



**Directora del estudio**

María Jesús Freire Seoane

**Producción e informática**

Carlos Pais Montes

**Equipo investigador**

María Rosa Martínez Isasi  
Alejandro Mosquera López


**Edita**

**Imprime**

**Depósito legal**

**ISBN**

978-84-9749-568-4



Deseamos expresar nuestro más sincero reconocimiento al panel de expertos que nos han ayudado en la clasificación de las competencias específicas de cada titulación.

También agradecemos a todos los graduados de la UDC el haber dedicado una parte de su valioso tiempo a colaborar en la entrevista.

Igualmente manifestamos nuestra gratitud a los empresarios que han accedido a participar en esta investigación sobre las competencias requeridas a los trabajadores universitarios empleados en sus empresas.

Queremos expresar un agradecimiento especial al Consello Social de la UDC por su inestimable apoyo y colaboración en todos los momentos en los que hemos precisado su ayuda.

# Índice

Prólogo	6
<b>Tema 1. Las competencias de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC</b>	<b>8</b>
1.1. Introducción	9
1.2. Competencias profesionales y empleabilidad	13
1.3. Competencias genéricas y específicas	18
1.4. Antecedentes del estudio	19
1.4.1. Los estudios de competencias de los graduados de la UDC	22
1.5. Las competencias específicas de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC	23
1.5.1. Competencias específicas analizadas	25
1.5.1.1. Bloque de informática	26
1.5.1.2. Bloque de consultoría	27
1.5.1.3. Bloque de diseño y realización de proyectos	27
1.5.1.4. Bloque de Ciencias Jurídicas	27
1.5.1.5. Bloque genérico de Ciencias Sociales	28
1.5.2. Competencias genéricas analizadas	30
1.6. Principales cuestiones metodológicas del estudio	30
1.6.1. Descripción de los cuestionarios	32
1.6.2. Composición de la muestra de graduados	34
1.6.3. Composición de la muestra de empresas	37
<b>Tema 2. Situación laboral de los graduados en Ciencias Sociales</b>	<b>39</b>
2.1. Introducción	40
2.2. Tasa de ocupación por titulación	41
2.3. Experiencia laboral y período de tiempo en paro	44
2.4. Lugar de trabajo de los graduados en Ciencias Sociales	47
2.5. Sectores de actividad donde trabajan los graduados	51
2.6. Puestos de trabajo desempeñados por los graduados	55
2.7. Salario promedio de los graduados en Ciencias Sociales	57
2.7.1. Relación entre el salario promedio, el puesto de trabajo desempeñado, la experiencia laboral y el lugar de trabajo	60



<b>Tema 3. Análisis de las empresas participantes en la encuesta</b>	<b>65</b>
3.1. Localización de las empresas de la muestra	66
3.2. Sectores de actividad de las empresas de la muestra	68
3.3. Nivel de formación de los trabajadores de las empresas de la muestra	68
3.4. Empresas que demandan mano de obra	71
3.5. Actividad exportadora de las empresas de la muestra	74
<b>Tema 4. Competencias adquiridas y aplicadas por los graduados de la UDC</b>	<b>76</b>
4.1. Introducción	77
4.2. Diplomatura en Ciencias Empresariales	80
4.2.1. Competencias específicas	80
4.2.2. Competencias genéricas	82
4.3. Diplomatura en Relaciones Laborales	84
4.3.1. Competencias específicas	84
4.3.2. Competencias genéricas	87
4.4. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	89
4.4.1. Competencias específicas	89
4.4.2. Competencias genéricas	91
4.5. Licenciatura en Derecho	93
4.5.1. Competencias específicas	93
4.5.2. Competencias genéricas	96
4.6. Licenciatura en Economía	97
4.6.1. Competencias específicas	97
4.6.2. Competencias genéricas	100
4.7. Competencias genéricas más valoradas en las titulaciones de Ciencias Sociales	102
4.8. Competencias genéricas y puestos de trabajos desempeñados por los graduados	104
<b>Tema 5. Competencias requeridas por los empresarios: margen de mejora</b>	<b>111</b>
5.1. Introducción	112
5.2. Competencias específicas requeridas por las empresas	114
5.2.1. Competencias específicas requeridas por las empresas: análisis conjunto	114
5.2.2. Competencias específicas requeridas según el tamaño de las empresas	115
5.3. Margen de mejora en las competencias específicas por titulación	119
5.3.1. Competencias adquiridas y requeridas en la Diplomatura en Ciencias Empresariales	119
5.3.2. Competencias adquiridas y requeridas en la Diplomatura en Relaciones Laborales	121
5.3.3. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	123
5.3.4. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Derecho	126
5.3.5. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Economía	129

5.4. Competencias genéricas requeridas según el tamaño de las empresas	133
5.5. Competencias genéricas adquiridas, aplicadas y requeridas	135
5.6. Margen de mejora en las competencias genéricas por titulación	136
5.6.1. Diplomatura en Ciencias Empresariales: margen de mejora	126
5.6.2. Diplomatura en Relaciones Laborales: margen de mejora	138
5.6.3. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: margen de mejora	140
5.6.4. Licenciatura en Derecho: margen de mejora	142
5.6.5. Licenciatura en Economía: margen de mejora	144

<b>Conclusiones</b>	<b>150</b>
---------------------	------------

Bibliografía	156
Listado de empresas participantes en la investigación	164





# Tema 1.

---

Las competencias  
de los graduados en  
Ciencias Sociales de la UDC



## 1.1. Introducción

Los cambios que impone el proceso de Bolonia conducen a un nuevo modelo de universidad caracterizada por la globalización, la universalidad y por la necesidad de dar respuesta a las demandas de la sociedad del conocimiento, sobre todo a las nuevas tecnologías. En esta investigación se trata de diagnosticar si existen diferencias entre las competencias que dicen haber adquirido los jóvenes en la universidad y las demandadas por los empresarios. Los resultados del estudio aportarán elementos suficientes para subsanar carencias que exigen una actitud de constante apoyo por parte de las instituciones universitarias para poder responder con prontitud, y adecuadamente, a los cambios que propone el mercado laboral. El poder llevar a la práctica las modificaciones sugeridas en las competencias es todo un reto para las autoridades académicas con excesivas rigideces en su funcionamiento.

El modelo pedagógico de la universidad tradicional española hace hincapié en los conocimientos, y fundamentalmente en los conocimientos teóricos. Sin embargo, la universidad actual debe adoptar nuevos objetivos y seguir siendo universal porque cada vez se extiende más a una parte creciente de la población; también debe seguir produciendo personas con un alto nivel académico, pero su razón básica ha de ser el aprendizaje, es decir, que la inmensa mayoría de los universitarios sepan desarrollar bien su trabajo. El papel de la universidad en la era del conocimiento debe ser mucho más importante que en las épocas anteriores, pero para ello es indispensable que las instituciones sepan responder con flexibilidad a las nuevas demandas de la sociedad. Las necesidades de la sociedad del conocimiento exigen, además de la formación específica, preparar a los individuos en un conjunto amplio de competencias transversales que incluyan los conocimientos pero también las aptitudes y habilidades que son aplicadas y requeridas en el puesto de trabajo.

Se puede afirmar que el mercado laboral, en general, pero sobre todo para los graduados universitarios, es global en una doble acepción:

- > Porque los empleados, con frecuencia, pueden desempeñar su trabajo en otros países
- > Porque las empresas en las que desarrollan su actividad los universitarios pueden ser multinacionales con métodos de trabajo y organizaciones de carácter internacional

Estas nuevas circunstancias obligan a plantear unas exigencias formativas que afectan de manera muy directa al funcionamiento de la institución universitaria, que tiene que dar respuesta a unas necesidades de conocimientos, habilidades y aptitudes que ya no son las específicas de un entorno inmediato.

La sociedad en la que van a desarrollar su actividad los universitarios se caracteriza por un uso generalizado de las técnicas de la información y la comunicación en todos los ámbitos de la vida laboral. En este contexto, la universidad adquiere una mayor relevancia como institución básica en la transmisión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y el aprendizaje.

Actualmente, el mercado laboral al que se enfrentan los graduados no tiene claramente definidas las profesiones, y la multidisciplinariedad es una necesidad creciente para desempeñar los puestos de trabajo. Por otro lado, la obsolescencia de los conocimientos tiene lugar en períodos de tiempo cada vez más breves y, por tanto, es preciso crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los universitarios, que les capacite para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, y que les permita permanecer receptivos a los cambios conceptuales, científicos y técnicos que se produzcan durante su vida laboral.



Por último, en el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante, EEES) se ha suscitado un amplio consenso en torno a la importancia de la dimensión social de la educación superior, una expresión con la que se alude a la capacidad de incorporar a personas de distintas procedencias, es decir, de darle equidad al sistema. Pero, una concepción social del sistema no puede limitarse a la equidad en el acceso, sino que debe contemplar el sistema universitario desde el punto de vista de las trayectorias que registran los graduados una vez que abandonan el sistema educativo. Para que la educación superior sea efectiva y eficiente no bastará con suplir las carencias de entrada de los estudiantes sino que será necesario identificar los distintos factores que les afectan en su inserción laboral, y en las oportunidades de realizar una carrera profesional ascendente en base a las competencias que hayan adquirido. Esta investigación, también trata de analizar las particularidades de la inserción laboral, y de detectar las posibles carencias que puedan existir para que desde la institución universitaria se pongan los medios para corregirlas.

El informe sobre competencias profesionales de los graduados en Ciencias Sociales de la Universidad da Coruña (en adelante UDC) se estructura en cinco capítulos, conclusiones, bibliografía, resumen ejecutivo y una lista de todas las empresas que han participado en el estudio.

El primer capítulo del informe “Las competencias de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC” se ocupa de la importancia que los demandantes de empleo están dando a las habilidades y a las aptitudes de los trabajadores, por encima de la que conceden a los conocimientos. El primer apartado es la presente introducción. En el segundo, se realiza una breve descripción de los recientes estudios sobre las grandes posibilidades pedagógicas que la enseñanza universitaria centrada en la adquisición de competencias tiene en el esquema planteado en el EEES. El tercer apartado está dedicado íntegramente a la definición de competencias.

En el cuarto se analizan los antecedentes de este informe, desde el proyecto DeSeCo (OECD, 2003) hasta los informes realizados por el Observatorio Ocupacional de la UDC. El quinto apartado se dedica a las competencias específicas y genéricas de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC. En el caso de las competencias específicas se seleccionaron cinco bloques temáticos con el objetivo de facilitar a los entrevistados las respuestas precisas a conceptos fundamentales para el desarrollo de su profesión. En las genéricas se analizaron 11 ítems transversales actualmente indispensables en todos los profesionales. En el apartado sexto se describe la metodología del trabajo y la composición de las muestras de graduados y de las empresas participantes en la investigación.

El segundo capítulo del informe está dedicado a la “Situación laboral de los graduados en Ciencias Sociales”, y trata de la influencia del mercado laboral sobre el sistema educativo, aunque no se excluye que haya otros factores significativos que le puedan afectar. En el primer apartado se realiza una breve introducción al tema. El segundo, está dedicado a las tasas de ocupación por titulación, género y año de finalización de los estudios. En el tercero, se analiza la relación entre años de experiencia laboral y período de tiempo en paro. Los resultados muestran importantes diferencias entre el año de graduación de los jóvenes y la probabilidad de estar o no desempleado. El apartado cuarto muestra el lugar de trabajo de los graduados en Ciencias Sociales; los datos confirman que más de cuatro de cada cinco graduados trabajan en Galicia. El apartado quinto describe los sectores de actividad en los que trabajan los jóvenes entrevistados. El sexto está dedicado a analizar los puestos de trabajo desempeñados por los graduados según su titulación. El apartado séptimo estudia el salario promedio por titulación, género, año de finalización de los estudios y puesto de responsabilidad en la empresa.

El tercer capítulo del informe hace referencia a “Análisis de las empresas participantes en la encuesta”. En el primer apartado, se realiza una selección de



la localización de las empresas de la muestra por municipios y número de trabajadores. El segundo apartado está dedicado a clasificar los sectores de actividad de las empresas. El tercero, describe el nivel de formación de los trabajadores de las empresas según su tamaño y localización geográfica. En el cuarto apartado, como un valor añadido de esta investigación se obtiene información sobre las necesidades de nuevos trabajadores en las empresas entrevistadas teniendo en cuenta su tamaño, localización y sector de actividad. Por último, en este capítulo se analiza la actividad exportadora de las empresas de la muestra.

El cuarto capítulo se centra en “Competencias adquiridas y aplicadas por los graduados de la UDC”. El primer apartado describe el término competencias y su clasificación entre genéricas y específicas. En el segundo, el análisis se centra en la valoración de dichas competencias en los diplomados en Ciencias Empresariales. El tercero, también profundiza en el análisis de las competencias, en el caso de los diplomados en Relaciones Laborales. Los tres siguientes apartados, describen la valoración de las competencias específicas y genéricas de los licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Derecho y Economía. En el séptimo apartado se describen las competencias genéricas más valoradas en las titulaciones de Ciencias Sociales adquiridas en la universidad y las aplicadas según el puesto de trabajo desempeñado por los graduados.

El capítulo quinto está dedicado en profundidad a las competencias requeridas por los 303 empresarios que han colaborado en la investigación y que todos ellos tienen en sus plantillas graduados de la UDC en Ciencias Sociales. En el primer apartado se realiza una breve introducción al tema y se indican las condiciones que deben darse para conocer las debilidades y fortalezas de las titulaciones analizadas. El segundo, está dedicado a las competencias específicas requeridas por las empresas, tanto desde el punto de vista de un análisis conjunto como según el tamaño de las empresas. En el tercero, se define el margen de mejora en las competencias específicas y se analiza para todas las titulaciones de forma independiente. El apartado cuarto se centra, específicamente, en las competencias genéricas requeridas por los empresarios, considerando como variable relevante del análisis el tamaño de las empresas. El apartado quinto estudia las competencias genéricas requeridas según el tamaño de las empresas y las adquiridas y aplicadas por los graduados de la UDC. El sexto está dedicado a analizar el margen de mejora en las competencias genéricas para cada titulación. Por último, se presenta un breve resumen de las fortalezas y debilidades de las competencias específicas y genéricas en cada titulación.

El presente trabajo finaliza con las conclusiones, la bibliografía utilizada y la lista de las empresas que han colaborado en la investigación.

## 1.2. Competencias profesionales y empleabilidad

*“El tamaño y forma de la moderna educación universitaria están basados en su relación con el mercado de trabajo. Visto desde el punto de vista de los gobiernos, la expansión del acceso a la educación superior puede ayudar al desarrollo de una fuerza de trabajo altamente cualificada que impulse la intensidad del conocimiento en las industrias tradicionales, que expanda la capacidad de sectores económicos innovadores y por tanto que incremente el potencial de crecimiento.*

*La educación universitaria tiene actualmente un papel económico muy relevante en las políticas públicas. Es precisamente esta amplia distribución y prominencia la que ha hecho emerger nuevas cuestiones acerca del ajuste de los vínculos entre esta educación y el mercado laboral. Dada la gran expansión de la educación ‘terciaria’, ¿existe una sobreoferta de graduados en relación a las demandas del mercado laboral? ¿Están los alumnos estudiando contenidos adecuados, o existe una diferencia entre los cursos que escogen y las necesidades de la economía? ¿Son las competencias y las capacidades adquiridas en la educación universitaria apropiadas para las demandas de la vida laboral? En resumen, ¿cómo pueden los gobiernos asegurar que el marco normativo de política educativa vincula de modo apropiado el desarrollo de las capacidades durante los estudios superiores con las demandas del mercado de trabajo en la economía del conocimiento?”*

Tertiary Education for the Knowledge Society. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OECD, 2008).

Este informe de la OECD presenta el enunciado conceptual básico que fundamenta el estudio de los desajustes entre la enseñanza adquirida en la universidad y los conocimientos aplicados en el puesto de trabajo con la metodología de análisis de

las competencias profesionales, dada la estrecha relación entre la empleabilidad y las competencias necesarias para desempeñar un empleo (Freire et al., 2013).

El concepto de empleabilidad ha de ser entendido aquí en un sentido amplio. Según Hillage y Pollard (1998) la empleabilidad puede ser identificada con:

*“a) **La habilidad para conseguir un empleo inicial**; de aquí el interés en asegurar que las competencias claves, la orientación laboral y una reflexión sobre el mundo del trabajo estén incluidas en el sistema educativo; b) **La habilidad para mantener el empleo** y realizar transiciones entre trabajos y roles dentro de la misma organización con el objetivo de cumplir nuevos requerimientos por parte del empleador; c) **La habilidad para obtener un nuevo empleo**. Los trabajadores pueden ser capaces de obtener un empleo pero podría estar por debajo de su nivel de competencias, expectativas de remuneración, motivación o exigencias de sostenibilidad.*

*(...) Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, de las competencias y actitudes que él posee, de la manera en la que usa esos recursos y los presenta a los empleadores y del contexto donde estos buscan trabajo.”*

Sewell y Dacre Pool (2010) han actualizado esta definición de empleabilidad incluyendo en el término un matiz idiosincrático anglosajón de “emprendimiento”, entendido este no tanto como la capacidad de crear nuevas empresas, sino como la fortaleza especial en las competencias de “iniciativa”, “resolución de problemas”, “identificación de nuevas oportunidades”, “capacidad de liderazgo”, “actuar con resolución” y “capacidad de adaptación a nuevas situaciones”. Es decir, en este caso, se podría identificar la empleabilidad como el conjunto de competencias, conocimiento y atributos



personales que hacen que una persona tenga más probabilidades de escoger y mantener trabajos en los que pueda desarrollarse satisfactoria y exitosamente.

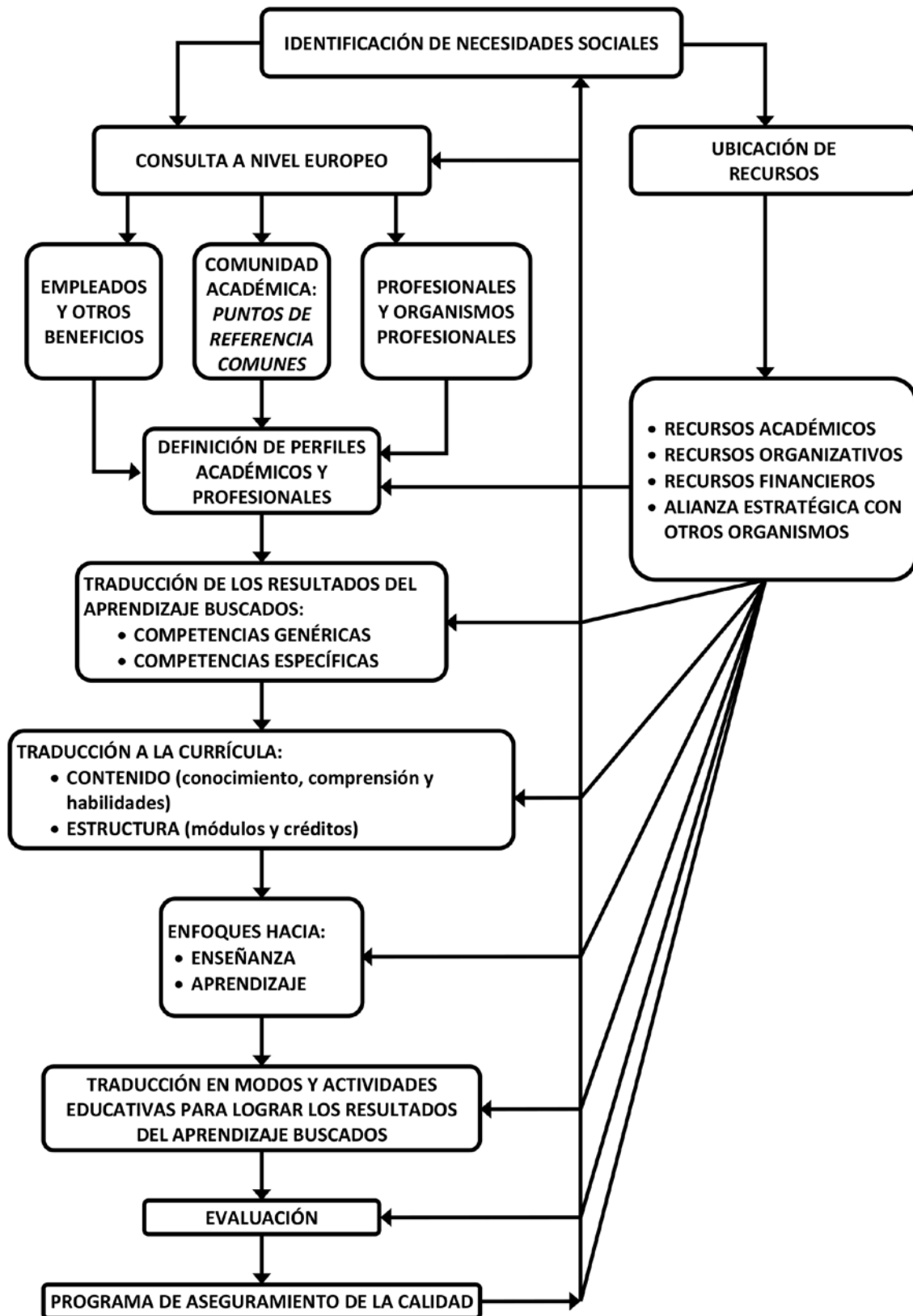
En el caso español, el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, en el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, es el pilar normativo sobre el que se fundamenta la adaptación de las titulaciones españolas al EEES (García-Manjón y Pérez, 2008). En la propia normativa se afirma que:

*“Los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán, por tanto, tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Se debe*

*hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias así como en los procedimientos para evaluar su adquisición.” R.D. 1393/2007*

Los estudios de competencias encuentran acomodo contextual en el proceso de adaptación de las enseñanzas universitarias españolas a la nueva organización en grados y másteres basada en créditos, es decir en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (en adelante, ETCS). En el informe Tuning Educational Structures in Europe (González y Wagenaar, 2003), financiado por la Comisión Europea dentro del marco del Programa Sócrates y Tempus (Dirección de Educación y Cultura) se formalizan las bases conceptuales y metodológicas de este tipo de análisis. En la figura 1 se muestra el modelo Tuning para titulaciones europeas comparables.

Figura 1. El modelo Tuning para titulaciones europeas comparables



Fuente: Tuning Educational Structures in Europe



Se trata, como se puede observar en el esquema, de un sistema de medición de la calidad de la educación superior que parte de la “identificación de necesidades sociales” para establecer, mediante una investigación realizada sobre “empleados”, “comunidad académica” y “organismos profesionales”, un ajuste óptimo entre los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes adquiridas durante el proceso de graduación (“definición de perfiles académicos y profesionales”) medidos a través del análisis de las competencias adquiridas en las instituciones especializadas (“programa de aseguramiento de la calidad”).

Todo ello orientado hacia la consolidación de un flujo ágil y ordenado de actualizaciones curriculares que tiendan a acercar los contenidos de las enseñanzas recibidas con las demandas reales de la sociedad (“traducción de los resultados del aprendizaje: competencias genéricas/competencias específicas”).

Algunos autores ya han señalado las grandes posibilidades pedagógicas que una enseñanza superior centrada en la adquisición de competencias tiene en el esquema planteado en el EEES:

*“La forzosa marcha de las universidades europeas a un sistema de créditos transferibles, constituye un buen terreno de experimentación. La necesidad de ‘traducir’ la docencia a créditos, y el recurso curricular que constituye el concepto de competencias son las claves del cambio.” (Aristimuño, 2004)*

En este caso, los profesores tienen en el sistema ETCS una herramienta clave para actuar sobre el denominado currículo oculto, es decir, el que se aprende de modo transversal. Con la información obtenida del análisis de las competencias y con la descripción de dónde existen mayores carencias y, dónde se manifiestan las fortalezas, se puede planificar la docencia de las distintas materias teniendo en cuenta las horas de trabajo propio que el alumnado tiene asignadas y fomentar la resolución de

ejercicios prácticos que requieran enfoques con un cierto grado de multidisciplinariedad y apertura. A este respecto Oliveros (2006) señala:

“No basta, sin embargo, con asentar las bases de las competencias. No debe postergarse cuatro años (la duración del título de grado) el desarrollo de las competencias, es decir, de las conductas profesionales. El alumno debe comenzar a practicar esas conductas técnicas en las aulas de la universidad, en las actividades que el alumno realiza fuera de las mismas y en los centros de prácticas.”

En este sentido, el papel del profesor como clave en la adquisición de competencias profesionales ajustadas a las necesidades del mercado del trabajo, ha dado lugar incluso a programas de adquisición de competencias pedagógicas para el profesorado, desde una perspectiva que trata de dejar atrás una educación centrada en el profesor para sustituirla por una educación centrada en el alumno, en la que Tigelaar et al. (2004) señalan que:

*“El estudiante se ve como activo y auto-regulado, creando valor desde su propia experiencia de un modo provechoso. El papel del profesor es estimular la auto-construcción de un conocimiento sólido, más que proveer explícitamente conocimientos e información.”*

El análisis de las competencias confirma una vez más la importancia que el mercado laboral está dando a las habilidades y a las actitudes de los graduados, por encima de lo que da a los conocimientos. Todas estas valoraciones muestran que los sistemas de educación superior, de algún modo, deberán de formar a los graduados en esas actitudes y habilidades que demanda la sociedad. La institución universitaria debe cambiar los métodos de enseñanza para poder combinar el sistema tradicional de formación en conocimientos teóricos por la formación en otro conjunto más amplio de competencias que son demandadas en el mundo laboral en el que trabajan los graduados.

Por tanto, el análisis del desajuste entre las competencias adquiridas por los graduados en la universidad, las aplicadas posteriormente en el puesto de trabajo y las requeridas, realmente, por los empleadores, se queda incompleto si no es seguido por un programa de aplicación transversal o curricular. Este programa ha de llevarse a cabo durante el desarrollo de los estudios universitarios, con una intervención decidida e incentivada por parte del profesorado, que ha de aprovechar el aumento de trabajo por parte del alumnado que el nuevo sistema de créditos ETCS implica, para estimular la creación de conocimientos, habilidades y actitudes sólidas dirigidas hacia su empleabilidad. Este refuerzo ha de estar ubicado preferentemente en la proporción de trabajo autónomo que el alumnado debe realizar (Conferencia de Rectores de Universidades Españolas, 2013 (en adelante, CRUE)).

La cuestión, fundamental, es cómo modificar los métodos de enseñanza para poder transmitir esos objetivos. Para ello es necesario introducir métodos proactivos en la educación que transmitan las competencias que van a necesitar los futuros trabajadores. No obstante, también se necesita una formación activa que desarrolle las potencialidades individuales y sociales que los alumnos van a utilizar en el futuro para mejorar su empleabilidad. Por otra parte, también obliga a que las instituciones tomen en consideración como algo central del proceso de aprendizaje, la organización de actividades que promuevan los intercambios entre estudiantes y las prácticas en las empresas.

Tradicionalmente, el mecanismo para evaluar la formación de los individuos se realiza por el número de diplomas alcanzados en el sistema educativo, lo que supone que se está identificando el nivel de

formación con los conocimientos teóricos adquiridos en las instituciones de educación formal. Sin embargo, actualmente, es necesario tener un nuevo marco de cualificación del concepto de formación basado en las competencias, y no sólo en los conocimientos. La formación de los individuos debe considerarse de una manera más global, en la que se tengan en cuenta el nivel formativo alcanzado y las competencias reales adquiridas.

El marco de cualificaciones en el EEES se presentó en el año 2005 (Bergen, Noruega) y define de manera genérica los aprendizajes que deben adquirir los universitarios en cada nivel educativo. En el caso de los graduados deben de cumplir los siguientes requisitos:

- > Demostrar suficiente conocimiento y comprensión de un programa de estudios
- > Ser capaces de aplicar estos conocimientos de manera que se correspondan con los de las personas activas con las típicas habilidades necesarias para elaborar y sostener criterios y resolver problemas planteados en su rama del saber
- > Tener la capacidad suficiente para recoger e interpretar datos útiles para llegar a opiniones y reflexiones sobre implicaciones científicas, sociales y éticas
- > Saber comunicar informaciones, ideas, problemas y soluciones a otras personas especialistas o no en su área de conocimiento
- > Desarrollar una capacidad suficiente para seguir aprendiendo lo que necesiten en el futuro



### 1.3. Competencias genéricas y específicas

El empleo del término competencias ha dado origen a una terminología muy amplia en el terreno de la educación, diversificación que ha llevado a promover clasificaciones distintas y que originó una cierta confusión (Díaz, 2006). Así, en los últimos años se han desarrollado varios modelos sobre la estructura de las competencias con supuestos previos o con diversos niveles de abstracción, pudiendo citar como ejemplos “Definition and Selection of Competencies, DeSeCo” (OECD, 2003), “Tuning Educational Structures in Europe” (González y Wagenaar, 2003), “Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa, encuesta CHEERS” (Jiménez et al., 2003) y “Más de 100 actividades para desarrollar competencias profesionales en el ámbito universitario” (Gómez et al., 2006).

Una definición precisa de competencias, útil para situar el marco conceptual de este estudio es la de López Ruíz (2011), que las caracteriza como un sistema de conocimientos, destrezas, actitudes, aptitudes y valores que se adquieren de modo progresivo en diversos contextos y que se aplican en situaciones específicas a la resolución de problemas complejos mediante un desempeño eficaz de las tareas académicas y profesionales para lograr un pleno desarrollo personal integral, lo que repercute tanto en la mejora de la calidad de la educación superior como en la deseable prosperidad económica, social y medioambiental (Freire et al., 2011).

A este respecto, es importante la acotación realizada por Rodríguez y Vieira (2009) al afirmar que “*ser competente en algo implica combinar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje (saber –conocimientos-, saber hacer –habilidades-*

*y saber estar y saber ser –actitudes y valores-) y ponerlos en acción con el fin de resolver exitosamente una situación en un contexto determinado.*”

Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivación, valores, aptitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales, de tal forma que representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo actividades profesionales muy específicas (Freire y Salcines, 2010).

La diferencia entre competencias genéricas y específicas fue establecida por primera vez por Becker (1964), en el sentido de definir las primeras como un conjunto de habilidades que pueden ser aplicadas en diferentes ámbitos y sectores de actividad (*generic skills*), y las específicas como aquellas que sirven para puestos de trabajo muy concretos, que los empleadores definen y que tienen un grado más restringido de compatibilidad con otros entornos laborales (*specific skills*).

En el caso concreto de la educación superior, la diferenciación adquiere un matiz diferente. En el informe Tuning Educational Structures in Europe se definen de este modo: las competencias genéricas son capacidades humanas básicas de carácter cognitivo, metodológico, psicológico y comunicacional, mientras que las específicas son las destrezas y los conocimientos asociados a cada área de conocimiento (González y Wagenaar, 2003).



## 1.4. Antecedentes del estudio

Hasta su definitiva institucionalización en el seno de la agenda europea de desarrollo del sistema de educación superior (Declaración de Bolonia, 1999), el estudio de las competencias profesionales tan solo había sido protagonista destacado en un ámbito estrictamente académico dentro de la teoría de la educación. Pero, con el nuevo siglo la situación ha cambiado de modo considerable.

El proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Key Competences, (OECD, 2003)) es uno de los principales estudios pioneros sobre el análisis de las competencias. El enfoque se centró más que en la medición, en la definición de las competencias claves de cara a la mejora del rendimiento profesional individual y colectivo de los estudiantes. Este informe se realizó por un grupo multidisciplinar de especialistas del mercado laboral, diferentes actores políticos y empleadores, Fue promovido por la OECD y coordinado por la Oficina Federal Suiza de Estadística.

En el marco definido por el EEES, se puede citar la encuesta Careers after Higher Education: a European Research Study (en adelante, CHEERS, 1999) como un proyecto sólido de medición cuantitativa y cualitativa de las características de la inserción laboral de los titulados universitarios. Este estudio, impulsado por la Comisión Europea en el marco del programa de investigación de objetivos socio-económicos (Targeted Socio-Economic Research –TSER-, subprograma del FrameWork Research Programme 4 –FP4-), comenzó a difundir sus resultados en el año 2001. En esta investigación se realizaron 36.000 entrevistas a graduados universitarios, procedentes de doce países de la Unión Europea que llevaban cuatro años insertados en el mercado laboral.

Los objetivos del trabajo trataban de describir del modo más amplio posible la realidad de la inserción laboral de los jóvenes universitarios, en un mercado de trabajo cada vez más cambiante, que estaba sustituyendo el concepto de estabilidad por el de flexisecurity (*Gui-*

*deline* no. 21 de la Estrategia de Lisboa, 2000). En la encuesta CHEERS se incorporó información sobre las competencias profesionales que los titulados habían adquirido durante su período formativo, y las aplicadas posteriormente en los puestos de trabajo que desempeñaban en el momento de la entrevista. Los resultados mostraban los primeros desajustes entre estos dos conceptos.

La encuesta CHEERS tuvo su continuación en el Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa (en adelante, REFLEX (2005)), realizada a 40.000 jóvenes europeos que llevaban cinco años en el mercado laboral después de haber terminado sus estudios superiores. Los resultados fueron presentados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (en adelante, ANECA) en su informe ejecutivo de 2007, y por primera vez, se fijó en España un compendio concreto y homogéneo de técnicas de análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios.

A nivel español destaca, sobre todo la ANECA, institución preocupada, lógicamente, por la calidad en la enseñanza universitaria no sólo desde un punto de vista curricular sino, también por subsanar las carencias existentes respecto a las competencias genéricas y específicas de los universitarios.

Existen importantes grupos de debate entre los que cabe destacar un foro específico sobre esta materia que ha elaborado un manual de recomendaciones metodológicas para investigadores que quieran cubrir este ámbito de actividad. Este grupo (en el que está integrado el Observatorio Ocupacional de la UDC) coordinado por Alonso et al. (2009), ha publicado “El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España”.

Asimismo, es preciso citar la intensa labor que la Universidad Miguel Hernández de Elche ha realizado en



el ámbito de su Comunidad Autónoma para cuantificar las demandas de los empresarios de su zona geográfica de influencia. Entre las publicaciones más relevantes cabe señalar: “En el camino hacia la convergencia Europea: guía docente para enseñar competencias profesionales” (Gómez et al., 2007).

Destacan también importantes aportaciones de investigadores: García-Montalvo y Mora (2001) “El mercado laboral de los titulados superiores de Europa y España: transición, empleo y competencias”, Pedraja et al. (2006) “Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros”, Ogayar et al. (2008) “Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, ex alumnos y alumnos de la Universidad de Jaén”, Palmer et al. (2009) “Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos”, Barrón (2009) “Docencia Universitaria y competencias didácticas” y Mora (2011a) “Nuevas competencias para una nueva economía”.

La Universidade da Coruña participó en el proyecto REFLEX, colaborando el Observatorio Ocupacional en la realización de las encuestas a los graduados de la UDC. Este servicio tiene como objetivo analizar la inserción laboral de los titulados, la calidad de la enseñanza universitaria, y la trayectoria laboral de los egresados. Además de los análisis anuales sobre inserción laboral de los titulados que llevan dos y cuatro años como graduados universitarios, también se han realizado proyectos concretos de empleabilidad dirigidos a jóvenes desempleados, entre estos cabe citar: Programa “Crear Empleo” (Ayuntamiento de Fene, 2008), “Prospección de necesidades formativas para el Plan Ferrolterra” (IGAPE, 2008), “Estudio sobre el impacto en el empleo del Puerto Exterior de Punta Langosteira” (Concello de A Coruña, 2010) y “Estudio sobre las necesidades de innovación para la mejora de la competitividad y la creación de empleo” (Concello de A Coruña, 2013).

A nivel gallego se pueden citar los estudios realizados por el grupo de investigación de la Facultad de Economía de la UDC: Freire y Salcines (2010) “Aná-

lisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles”, Freire y Teijeiro (2010) “Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities”, Freire et al. (2011) “Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?”, Freire et al. (2013) “La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios”, Teijeiro et al. (2013) “Graduate competencies and employability: The impact of matching firms’ needs and personal attainments”.

### **1.4.1. Los estudios de competencias de los graduados de la UDC**

La publicación, en marzo de 2008, del estudio sobre “Competencias Profesionales de los Universitarios”, fue la primera investigación del Observatorio Ocupacional sobre las habilidades, actitudes y conocimientos extracurriculares de los graduados de la Universidade da Coruña, informe que fue promovido y financiado por el Consello Social. En este estudio se trataba de obtener información cuantitativa y cualitativa de las competencias genéricas adquiridas en la universidad y las aplicadas en el puesto de trabajo por los egresados (700 encuestados), también de las requeridas por las empresas (203 entrevistadas) del municipio de A Coruña y áreas limítrofes. Esta investigación reveló un déficit entre las competencias adquiridas y aplicadas por los titulados en el puesto de trabajo y las requeridas por los empresarios a los empleados universitarios.

El segundo informe de competencias, presentado en diciembre de 2009, promovido, de nuevo, por el Consello Social de la Universidade da Coruña, contó con la participación de 1.052 graduados de todas las titulaciones y 907 empresas del área de influencia de la UDC. Dada la amplitud de la muestra, se puede decir que es uno de los mayores esfuerzos de prospección realizados hasta el momento en este campo de investigación. En este trabajo, también se incluyó un importante apartado dedicado a la Responsabilidad Social Corporativa y a tratar de conocer su implantación en el tejido empresarial gallego.

La difusión de los resultados fue muy amplia y proporcionó un valioso material de investigación para numerosos estudiosos en capital humano y mercado del trabajo. Este informe permitió abrir una estrecha comunicación entre el tejido empresarial de la provincia de A Coruña y la UDC. Estas instituciones deben de estar íntimamente relacionadas para la consecución de sinergias creativas y productivas que permitan la generación de relaciones de colaboración para soportar la innovación en las empresas.

En este marco novedoso, se promovió desde el Consello Social un nuevo informe sobre competencias específicas. Actualmente, estas competencias (procedimientos técnicos utilizados en el puesto de trabajo, usualmente fuera de ámbitos formativos convencionales) presentan un importante vacío en lo que respecta al análisis de su composición y, a la perspectiva de necesidades formativas en estos ámbitos. Seguramente, esto tiene sus raíces, en parte, en la complejidad de elaborar unos indicadores significativos, cuya medición implicaría entrar en lo más

íntimo de los procesos de exigencias educativas de cada área de conocimiento y, también en el diseño de los puestos de trabajo.

La metodología utilizada fue similar a la aplicada en los estudios de las competencias genéricas. Pero, en este caso solo se tuvieron en cuenta los graduados en titulaciones tecnológicas de la UDC y los empresarios de sectores de actividad relacionados con las nuevas tecnologías de la producción, la construcción y la informática. En esta investigación se entrevistaron 908 graduados y 296 empresas del área de influencia de la Universidade da Coruña. Los resultados obtenidos han sido pioneros a nivel nacional e internacional y reflejan una imagen exhaustiva por titulaciones de las habilidades técnicas extracurriculares que los graduados declaran haber adquirido y que aplican después en el puesto de trabajo. También, representa un acercamiento a los requisitos que los empleadores piden a sus trabajadores de estas áreas de conocimiento.

## 1.5. Las competencias específicas de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC

El objetivo básico de este proyecto es analizar las competencias específicas y genéricas de los graduados de Ciencias Sociales de la UDC. En la encuesta se pregunta a los graduados sobre las competencias adquiridas en la universidad durante su vida universitaria y las aplicadas en el puesto de trabajo, y a los empresarios sobre las requeridas a los trabajadores universitarios de sus plantillas. Finalmente, con el fin de extraer conclusiones significativas, se analizan las respectivas fuentes de información y se presentan los resultados por tipo de competencias, titulaciones y tamaño de las empresas.

Disponer de una amplia y exhaustiva base de datos constituye un valor añadido del proyecto. El objetivo es disponer de información con un alto grado de

fiabilidad que permita conocer los puntos fuertes y débiles en la formación de los titulados en Ciencias Sociales de la UDC. Los resultados concluyentes del análisis, también marcan pautas para que las autoridades académicas pongan en marcha, en un periodo razonable de tiempo, medidas de corrección que suplan las carencias educativas que tanto los universitarios como los empresarios han manifestado en las encuestas.

Además, sería deseable que la futura formación complementaria se pudiera impartir en el ámbito de la propia universidad, sobre todo, teniendo en cuenta que con las nuevas tecnologías, no sería necesario que la educación fuese presencial (se podrían arbitrar sistemas de cursos on-line). Este es



uno de los puntos de partida de la Declaración de Bolonia, donde se manifiesta que el conocimiento en las distintas ramas del saber se convierte en obsoleto en un período corto de tiempo, y se hace necesario crear entornos de aprendizaje continuo que permita a los graduados seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida.

Para alcanzar el objetivo propuesto y poder cuantificar las variables de forma adecuada, ha sido necesario tener en cuenta distintas cuestiones previas:

- > Disponer de información clara y concisa sobre las principales características que reviste la inserción laboral de los titulados universitarios de la UDC.
- > Conocer la experiencia laboral de los titulados encuestados.
- > Realizar un seguimiento del mercado de trabajo de los graduados y sus posibilidades de inserción.
- > Conocer la opinión de los empresarios sobre las competencias necesarias en los universitarios que trabajan en las empresas.
- > Estudiar las posibilidades de que la universidad, en un futuro, pueda hacer frente a las demandas de las competencias profesionales que exigen los empresarios.

En definitiva, el estudio constituye una investigación cualitativa y cuantitativa sobre las competencias profesionales en la que se comparan los datos obtenidos de las dos principales fuentes de información utilizadas: los titulados de la UDC y las empresas en las que trabajan los graduados. Asimismo, se analizan exhaustivamente las características de los empleos y las demandas potenciales de mano de obra.

El resultado final del análisis es dual, por una parte, se ha obtenido un indicador que permite evaluar las competencias específicas adquiridas en la UDC y las aplicadas en las empresas y, por otra, ofrece

una información muy importante sobre las competencias más valoradas por los empresarios en cada titulación de Ciencias Sociales. En un próximo futuro, este tipo de investigaciones sobre calidad y ajuste formativo entre enseñanza superior y tejido empresarial deberán de formar parte esencial de la programación universitaria.

Inicialmente para este objetivo ha sido necesario definir las competencias específicas en Ciencias Sociales, teniendo en cuenta los descriptores de las respectivas titulaciones. También se ha incidido en las competencias genéricas que se han analizado conjuntamente para todos los individuos de la muestra. Para la elaboración de los bloques de los ítems se han utilizado distintas fuentes:

- > Panel de expertos. Se han mantenido entrevistas con expertos universitarios en cada una de las áreas consideradas, todos ellos han aportado documentación relevante al respecto. La información recogida por este medio, en muchos casos, ha consistido en un conjunto bien definido de habilidades específicas.
- > Libros blancos de ANECA (2013). Estos manuales son el resultado del trabajo llevado a cabo por una red de universidades españolas, coordinadas por la ANECA, con el objetivo de realizar supuestos prácticos útiles para el diseño de un título de grado adaptado al EEES. Estos extensos documentos recogen numerosos aspectos fundamentales, directamente relacionados con el ámbito de las competencias: análisis de los estudios similares o afines en Europa, características de la titulación europea seleccionada, estudios de inserción laboral de los titulados durante el último quinquenio, y los perfiles profesionales y las competencias específicas.
- > El Informe Tuning Educational Structures in Europe, que ha guiado la confección del cuestionario, se ha convertido en uno de los principales referentes en lo que respecta a la definición de competencias fundamentales en los procesos de empleabilidad.

- > Descriptores del Plan de Estudios de cada una de las titulaciones analizadas.

### 1.5.1. Competencias específicas analizadas

Los conocimientos y las habilidades específicas analizadas para graduados y empresas se agrupan en cinco bloques temáticos, con el objetivo de facilitar a los entrevistados las respuestas precisas a una cantidad tan importante de conceptos:

- > **Bloque de informática:** todo lo referente a las competencias específicas en herramientas informáticas, de contabilidad, ERP y buscadores de legislación y jurisprudencia.
- > **Bloque de consultoría:** estándares de calidad y tareas de consultoría económica.
- > **Diseño y redacción de proyectos.** Redacción y presentación de solicitudes de proyectos: planificación, estructura, asignación de tareas y elaboración de presupuestos.
- > **Ciencias Jurídicas:** cuestiones de índole normativo-jurídica.
- > **Ciencias Económicas y Empresariales:** cuestiones de índole económica.

#### 1.5.1.1. Bloque de informática

- > **Estadística y hoja de cálculo:**
  - **EXCEL:** uso de la aplicación de hoja de cálculo incluida en el paquete ofimático OFFICE.
  - **SPSS:** uso del soporte IBM para la realización de cálculos estadísticos y modelos multivariantes.
  - Otros soportes estadísticos.
- > **Software de contabilidad:** entornos informáticos específicamente diseñados para tareas contables, incluyendo CONTAPLUS, LOGIC, EU-

ROWIN, CONTAWIN, y DIMONI.

- > **Análisis de eficiencia y análisis coste-beneficios:** metodología y herramientas informáticas para evaluar de forma exhaustiva los costes y beneficios de un proyecto (programa, intervención o medida de política), con el objetivo de determinar si el proyecto es rentable desde el punto de vista del bienestar social y, si lo es, en qué medida.
- > **Bases de datos:** uso de soportes informáticos para indexación, búsqueda y consulta de datos estructurados, incluyendo ACCESS, SQL y ORACLE.
- > **SAP:** El sistema de Enterprise Resource Planning (en adelante, ERP) propietario de SAP. Se trata de sistemas de gestión integral orientados hacia la toma de decisiones, el control y la estandarización de los diferentes eslabones del proceso de producción. Actualmente, se han convertido en el estándar tecnológico para la gestión de la información que se genera y fluye en las organizaciones.
- > **Otros ERP:** Sistemas ERP no propiedad de SAP (SAGE, NAVISION, etc.).

#### 1.5.1.2. Bloque de consultoría

- > **Consultoría económica:** Estudios dirigidos hacia estrategias empresariales, diversificación de la producción, modalidades gerenciales, financiación y outsourcing.
- > **Otras consultorías:** Estudio e implementación de otros estándares empresariales como la ISO 18000, EMAS y EFQM.

#### 1.5.1.3. Bloque de diseño y realización de proyectos

- > **Intervención sociocultural y asistencial:** preparación de proyectos relacionados con temas de exclusión social o de integración y apoyo sociocultural.



- > **Intervención laboral:** preparación de proyectos, específicamente, dirigidos al ámbito del mercado de trabajo (estudios de inserción laboral, empleabilidad, formación continua, etc.).
- > **Unión Europea:** preparación de proyectos relacionados con alguna de las políticas comunitarias promovidas por la Comisión Europea.
- > **Urbanismo:** preparación de proyectos relacionados con el hábitat urbano, es decir, planes de uso del suelo, enajenación y lindes, bienes demaniales, etc.
- > **Ingeniería e industria:** preparación de proyectos relacionados con el sector de la industria, es decir, establecimiento de actividad industrial, proyectos de ampliación de instalaciones, acomodación a normativas y legislación vigente, etc.
- > **Otros:** otros ámbitos de redacción de proyectos distintos a los citados anteriormente.

#### 1.5.1.4. Bloque de Ciencias Jurídicas

- > **Riesgos laborales:** conocimiento, aplicación y diseño de políticas de prevención de riesgos laborales (PRL).
- > **Argumentación jurídica:** Capacidad de manejo de la oratoria jurídica y habilidad en la utilización lógica de la normativa, incluyendo la capacidad de expresarse en público.
- > **Interpretación y aplicación de la normativa vigente:** Capacidad de interpretar y analizar críticamente el ordenamiento jurídico.
- > **Derecho mercantil:** Capacidad de manejo de la normativa relativa a los comerciantes en el ejercicio de su profesión, a los actos de comercio legalmente calificados como tales y a las relaciones jurídicas derivadas de la realización de estos.

- > **Derecho internacional:** Capacidad para manejar el conjunto de normas jurídicas establecidas entre sujetos soberanos de derecho internacional.
- > **Derecho administrativo:** Capacidad para manejar la normativa relativa a la organización y funciones de las instituciones del Estado.
- > **Buscadores de legislación y jurisprudencia:** Habilidad para buscar en fuentes telemáticas u otros tipos de soporte, la normativa vigente o cualquier aspecto relacionado con la legislación española.

#### 1.5.1.5. Bloque genérico de Ciencias Sociales

- > **Diseño y planificación de muestreos estadísticos y estudios de mercado:** Manejo de conceptos estadísticos destinados a la planificación y ejecución de encuestas, sondeos y demás tareas de investigación operativa.
- > **Fiscalidad (tributación, renta, sociedades, IVA):** Solución de problemas relativos a la normativa vigente en cuanto a impuestos, tasas y tarifas aplicables a diferentes sujetos pasivos.
- > **Asesoría laboral convencional (contratación, nóminas, Seguridad Social):** Gestión cotidiana de la información y la documentación legal generada por la práctica diaria de la empresa.
- > **Contabilidad:** Habilidad en el manejo de los métodos de comprobación, medición y evaluación del patrimonio de organizaciones, empresas e individuos.
- > **Matemáticas financieras:** Capacidad de comprender y aplicar conocimientos matemáticos relacionados con la planificación y ejecución de operaciones financieras de capital y renta.

- > **Gestión de riesgo:** Capacidad en el manejo de operaciones económicas con determinado grado de incertidumbre.
- > **Logística y stocks:** Capacidad de comprensión y aplicación de los principios de organización de la producción de la empresa, especialmente en lo relativo a la distribución y al almacenaje.
- > **Habilidades comerciales:** Conocimiento y dominio de la venta como recurso, incluyendo habilidades de negociación comercial.
- > **Publicidad y marketing:** Conocimiento y aplicación de la teoría del diseño al desarrollo de conceptos publicitarios y de marketing.
- > **Técnicas de selección de personal:** Conocimiento y aplicación de recursos psicológicos y económicos destinados a implementar políticas de recursos humanos en las organizaciones.
- > **Administración pública (estructura y funcionamiento).** Conocimientos generales del funcionamiento de la Administración Pública del estado: regímenes de contratación, elaboración y manejo de presupuestos, colaboración público-privada.
- > **Políticas territoriales y sectoriales:** Conocimiento y manejo de las distintas dimensiones geográficas y sectoriales que tienen las actividades económicas de una región dada.
- > **Comercio exterior:** Habilidad en el manejo de conceptos relativos a la actividad de exportación e importación: Incoterms, fletes, transitarios, transacciones bancarias internacionales, etc.
- > **Creación de empresas (educación para el emprendimiento):** Capacidad de comprender y aplicar la normativa vigente en materia de creación de empresas en sus diferentes modalidades (SA, SL, cooperativa, etc.).

- > **Banca/finanzas:** Conocimiento sobre el funcionamiento y la estructura de la actividad bancaria y de inversión en todas sus diferentes dimensiones.

### 1.5.2. Competencias genéricas analizadas

En el estudio se han incluido las competencias genéricas con el objetivo de disponer de un conocimiento actitudinal o transversal del comportamiento de los graduados en su inserción en el mercado laboral. Estas se agruparon según sus particularidades en::

- > Competencias relacionadas con la innovación
  - Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
  - Capacidad para generar nuevas ideas
  - Habilidad para trabajar de forma independiente
- > Competencias relacionadas con la gestión del tiempo
  - Resolución rápida de problemas
  - Responsabilidad en el trabajo
- > Competencias organizativas
  - Capacidad para trabajar en equipo
  - Capacidad de liderazgo
  - Capacidad de toma de decisiones
- > Competencias de comunicación
  - Capacidad de comunicación
  - Idioma: inglés
- > Competencias de Responsabilidad Social
  - Compromiso ético



## 1.6. Principales cuestiones metodológicas del estudio

La metodología del estudio se ha desarrollado en tres fases consecutivas, en las que cada una de ellas ha tenido un análisis y un proceso temporal predeterminado y específico que permitió dar validez a todo el proceso.

- > Preparación y definición de las muestras
- > Recogida de datos (trabajo de campo)
- > Análisis y elaboración de resultados

En la primera fase del proyecto se trató de asegurar la representatividad de las muestras y el conocimiento de la eficacia del proceso. La realización de la investigación con estas hipótesis implica un enorme esfuerzo y unos costes considerables. Sin embargo, al iniciar este trabajo se declinó la búsqueda de soluciones sencillas y simplificadas que pudiesen acabar distorsionando los resultados.

Seguidamente, se ha definido un marco muestral estratificado que permitiese en cada momento obtener resultados desagregados. El objetivo fijado al diseñar las encuestas consistió en proporcionar un referente respecto a las competencias específicas tanto de los graduados en Ciencias Sociales (año de finalización de los estudios, tipo de empleo, salario, sector de actividad en el que trabajan, etc.) como de las empresas (número de trabajadores, sectores de actividad, ofertas de empleo, etc.).

Por último, en esta primera fase se han subsanado los puntos débiles y endémicos de las encuestas estructuradas. El diseño ha sido una tarea compleja en la que se abordaron una gran cantidad de objetivos que en principio, podían parecer incompatibles. Las cuestiones en las que más se ha incidido han sido:

- > Que los cuestionarios no fuesen excesivamente largos.

- > Que se incorporasen conceptos sólidos sobre competencias.
- > Que se anticipase la variedad de respuestas posibles.
- > Que se permitiese incorporar situaciones concretas relacionadas con el perfil específico de determinadas titulaciones.
- > Que las competencias analizadas en empresas y graduados fuesen las mismas con el objetivo de aportar relevancia al estudio.

La segunda fase consistió en la realización del trabajo de campo. La recogida de la información se ha realizado mediante encuestas por teléfono con cita previa, correo electrónico, fax o correo postal, tanto a las empresas como a los titulados. En el diseño del proceso se decidió que cada encuesta se pudiera identificar en un momento dado, de modo que la base de datos sea susceptible de poder ser utilizada en momentos posteriores como datos de panel y, que el recordatorio telefónico sea selectivo para aquellos individuos que habiendo sido seleccionados como parte de la muestra objetivo, no hubiesen respondido inicialmente. La recogida de la información se ha llevado a cabo entre julio y septiembre de 2012.

La calidad de los datos ha quedado asegurada por utilizar una gran cantidad de filtros que permitieron garantizar la bondad de la información obtenida. Para realizar este seguimiento se realizaron dos procedimientos de control:

- > Seguimiento de las encuestas realizadas para asegurar la representatividad de la muestra y conocer la eficacia del proceso.
- > Depuración de la matriz de datos:
  - Cada individuo de la muestra es único y se identifica por medio de una clave, llámese DNI,



domicilio, razón social o sector de actividad.

- Después de la grabación de los datos, estos han superado un proceso de revisión y optimización.

En la tercera fase se generó una base de datos con el fin de analizar todas las variables de forma agregada y desagregada. Una vez concluida la recogida de la información se abordó el problema de interpretar los resultados, teniendo en cuenta, que para las empresas la clasificación se realizó tomando como variable clave el número de trabajadores, mientras que la muestra de graduados se estratificó por titulaciones.

### 1.6.1. Descripción de los cuestionarios

La confección de los cuestionarios, la realización del trabajo de campo y el análisis de los resultados implican uno de los factores más relevantes del valor añadido de esta investigación. La laboriosa elaboración de las preguntas permitió al equipo investigador plantear y debatir previamente muchas vertientes del problema que en encuestas más generales no se realiza, dotando de una dimensión temporal y dinámica a las preguntas incorporadas definitivamente al mismo. Estos rasgos no son comunes al conjunto de los estudios existentes, por ello, tiene un interés especial resumir cuáles son las características principales de la encuesta.

El trabajo se ha realizado en dos fases:

- > En la primera, se entrevistó a todos los individuos seleccionados de la muestra graduados de Ciencias Sociales y se les preguntó sobre las competencias adquiridas en la UDC. En el caso de las competencias aplicadas, sin embargo, sólo se efectuó la entrevista a aquellos jóvenes que estaban ocupados.
- > En la segunda fase, se preguntó a las empresas seleccionadas si tienen graduados universitarios en su plantilla y si son titulados en Ciencias Empresariales, Administración y Dirección de Empresas,

Económicas, Relaciones Laborales y Derecho. Si la respuesta era afirmativa se entrevistó al empresario sobre la valoración de las competencias genéricas y específicas requeridas en el trabajador.

Con la determinación de las variables a estudiar se pretende transformar los propósitos de la investigación en resultados empíricos. La definición de las variables del proyecto a investigar implica hacer operativos y susceptibles de medida los problemas básicos a los que se enfrentan los graduados al empezar a trabajar, y las empresas que, en principio, suponen que los universitarios tienen una preparación adecuada para desempeñar un puesto de trabajo relacionado con su formación.

El cuestionario confeccionado para los graduados está dividido en tres partes. La primera hace referencia a datos personales. La segunda, abarca la situación sociolaboral y la trayectoria profesional: situación laboral, puesto de trabajo desempeñado, sector de actividad y salario neto mensual. La tercera parte, incluye una lista de competencias específicas y genéricas adquiridas en la UDC y aplicadas en la empresa, y se pide al joven que las valore, teniendo en cuenta un rango que va de 1 a 10. Los encuestados eligen el valor que coincide con su apreciación subjetiva, que va desde el valor 1 que significa que no tiene en absoluto la competencia, hasta el valor 10 que indica que tiene la competencia en el grado máximo.

El cuestionario confeccionado para las empresas está dividido en tres partes. La primera contiene los datos de identificación de la empresa: nombre, razón social y personas de contacto. La segunda parte, hace referencia a las características de la producción y la plantilla: sector de actividad, número de trabajadores y formación, ámbito geográfico de la actividad y si busca nuevos trabajadores. En la tercera parte, se recogen las valoraciones que los empresarios asignan a las competencias requeridas a sus trabajadores universitarios en Ciencias Sociales. En este apartado, la valoración también se mueve en un rango desde 1 hasta 10, y los



empresarios eligen el valor que coincida con su apreciación subjetiva respecto a la necesidad que tienen en su empresa de cada aptitud. El valor 1 significa que el empleador no requiere, en absoluto, esa competencia y el valor 10 indica que el empresario exige un nivel máximo para el puesto de trabajo asociado a esa capacidad.

### 1.6.2. Composición de la muestra de graduados

En el análisis se han elegido los cursos 2005/2006 y 2007/2008 de las titulaciones de Ciencias Sociales de la UDC. Para disponer de la información se utilizaron los ficheros del Centro de Cálculo de la universidad y las titulaciones se agregaron, inicialmente, en dos grandes grupos: Ciencias Económicas y Empresariales y Ciencias Jurídicas. Sin embargo, con el fin de disponer de datos pormenorizados de las respectivas enseñanzas para el análisis de competencias específicas se consideraron todas las titulaciones:

- > Grupo de Ciencias Económicas y Empresariales
  - Diplomatura en Ciencias Empresariales
  - Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
  - Licenciatura en Economía
- > Grupo de Ciencias Jurídicas
  - Diplomatura en Relaciones Laborales
  - Licenciatura en Derecho

En la tabla 1 se presenta la muestra de graduados en Ciencias Sociales. Al fijar la metodológicamente de la investigación se adoptó la decisión de tener una muestra representativa de las dos promociones objetivo, y en total se entrevistaron 589 graduados, 316 del curso 2005/2006 y 273 del 2007/2008. En el estudio se han incluido todas las titulaciones tanto las vigentes como las de planes antiguos, en proceso de extinción, de las licenciaturas y diplomaturas.

**Tabla 1.** Composición de la muestra de graduados en Ciencias Sociales de la UDC y año de finalización de estudios

		2005/2006		2007/2008		Total		
		Total	Encuestados	Total	Encuestados	Total	Encuestados	
Ciencias Sociales	Ciencias Económicas y Empresariales	Dip. en Ciencias Empresariales	193	50	109	50	302	100
		Lic. en Administración y Dirección de Empresas*	110	73	153	55	263	128
		Lic. en Economía**	168	93	92	67	260	160
Ciencias Sociales	Ciencias Jurídicas	Dip. en Relaciones Laborales	154	50	107	50	261	100
		Lic. en Derecho	242	50	193	51	435	101
<b>Total</b>		<b>867</b>	<b>316</b>	<b>654</b>	<b>273</b>	<b>1521</b>	<b>589</b>	

\* Comprende "licenciado en Administración y Dirección de Empresas" y "licenciado en CC Económicas y Empresariales (sec. Empresariales, plan antiguo)"

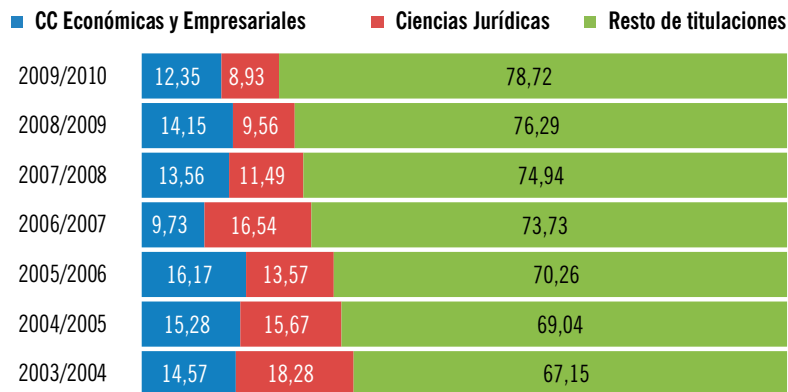
\*\* Comprende "licenciado en Economía" y "licenciado en CC Económicas y Empresariales (sec. Económicas, plan antiguo)"

Fuente: Elaboración propia

Para situar en un contexto cuantitativo estas titulaciones, resulta de interés indicar la proporción que representan los graduados en Ciencias Sociales respecto al resto de universitarios de la UDC. El gráfico 1 presenta la evolución de los alumnos que han finalizado sus carreras desde el curso 2003/2004

al 2009/2010. A lo largo de este período, la participación de estas titulaciones respecto al conjunto de graduados de la UDC disminuyó en 11,57 puntos porcentuales. Esta caída se debe a una reducción de 9,35 puntos en Ciencias Jurídicas y de 2,2 puntos en Ciencias Económicas y Empresariales.

**Gráfico 1. Evolución del porcentaje de graduados de la UDC por grupos de titulaciones**



Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 (gráfico 2) muestra el censo de graduados en Ciencias Sociales de la UDC por titulación, género y año de finalización de los estudios. Los datos confirman que para el período considerado las mujeres tienen una representación mayoritaria, sin embargo, se observa que en el último año analizado se ha producido un descenso de tres puntos

porcentuales. Las carreras en las que el porcentaje femenino ha experimentado un retroceso son: Relaciones Laborales que pasa del 71% al 61%, Derecho con un descenso de 5 puntos porcentuales y Economía con una reducción de un punto porcentual.

**Tabla 2. Composición de la muestra de graduados en Ciencias Sociales de la UDC por titulación, género y año de finalización de estudios**

		2005/2006								2007/2008							
		Terminados				Encuestados				Terminados				Encuestados			
		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ciencias Económicas y Empresariales	Dip. en Ciencias Empresariales	57	30%	136	70%	16	32%	34	68%	32	29%	77	71%	14	28%	36	72%
	Lic. en Administración y Dirección de Empresas*	51	33%	103	67%	24	33%	49	67%	32	30%	75	70%	21	38%	34	62%
	Lic. en Economía**	37	34%	73	66%	38	41%	55	59%	53	35%	100	65%	35	52%	32	48%
Ciencias Jurídicas	Dip. en Relaciones Laborales	69	29%	173	71%	14	28%	36	72%	75	39%	118	61%	16	32%	34	68%
	Lic. en Derecho	70	42%	98	58%	14	28%	36	72%	43	47%	49	53%	27	53%	24	47%
<b>Total</b>		284	33%	583	67%	106	34%	210	66%	235	36%	419	64%	113	41%	160	59%

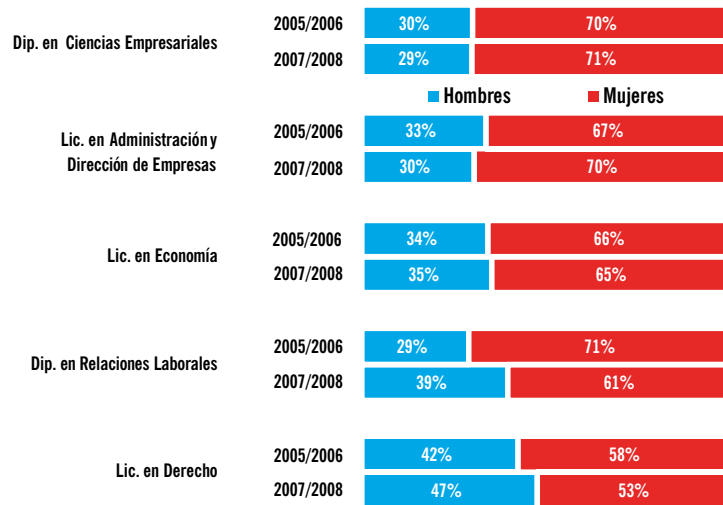
\* Comprende "licenciado en Administración y Dirección de Empresas" y "licenciado en CC Económicas y Empresariales (sec. Empresariales, plan antiguo)"

\*\* Comprende "licenciado en Economía" y "licenciado en CC Económicas y Empresariales (sec. Económicas, plan antiguo)"

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 2.** Censo de graduados en Ciencias Sociales de la UDC por titulación, género y año de finalización de estudios



Fuente: Elaboración propia

### 1.6.3. Composición de la muestra de empresas

Para disponer de información sobre las empresas se ha seguido una serie de protocolos que es necesario especificar. El primer paso, en esta etapa de la investigación ha consistido en elaborar un directorio de sociedades que tengan en sus plantillas titulados en Ciencias Sociales. Con esta hipótesis se ha conseguido información primaria de 3.493 empresas que se han estratificado teniendo en cuenta tanto el número de trabajadores como los sectores de actividad a los que pertenecen a nivel de dos dígitos, según la Comisión Nacional de Actividades Económicas (en adelante, CNAE). El segundo paso, ha consistido en contactar con los empresarios y, a este respecto, se tomó la decisión de hacerlo a través del envío de una carta del presidente del Consello Social invitándoles a colaborar en esta investigación. Por último, para diseñar la muestra se han considerado cuatro estratos:

- > Empresas grandes las que tienen más de 250 trabajadores
- > Empresas medianas aquellas con una plantilla entre 50 y 250 trabajadores

- > Empresas pequeñas las que tienen entre 10 y 49 trabajadores
- > Microempresas las que tienen entre 1 y 9 trabajadores

Para el diseño muestral se han seguido distintos protocolos según el tamaño de las empresas. Para las pequeñas y las microempresas se realizó un muestreo aleatorio y estratificado siguiendo las técnicas de estadística habituales con el objetivo de obtener una representación significativa. En el caso de las empresas medianas y grandes se empleó directamente el censo, pero la muestra definitiva no alcanzó los objetivos previstos por rehusar algunos empresarios a participar en el estudio.

Una vez obtenidos diversos tamaños muestrales, se ha seleccionado aquel que proporcionase un nivel de confianza del 98% y un margen de error del +/-3%. El universo poblacional se definió como el conjunto de empresas de A Coruña y áreas limítrofes que tienen graduados en Ciencias Sociales en sus plantillas.

En la tabla 3 se presenta el total de empresas en-

trevistadas. El mayor número de respuestas corresponde al estrato de empresas pequeñas (130), que representan el 42,90% de la muestra, las microempresas que participaron en la investigación son 80, que representan el 26,40%, las medianas y las grandes (69 y 29) representan el 21,11% y el 9,5%, respectivamente.

La localización de las empresas seleccionadas es la siguiente: al municipio de A Coruña corresponden 133, con una plantilla de 49.622 trabajadores, en el área metropolitana están localizadas 82 con 3.814 empleados y en los municipios de Ferrolterra y Bergantiños la representación asciende a 61 y 27 empresas con 59.234 trabajadores y 1.326, respectivamente.

**Tabla 3.** Composición de la muestra de empresas por tamaño

	Microempresas		Empresas pequeñas		Empresas medianas		Empresas grandes		Total	
	Encuestadas	Trabajadores	Encuestadas	Trabajadores	Encuestadas	Trabajadores	Encuestadas	Trabajadores	Encuestadas	Trabajadores
<b>A Coruña</b>	56	243	25	422	29	3.493	23	45.464	133	49.622
<b>Área metropolitana de A Coruña*</b>	12	72	53	1.104	15	1.788	2	850	82	3.814
<b>Comarca de Bergantiños**</b>	2	16	23	492	1	50	1	768	27	1.326
<b>Ferrolterra***</b>	10	391	29	2.720	19	7.979	3	48.144	61	59.234
<b>Total</b>	80	722	130	4.738	64	13.310	29	95.226	303	113.996

\* Abegondo, Arteixo, Bergondo, Cambre, Carral, Culleredo, Oleiros y Sada

\*\* Cabana de B., Carballo, Laracha, Malpica, Ponteceso

\*\*\* As Pontes de G.R., Cabanas, Fene, Ferrol, Mugarbos, Narón, Neda, Pontedeume, Valdoviño

Fuente: Elaboración propia





# Tema 2.

---

Situación laboral  
de los graduados en  
Ciencias Sociales



## 2.1. Introducción

Lo que ocurre en el mercado laboral, y en particular, con la demanda de trabajo de los empleadores, suele ejercer una influencia creciente en los graduados cuando abandonan la universidad. El joven intuye que sus logros educativos deben repercutir positivamente en su futuro laboral pero, por otra parte, el abandono de los estudios lo vive con preocupación debido al cambio de rol y a las inciertas expectativas respecto a su posibilidad de conseguir un empleo. La influencia que el mercado de trabajo ejerce sobre el sistema educativo se estima de gran importancia, pero no se excluye el que haya otros factores significativos y, además, no todos los individuos los valoran de la misma forma.

Para el graduado, el mercado laboral es un dato y la demanda de trabajo de los empleadores se percibe por la juventud en términos de una gama de puestos de trabajo y de posibles carreras o trayectorias profesionales a las que los jóvenes pretenden acceder, cada uno de acuerdo con su capacitación profesional. En este panorama de posibilidades laborales, el individuo puede creer que la titulación obtenida es una condición necesaria o, quizás, una poderosa ayuda para lograr determinadas ocupaciones. El graduado evalúa la demanda de los empleadores y la adecuación de sus aptitudes y, como consecuencia, se pueden generar demandas derivadas de formación complementaria si el joven percibe que su preparación lo exige para el desempeño de una ocupación específica. En particular, el individuo observa, por un lado, qué puestos de trabajo se ofrecen y, por otro, cuáles son las competencias idóneas para conseguirlos y desempeñarlos satis-

factoriamente. La percepción que el universitario tiene del mercado laboral depende de situaciones y circunstancias personales que, en algunos casos, son muy decepcionantes por una serie de consideraciones que pueden englobarse en tres categorías:

- > Falta de competencias para desempeñar un puesto de trabajo
- > Inexperiencia laboral
- > Desconocimiento del funcionamiento básico del mercado de trabajo

Las discrepancias pueden producirse bien porque la información laboral que utilizan los graduados sobre lo que demandan los empleadores es incorrecta, o bien porque los universitarios en su conjunto tienen unas preferencias que no coinciden con lo que el mercado demanda. La valoración de la educación recibida durante el período universitario fue calificada por los graduados con un juicio positivo; sin embargo, las opiniones sobre la formación para el empleo son negativas por lo irrelevante de los conocimientos adquiridos para el desempeño de la vida laboral. Además, cuando se toma en consideración tanto el número como las características de los puestos de trabajo a los que pueden aspirar los universitarios, y los que de hecho acaban ocupando, se puede corroborar la afirmación de que en la actualidad la universidad es excesivamente teórica y generalista, y no prepara adecuadamente a los graduados para los puestos de trabajo requeridos por el nuevo modelo económico.



## 2.2. Tasas de ocupación por titulación

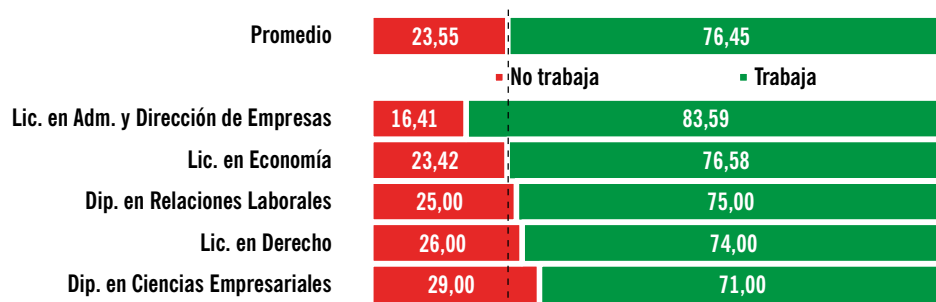
En la encuesta a los graduados se ha incluido una pregunta sobre la situación laboral del entrevistado: “¿Está trabajando actualmente?”. Las posibles respuestas son:

- > Trabaja
- > No trabaja

En el gráfico 3 se presentan las tasas de ocupación promedio por titulación. Con la información dispo-

nible se observa que el 76,45% de los egresados declaran estar trabajando en el momento de la entrevista, pero en el análisis desagregado por titulaciones surgen diferencias significativas. Los graduados en Administración y Dirección de Empresas y en Economía tienen los porcentajes más altos de inserción laboral, con el 83,59% y 76,58%, respectivamente, mientras que los diplomados en Relaciones Laborales (75%), licenciados en Derecho (74%) y en Ciencias Empresariales (71%) muestran tasas de ocupación por debajo del promedio.

**Gráfico 3.** Tasas de ocupación por titulación



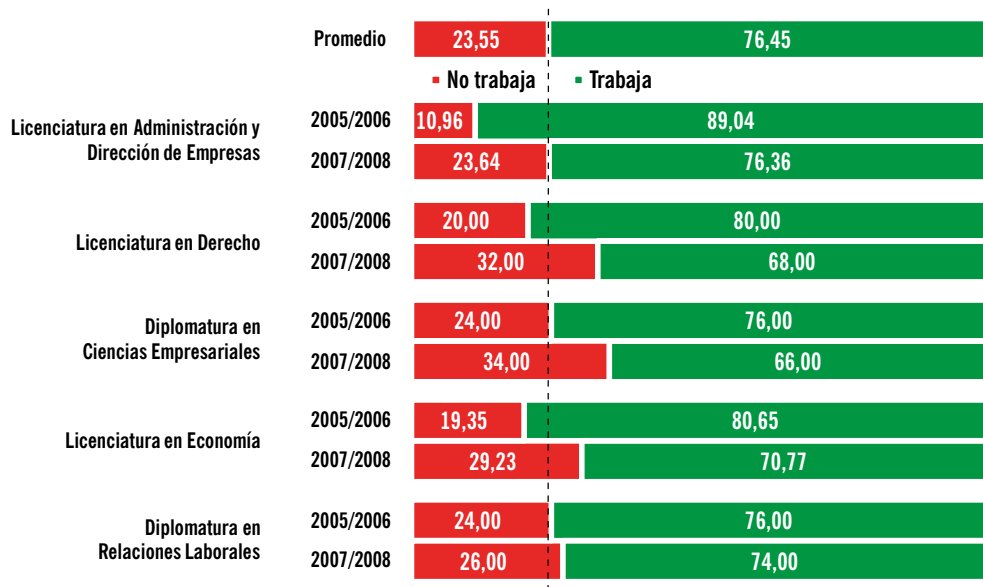
Fuente: Elaboración propia

El análisis de las tasas de ocupación por titulación y año de finalización de los estudios también presentan importantes particularidades. En el gráfico 4 se observa cómo los licenciados en Administración y Dirección de Empresas son los que han experimentado una mayor caída en su inserción laboral pasando del 89,04% en 2005/2006 al 76,36% en 2007/2008. Para los titulados en Derecho la

reducción en la empleabilidad alcanzó 12 puntos porcentuales en los años analizados y en el caso de los diplomados en Ciencias Empresariales y licenciados en Economía la reducción ha sido de 10 puntos. Para los graduados en Relaciones Laborales la tasa de empleo tan sólo experimentó una pequeña variación de 2 puntos.



**Gráfico 4. Tasas de ocupación por titulación y año de finalización de los estudios**

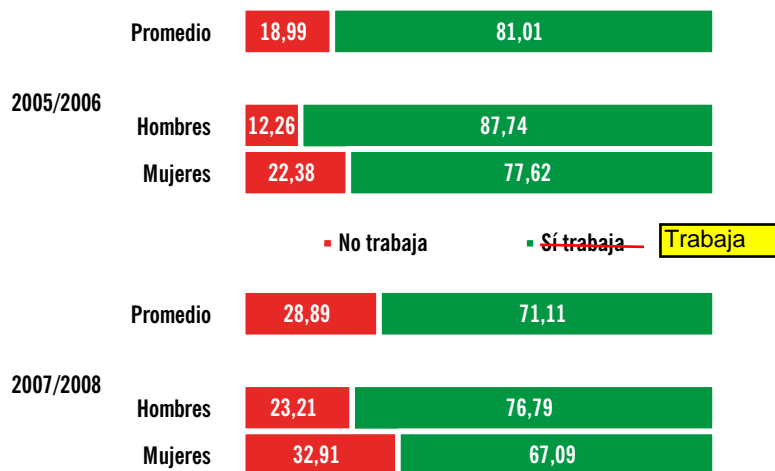


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 5 se analiza la tasa de ocupación por género y año de finalización de los estudios. Con los datos disponibles se observa que los graduados de 2005/2006 registran una inserción laboral superior en diez puntos porcentuales respecto a los que han terminado en 2007/2008. Sin embargo, la desagregación por género muestra que las diferencias en las tasas de empleo se mantienen a

lo largo del período analizado. Para los hombres que han finalizado sus estudios en 2005/2006 la ocupación es del 87,74%, mientras que en las mujeres sólo alcanza el 77,62%. En el caso de los graduados en 2007/2008 la brecha sigue siendo de 10 puntos porcentuales (hombres 76,79%, mujeres 67,09%).

**Gráfico 5. Tasas de ocupación por género y año de finalización de los estudios**

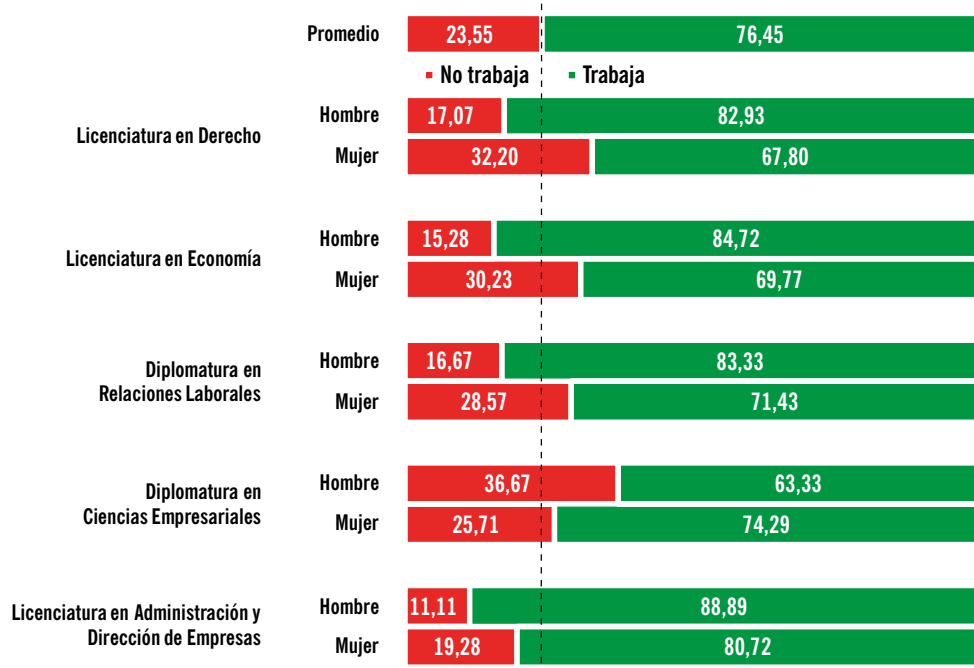


Fuente: Elaboración propia

También son muy significativas las diferencias en la ocupación cuando se tiene en cuenta el género y la titulación cursada. En el gráfico 6 se muestran los datos y se observa que las carreras que presentan mayores cambios en la ocupación entre hombres y

de mujeres son Derecho con 15,13 puntos porcentuales, Economía con 14,95 puntos, Relaciones Laborales con 11,9 y Administración y Dirección de Empresas con 8,17 puntos.

Gráfico 6. Tasas de ocupación por género y titulación



Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Experiencia laboral y período de tiempo en paro

En la tabla 4 se analiza la relación entre la experiencia laboral de los graduados por titulación, el período de tiempo en paro y la edad promedio de los que trabajan y de los que no trabajan en el momento de realizar la entrevista. En el gráfico 7 se muestra la distribución de los años de experiencia laboral en las distintas carreras. Con los datos disponibles se puede afirmar que los diplomados en Relaciones Laborales son los que acumulan mayor número de años de trabajo con 7,42. Es preciso tener en cuenta, como se observa en el gráfico 8,

que estos graduados tienen unas características peculiares de edad por encima del promedio del resto de los universitarios. Este caso, seguramente, está indicando trayectorias de personas que han compaginado estudio y trabajo. Sin embargo, los diplomados en Ciencias Empresariales son los que declaran menor experiencia laboral con 3,69 años de media, lógicamente, esta situación permite intuir que estos jóvenes han continuado los estudios del segundo ciclo de la licenciatura.



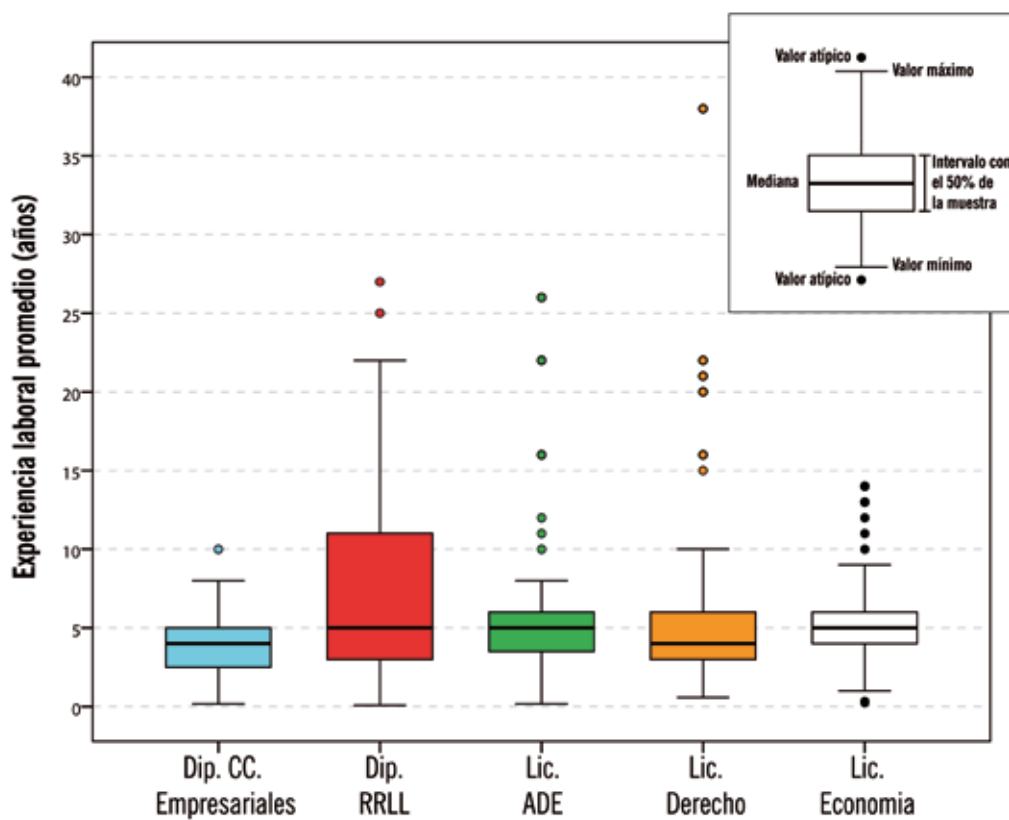
**Tabla 4.** Experiencia laboral, período de tiempo en paro y edad promedio por titulación

	Experiencia laboral promedio*			Período de tiempo en paro*			Edad promedio...		Relación entre experiencia laboral y edad**
	2005/2006	2007/2008	Promedio	2005/2006	2007/2008	Promedio	...de los que trabajan	...de los que no trabajan	
Dip. en Ciencias Empresariales	4,64	2,56	3,69	1,17	1,15	1,16	28,9	28,6	0,110 (0,190)
Dip. en Relaciones Laborales	7,99	6,84	7,42	0,80	3,53	2,03	32,5	29,1	0,501 (0,430)
Lic. en Administración y Dirección de Empresas	5,79	4,53	5,31	1,02	0,81	0,89	30,3	30,2	0,622 (0,863)
Lic. en Derecho	6,13	5,57	5,87	2,15	2,60	2,45	33,1	29,5	0,349 (0,887)
Lic. en Economía	5,53	4,99	5,32	1,81	1,17	1,52	31,8	33,0	0,445 (0,899)
<b>Total</b>	5,92	4,94	5,50	1,43	1,72	1,59	31,3	30,3	

\* En años

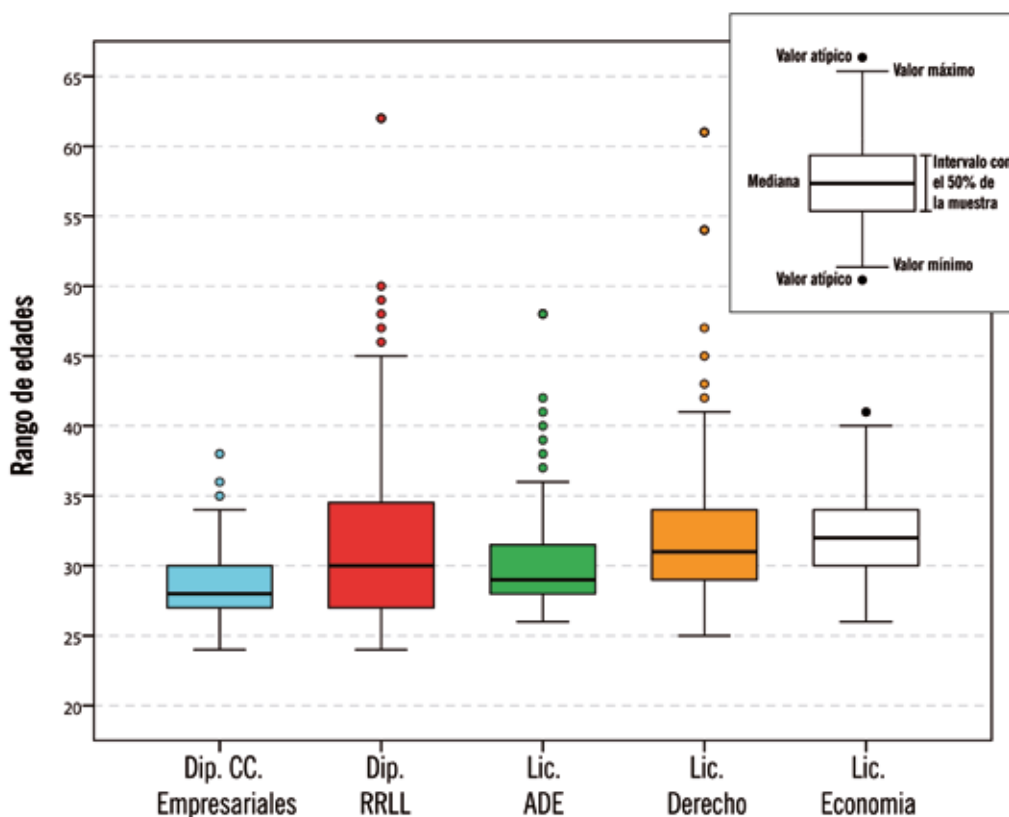
\*\* Modelo experiencia =  $\alpha + \beta$  edad; significación: 0,001; en paréntesis se especifica R<sup>2</sup>

**Gráfico 7.** Experiencia laboral promedio por titulación



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Rango de edades por titulaciones



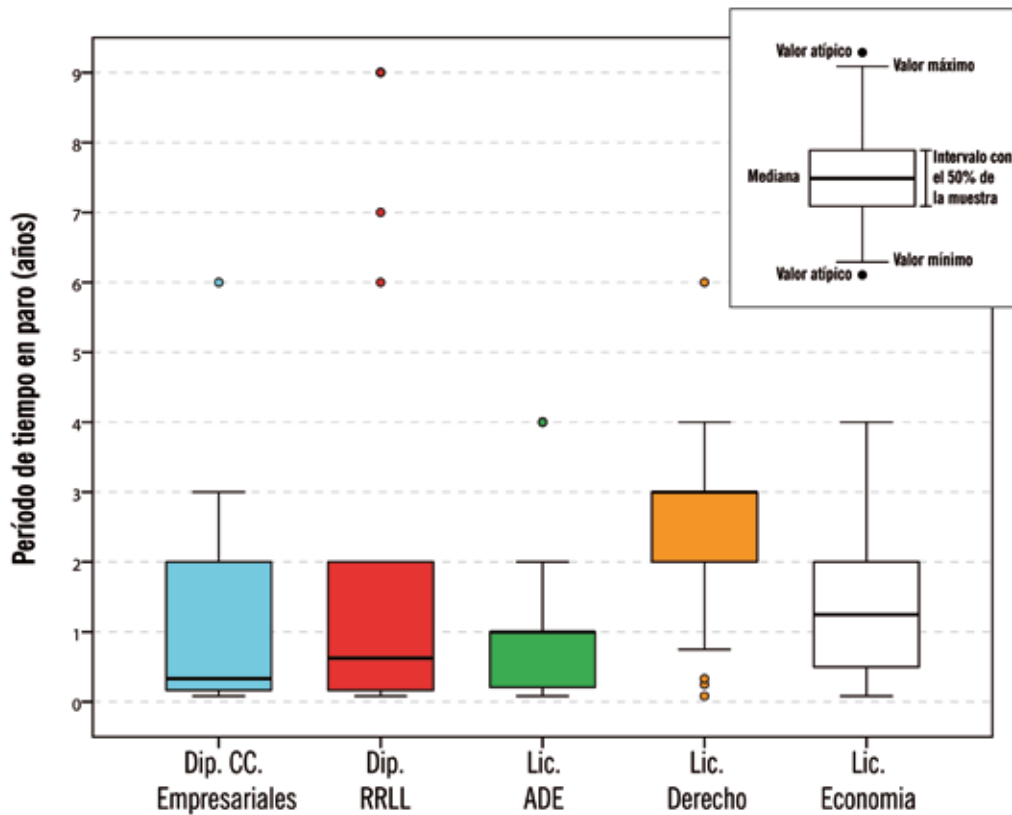
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 9 se observa el período de tiempo en paro por titulación. Al analizar la información según el año de finalización de los estudios se muestran importantes diferencias. Los graduados del curso 2007/2008 han estado en paro 1,72 años, mientras que para los de 2005/2006 este período ha sido de 1,43 años. Los titulados de Relaciones La-

borales y Derecho del curso 2007/2008 son los que han soportado un período de tiempo más largo para encontrar un empleo y, en promedio, oscila entre 3,53 y 2,6 años, respectivamente, mientras que los de Administración y Dirección de Empresas sólo han estado buscando empleo 9,6 meses



**Gráfico 9.** Período de tiempo en paro por titulaciones

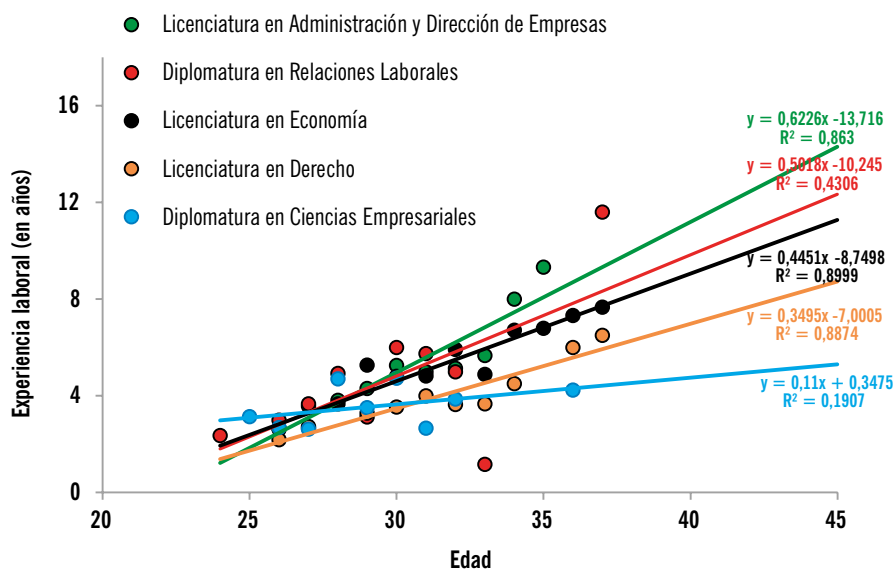


Fuente: Elaboración propia

El gráfico 10 muestra el diagrama de dispersión de las variables edad y experiencia laboral en años. Con la información disponible se puede afirmar que

las titulaciones analizadas tienen una relación positiva entre estas variables.

**Gráfico 10.** Relación entre experiencia laboral y edad por titulaciones



Fuente: Elaboración propia

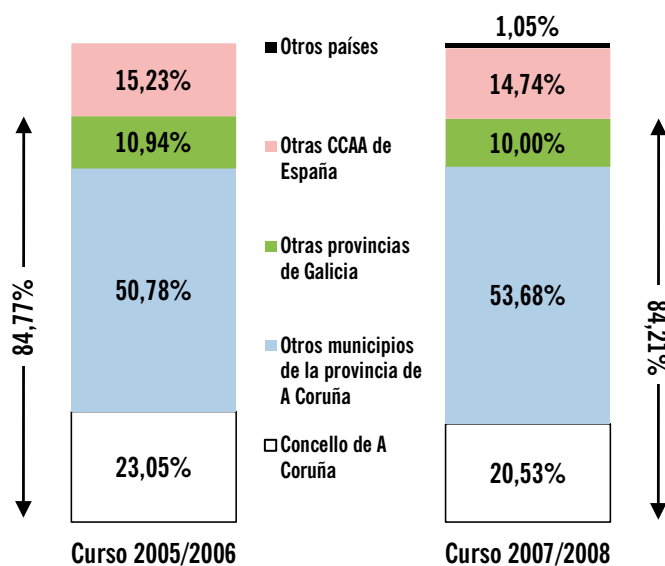
## 2.4. Lugar de trabajo de los graduados en Ciencias Sociales

En la actual coyuntura laboral la movilidad de los trabajadores se considera un factor clave respecto a la mejora en su empleabilidad. En el gráfico 11 se presentan los resultados del lugar de trabajo de los entrevistados. Con la información disponible se observa que el 84,21% de los graduados del curso 2005/2006 trabajan en Galicia y, este porcentaje apenas experimenta variación (84,77%) en 2007/2008. No obstante, se percibe un ligero cambio en la movilidad internacional entre los graduados del último curso analizado donde el 1,05%

trabajan en otros países.

En el gráfico 12 se presentan los datos del lugar de trabajo de los graduados utilizando como variable de referencia la provincia. La información disponible muestra que el 73% trabajan en municipios de A Coruña, el 10,94% en otras provincias de Galicia, en Madrid desarrollan su profesión el 7% de los entrevistados en Ciencias Sociales de la UDC, por último, un porcentaje importante trabaja en la provincia de Barcelona y en la Comunidad Autónoma de Asturias.

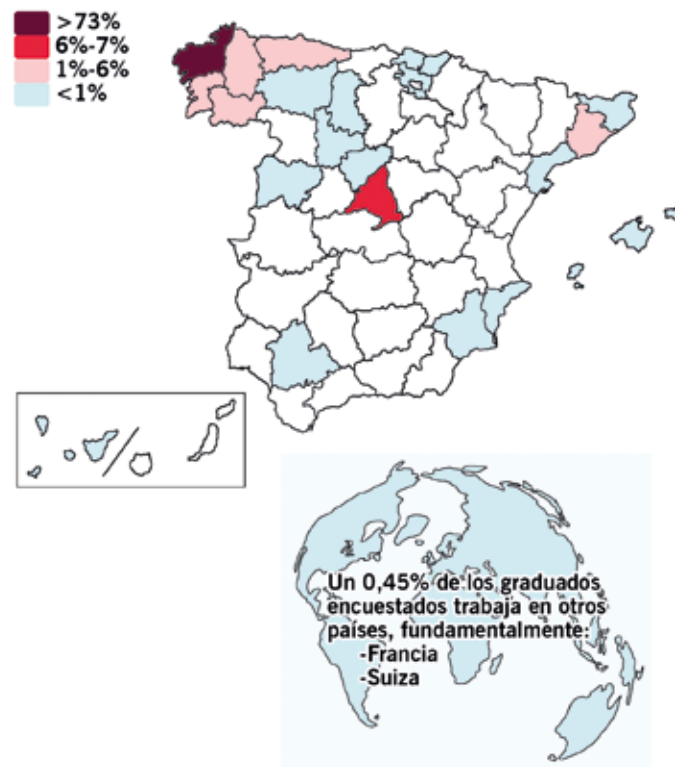
**Gráfico 11. Lugar de trabajo de los graduados**



Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 12.** Lugar de trabajo de los graduados encuestados según su presencia en las provincias españolas



Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 (gráfico 13) muestra los municipios donde desarrollan su labor profesional los entrevistados que trabajan en Galicia. Se observa que en todas las titulaciones consideradas, el municipio de A

Coruña es donde están empleados más graduados seguido a gran distancia por las grandes ciudades y áreas de gran actividad industrial, como Arteixo, Ferrol, Bergondo, Santiago de Compostela y Lugo.

**Tabla 5.** Municipios gallegos donde trabajan los entrevistados según la titulación. Distribución porcentual

Dip. en Ciencias Empresariales		Dip. en Relaciones Laborales		Lic. en Administración y Dirección de Empresas		Lic. en Derecho		Lic. en Economía	
A Coruña	46,55	A Coruña	47,76	A Coruña	60,00	A Coruña	53,23	A Coruña	61,00
Arteixo	5,17	Ferrol	16,42	Bergondo	3,33	Santiago de C.	11,29	Arteixo	6,00
Ferrol	5,17	Arteixo	4,48	Ferrol	3,33	Lugo	8,06	Ferrol	4,00
Narón	5,17	Carballo	4,48	Ourense	3,33	Vigo	8,06	Bergondo	3,00
Carballo	3,45	Cambre	2,99	Santiago de C.	3,33	Betanzos	3,23	Laracha	2,00
Santiago de C.	3,45	Culleredo	2,99	Vigo	3,33	Carballo	3,23	Pontevedra	2,00
Alfoz	1,72	As Pontes	1,49	Arteixo	2,22	Ferrol	3,23	Santiago de C.	2,00
Ames	1,72	As Somozas	1,49	As Pontes	2,22	Arteixo	1,61	Vigo	2,00
Betanzos	1,72	Fene	1,49	Betanzos	2,22	Bergondo	1,61	A Estrada	1,00
Burela	1,72	Fisterra	1,49	Pontevedra	2,22	Cambados	1,61	Avión	1,00
Cambre	1,72	Lugo	1,49	As Somozas	1,11	Cedeira	1,61	Boqueixón	1,00
Cedeira	1,72	Malpica	1,49	Boiro	1,11	Lalín	1,61	Carballo	1,00
Cee	1,72	Melide	1,49	Cambre	1,11	Ribadeo	1,61	Celanova	1,00
Otros	18,92	Otros	10,43	Otros	11,10	Otros	0,00	Otros	13,00

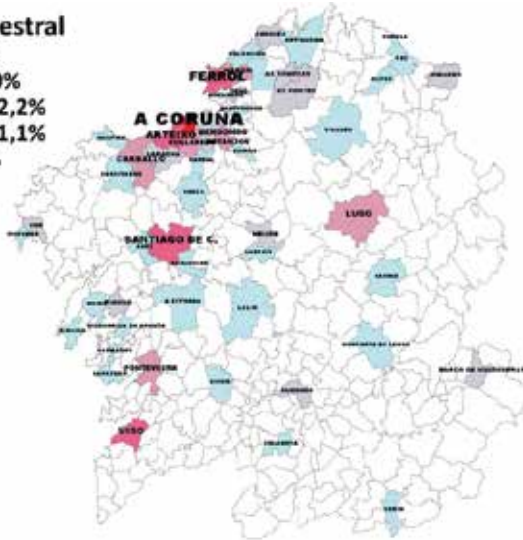
Fuente: Elaboración propia



Gráfico 13. Municipios gallegos donde trabajan los entrevistados según la titulación. Distribución porcentual

**Total muestral**

- >50%
- 3%-10%
- 1,2%-2,2%
- 0,5%-1,1%
- <0,5%



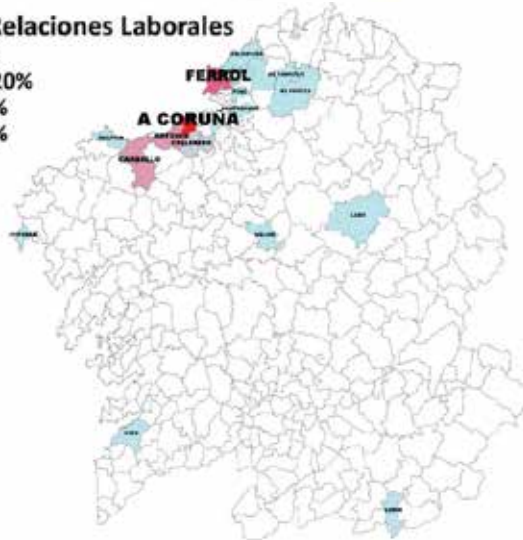
**Dip. en Ciencias Empresariales**

- >45%
- 5%-6%
- 3%-4%
- <2%



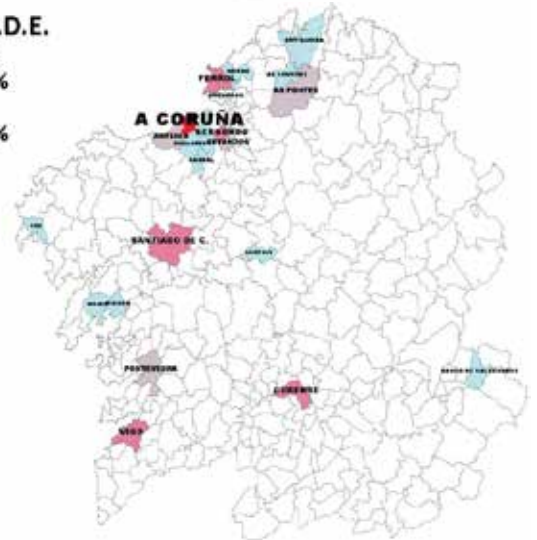
**Dip. en Relaciones Laborales**

- >45%
- 15%-20%
- 4%-5%
- 2%-3%
- <2%



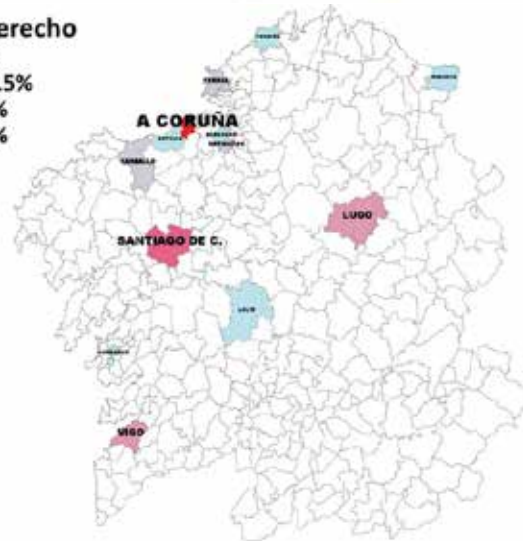
**Lic. en A.D.E.**

- >50%
- 3%-4%
- 2%-3%
- <2%



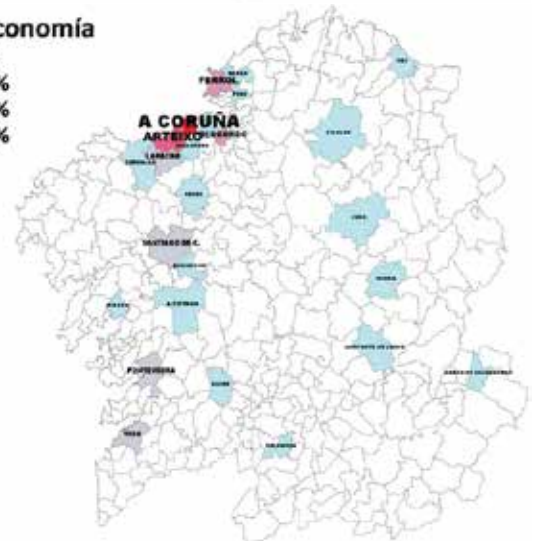
**Lic. en Derecho**

- >50%
- 10%-15%
- 8%-9%
- 3%-4%
- <3%



**Lic. en Economía**

- >60%
- 5%-6%
- 3%-4%
- 1%-2%
- <2%



Fuente: Elaboración propia



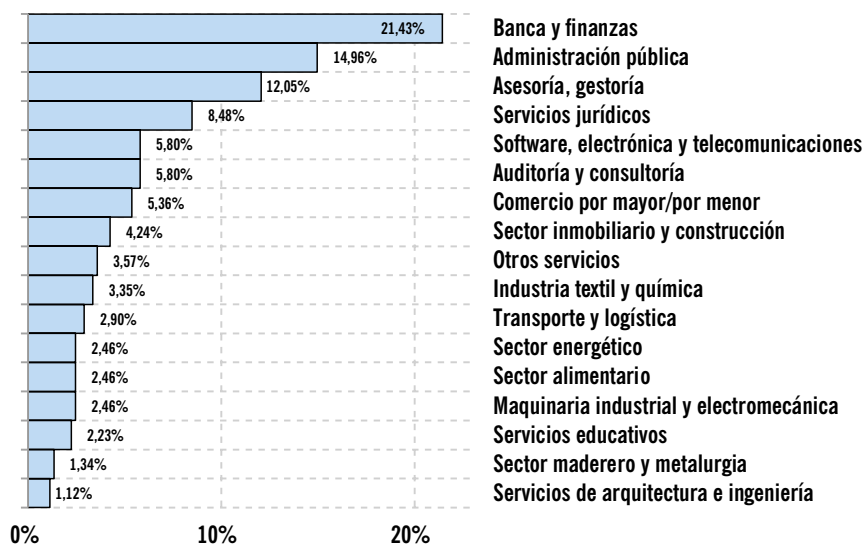
## 2.5. Sectores de actividad donde trabajan los graduados

En el gráfico 14 se presenta los datos sobre los sectores de actividad (CNAE) en los que trabajan los graduados entrevistados. Con la información disponible se observa que el 73,88% de los titulados desarrollan su profesión en actividades relacionadas con sus estudios:

- > “Banca/finanzas” el 21,43%
- > “Administración pública” el 14,96%

- > “Asesoría, gestoría” el 12,05%
- > “Servicios jurídicos” el 8,48%
- > “Software, electrónica y telecomunicaciones” el 5,8%
- > “Auditoría, consultoría” el 5,8%
- > “Comercio al por mayor/por menor” el 5,36%

**Gráfico 14. Sectores de actividad donde trabajan los graduados**



Fuente: Elaboración propia

Al analizar los datos considerando el año de finalización de los estudios de los graduados, se obtiene una perspectiva adicional, a la que, seguramente, le afectan múltiples variables, no obstante, una de las más significativas es la crisis económica mundial, que en España ha repercutido, además, en mayor medida en el empleo. En el gráfico 15 se observa cómo los sectores que aumentaron la demanda de graduados en Ciencias Sociales desde el curso 2005/2006 al 2007/2008 son:

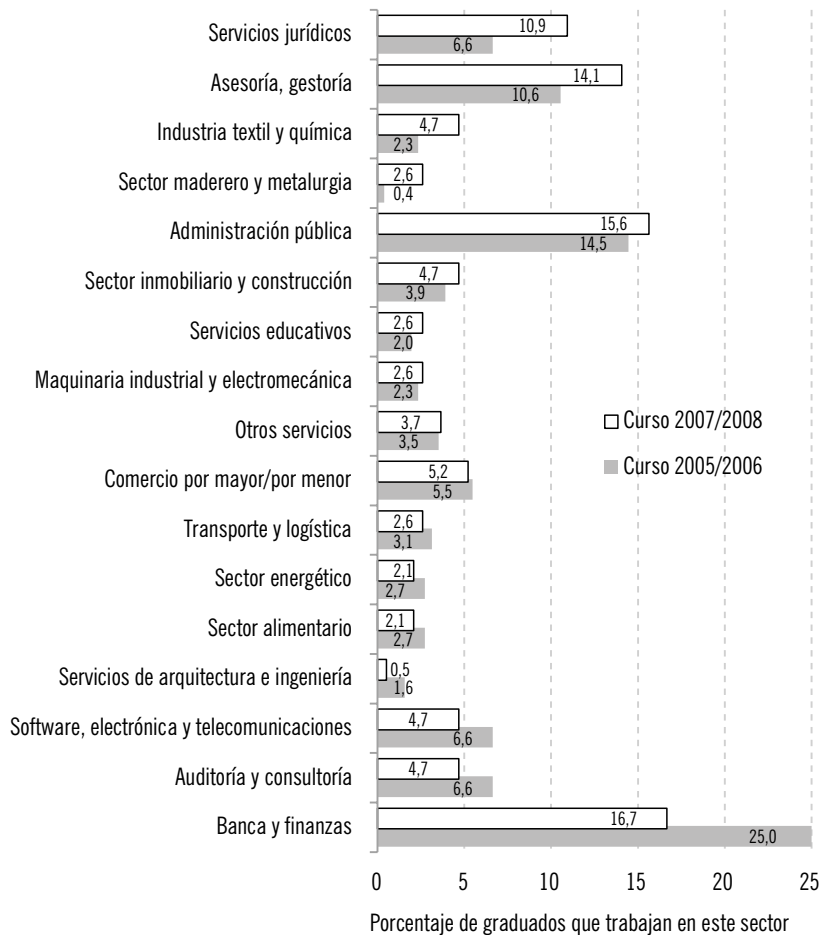
- > “Servicios jurídicos” con el 10,9%

- > “Asesoría, gestoría” el 14,1%
- > “Industria textil y química” el 4,7%
- > “Sector maderero y metalurgia” el 2,6%
- > “Administración Pública” el 15,6%
- > “Sector inmobiliario y construcción” el 4,7%
- > “Sector educativo” el 2,6%

Mientras que otros sectores han experimentado un descenso importante en la contratación de universitarios:

- > “Banca/finanzas” con el 16,7%
- > “Auditoría, consultoría” con el 4,7%
- > “Software, electrónica y telecomunicaciones” con el 4,7%
- > “Servicios de arquitectura e ingeniería” con el 0,5%

**Gráfico 15. Sectores de actividad donde trabajan los graduados por año de finalización de los estudios**



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 (gráfico 16) se analizan los sectores de actividad donde mayoritariamente trabajan los graduados por titulaciones. Los resultados obtenidos confirman una relación muy clara entre los estudios realizados y la ocupación desarrollada. De este modo, se puede constatar cómo:

- > Los licenciados en Economía trabajan, fundamentalmente en: “Banca/finanzas” (36,07%), “Asesoría, gestoría” (11,48%) y “Software, electrónica y telecomunicaciones” (7,38%).
- > Los licenciados en Derecho desarrollan su actividad profesional en: “Servicios jurídicos” (45,95%), “Administración pública” (21,62%) y “Banca/finanzas” (9,46%).
- > Los licenciados en Administración y Dirección



de Empresas están ocupados principalmente en: “Banca/finanzas” (30,19%), “Auditoría y consultoría” (13,21%) y “Administración pública” (8,49%).

> Los diplomados en Relaciones Laborales desempeñan su profesión en: “Administración pública”

(32%), “Asesoría, gestoría” (20%) y “Comercio por mayor/por menor” (8%).

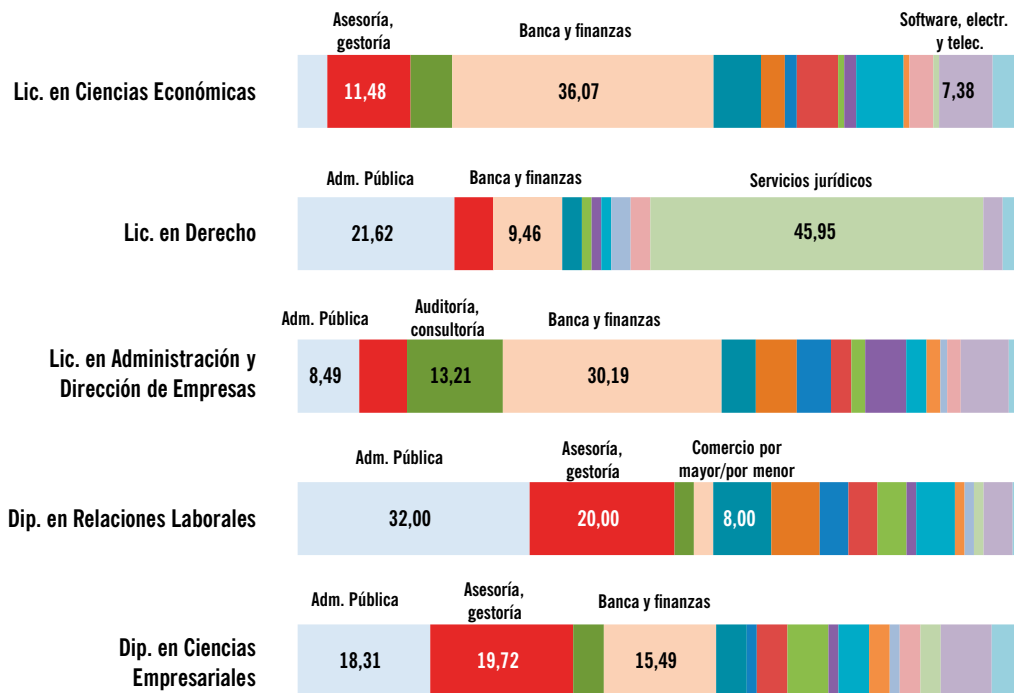
> Los diplomados en Ciencias Empresariales ocupan puestos de trabajo en: “Asesoría, gestoría” (19,72%), “Administración pública” (18,31%) y “Banca/finanzas” (15,49%).

Tabla 6. Sectores de actividad donde trabajan los graduados según la titulación. Distribución porcentual

	Dip. en Ciencias Empresariales	Dip. en Relaciones Laborales	Lic. en Administración y Dirección de Empresas	Lic. en Derecho	Lic. en Ciencias Económicas
Administración pública	18,31	32,00	8,49	21,62	4,10
Asesoría, gestoría	19,72	20,00	6,60	5,41	11,48
Auditoría y consultoría	4,23	2,67	13,21		5,74
Banca/finanzas	15,49	2,67	30,19	9,46	36,07
Comercio por mayor/por menor	4,23	8,00	4,72	2,70	6,56
Industria textil y química		6,67	5,66		3,28
Maquinaria industrial y electromecánica	1,41	4,00	4,72		1,64
Otros servicios	4,23	4,00	2,83		5,74
Sector alimentario	5,63	4,00	1,89	1,35	0,82
Sector energético	1,41	1,33	5,66	1,35	1,64
Sector inmobiliario y construcción	4,23	5,33	2,83	1,35	6,56
Sector maderero y metalurgia	2,82	1,33	1,89		0,82
Servicios de arquitectura e ingeniería	1,41	1,33	0,94	2,70	
Servicios educativos	2,82		1,89	2,70	3,28
Servicios jurídicos	2,82	1,33		45,95	0,82
Software, electrónica y telecomunicaciones	7,04	4,00	6,60	2,70	7,38
Transporte y logística	4,23	1,33	1,89	2,70	4,10
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Valores máximos de columna en gris. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16. Sectores de actividad donde trabajan los graduados según la titulación. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia

## 2.6. Puestos de trabajo desempeñados por los graduados

En esta investigación también se analizan los puestos de trabajo que desempeñan los graduados en Ciencias Sociales de la UDC. En la encuesta se les ha preguntado a los jóvenes:

“¿Qué puesto de responsabilidad tienes en la empresa donde trabajas?”.

Las posibles respuestas son:

- Empleado
- Técnico
- Mando intermedio
- Directivo
- Autónomo

La tabla 7 (gráfico 17) muestra los resultados obtenidos según la titulación, el puesto de trabajo desempeñado y el año de finalización de los es-

tudios. Con la información disponible se comprueba que los graduados trabajan mayoritariamente como “técnicos” el 50%, “mandos intermedios” el 19,37% y “empleados” el 17,12%. Los universitarios entrevistados que ocupan puestos jerárquicos más importantes como “autónomos” o “directivos” son, realmente, muy pocos, tan solo el 7,88% y 5,63%, respectivamente.

No obstante, cuando se analiza de forma pormenorizada los puestos de trabajo desempeñados según la titulación, se observan diferencias que es necesario resaltar. Entre las más significativas cabe señalar que los diplomados en Ciencias Empresariales ostentan el porcentaje más elevado en la categoría de “empleado” con el 45,7%, mientras que los de Relaciones Laborales sobresalen, sobre todo, en los puestos de “técnicos” con un 63,5% y los de Administración y Dirección de Empresas



como “mandos intermedios” con un 29,25%. Sin embargo, los licenciados en Derecho tienen los porcentajes más elevados de las titulaciones de Ciencias Sociales como “autónomos” con el 27,03% y “directivos” con el 10,81%.

La información desagregada por año de finalización de los estudios, también muestra diferencias, sobre

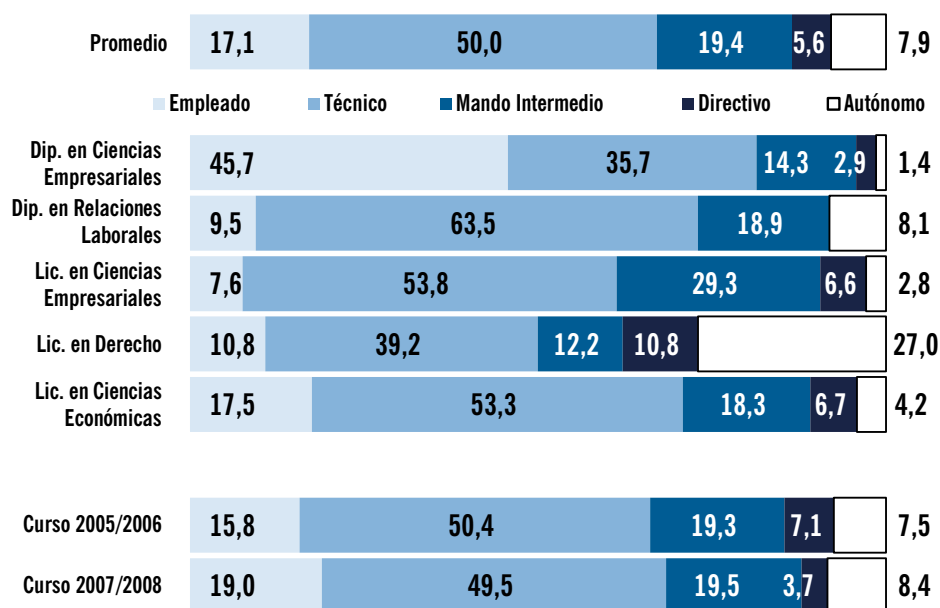
todo, de ascenso en el puesto de responsabilidad en la empresa cuando los jóvenes llevan más tiempo trabajando. Esto conlleva un incremento adicional en la categoría de “empleado” que pasa del 15,75% al 18,95% entre los cursos 2005/2006 y 2007/2008, y una disminución en el estrato más alto de “directivo” desde el 7,1% al 3,68%.

Tabla 7. Puestos de trabajo desempeñados por los graduados entrevistados según la titulación. Distribución porcentual

	Empleado	Técnico	Mando Inter-medio	Directivo	Autónomo
<b>Promedio</b>	17,12	50,00	19,37	5,63	7,88
<b>Diplomatura en Ciencias Empresariales</b>	45,71	35,71	14,29	2,86	1,43
<b>Diplomatura en Relaciones Laborales</b>	9,46	63,51	18,92		8,11
<b>Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas</b>	7,55	53,77	29,25	6,60	2,83
<b>Licenciatura en Derecho</b>	10,81	39,19	12,16	10,81	27,03
<b>Licenciatura en Economía</b>	17,50	53,33	18,33	6,67	4,17
<b>Curso 2005/2006</b>	15,75	50,39	19,29	7,09	7,48
<b>Curso 2007/2008</b>	18,95	49,47	19,47	3,68	8,42

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17. Puestos de trabajo desempeñados por los graduados según la titulación. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia

## 2.7. Salario promedio de los graduados de Ciencias Sociales

La educación es una forma de inversión que goza de ciertas particularidades con respecto a otras posibles alternativas. El capital humano adquirido por cada individuo es susceptible de ser aumentado mediante distintos procesos de acumulación de educación y durante distintos periodos de su ciclo vital. Es necesario subrayar que la educación es un fenómeno social ampliamente conocido, sobre el que aparentemente resulta fácil emitir juicios, pero, en cualquier caso, es un fenómeno complejo debido a su carácter polivalente y a su dependencia del entorno cultural y social en el que ocurre. También es importante señalar que los sistemas educativos actuales funcionan de manera que no hacen difícil la distinción entre los distintos niveles de formación, susceptibles de ser ordenados con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos, que proporcionan una cierta base de medida, cuya importancia es relevante en lo que al cálculo de sus costes se refiere. Todo esto ha contribuido decisivamente a convertir la educación en un tema de gran interés tanto social como político.

La teoría del capital humano toma como punto de partida la contrastación empírica de una relación positiva entre los niveles de renta y de educación de los individuos. Este hecho, generalmente aceptado, se plasma en la formulación de la hipótesis: *El proceso educativo produce un aumento en la capacidad productiva de los individuos que se traduce en una relación positiva entre los salarios recibidos en el mercado de trabajo y los niveles educativos alcanzados por el trabajador.* Bajo esta perspectiva, la educación se puede caracterizar como un bien de inversión con una doble vertiente: individual y social. Los individuos invierten en educación porque esperan que en el futuro, su flujo de rentas netas a lo largo de su vida aumente. Desde el punto de vista de la sociedad, la educación es así un medio para la constitución de un activo rentable, y una forma de inversión en capital humano que contribuye de manera destacada a incrementar la producción de bienes y servicios.

Si se considera a la educación como un bien de inversión, se debería tener en cuenta que aquella trasciende, en este caso, a los resultados que se producirían simplemente en cualquier actividad que, como consecuencia de invertir en ella, mejorase su productividad. Esto es debido a que la inversión educativa tiene una necesaria e indudable repercusión en la planificación de la educación formal. La asignación de recursos destinados a la educación y las medidas de política educativa dependen, en buena parte, de cuál sea la influencia de este bien en la capacidad productiva de los individuos.

En relación con la aportación de la educación a la productividad de los trabajadores, la teoría del capital humano experimentó una clara evolución. En principio se aceptó, que las mayores rentas de los trabajadores con superiores niveles de educación eran la consecuencia de la mejor capacidad productiva adquirida a lo largo del proceso educativo. La afirmación de que la educación convierte a las personas en más productivas, dirige forzosamente la atención a las habilidades requeridas en cada empleo, es decir, el lado de la demanda del mercado del trabajo. Lo que, sin embargo, se olvida es que el concepto de productividad en economía es equivalente a “escasez”.

Cabe agregar, a lo señalado anteriormente, que la teoría del capital humano presupone individuos que tienen un conocimiento perfecto con respecto a los ingresos futuros en cada nivel de educación. Pero, el riesgo y la incertidumbre están íntimamente relacionados al desconocimiento de las rentas futuras.

A partir de este momento de las grandes teorías sobre la educación, parece desencadenarse un interés espectacular por el tema objeto de estudio, al menos si lo consideramos por la literatura que se produce sobre el mismo fuera de nuestras fronteras. Razones de índole diversa explican y alimentan esta dedicación contemporánea:



- > El enorme volumen de recursos que la actividad educativa absorbe en cualquier sociedad moderna
- > La creciente toma de conciencia por parte de los ciudadanos y de los gobernantes de la dimensión económica y social de la educación y de su capacidad para influir en el progreso general del individuo y de la sociedad
- > El recrudescimiento de la tradicional controversia del papel del sector público en su provisión
- > La universalidad de la relación positiva entre educación y retribución que constituye uno de los descubrimientos más sorprendentes de la ciencia social moderna. Es decir, entre dos grupos cualesquiera de individuos de la misma edad y sexo, el grupo con más años de educación, sea esta del tipo que sea, obtendrá una retribución media superior a la del grupo con menos educación

La economía de la educación constituye pues, un campo de estudio con un desarrollo tan rápido como diversificado, y llega a ejercer una influencia notable tanto en el avance del quehacer científico del economista como en el ejercicio de la Política Económica. Pocas cuestiones procedentes de la ciencia económica han sido tan rápidamente asumidas por los responsables de la política como la importancia de la educación y su tratamiento como

inversión en capital humano.

Como consecuencias de todo ello, la industria de la educación creció en términos absolutos y relativos en las últimas décadas. Este crecimiento no es sorprendente cuando se considera la alta prioridad que tradicionalmente la gente ha dado al papel de la educación en la sociedad. Se ha considerado un vehículo poderoso de movilidad social y un determinante importante de la estabilidad en el empleo, sobre todo, desde que la educación universitaria se ha hecho universal y asequible a la mayoría de la sociedad.

Una vez se constata el porqué del crecimiento educativo, veamos cómo los individuos responden a estas circunstancias en un momento de crisis económica profunda, y que en España afecta especialmente al mercado del trabajo con reducciones tanto en las tasas de ocupación como en el salario de los jóvenes.

En la tabla 8 se muestra el salario neto mensual promedio por titulación y año de finalización de los estudios en euros. Con la información disponible se constata una importante reducción en el sueldo de los graduados del curso 2007/2008 con respecto a los del 2005/2006, cayendo de 1.377€ a 1.215€, con una reducción del 11,8%. La caída más drástica se produce en los diplomados en Ciencias Empresariales con un 22,19%, sin embargo, los titulados de Relaciones Laborales son los únicos que registran aumentos que alcanzan el 2,18%.

**Tabla 8. Salario neto mensual promedio por titulación y año de finalización de estudios en euros**

	Curso 2005/2006		Curso 2007/2008	
	Promedio	Desv. Típica	Promedio	Desv. Típica
<b>Promedio</b>	1.377	412	1.215	395
<b>Dip. en Ciencias Empresariales</b>	1.253	413	975	373
<b>Dip. en Relaciones Laborales</b>	1.147	317	1.172	328
<b>Lic. en Administración y Dirección de Empresas</b>	1.458	364	1.255	369
<b>Lic. en Derecho</b>	1.473	417	1.297	465
<b>Lic. en Economía</b>	1.436	443	1.290	439

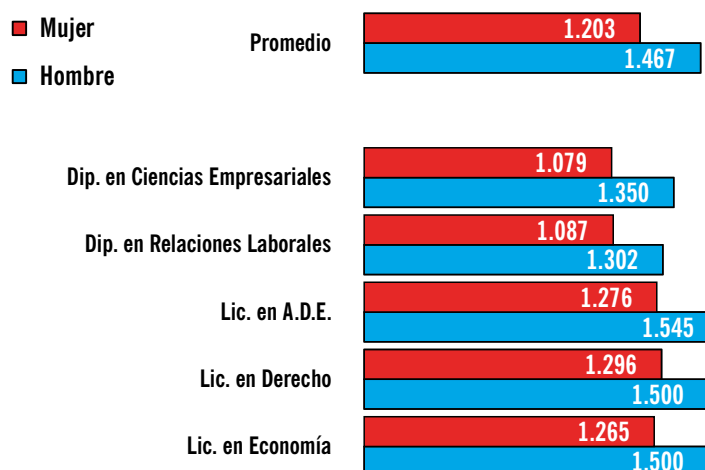
Fuente: Elaboración propia



En el gráfico 18 se muestra la distribución del salario neto mensual promedio declarado por los entrevistados por género y titulación. Las diferencias entre el salario de las mujeres (1.203€) y el de los hombres (1.467€) son muy significativas, en

promedio, las mujeres ganan el 18,02% menos. Si se analizan los datos por titulación se observa que la diferencia todavía es más acusada en Ciencias Empresariales donde la discriminación alcanza el 20,09%.

**Gráfico 18.** Salario neto mensual promedio por género y titulación en euros



Fuente: Elaboración propia

### 2.7.1. Relación entre el salario promedio, el puesto de trabajo desempeñado, la experiencia laboral y el lugar de trabajo

En este apartado se trata de analizar si existe relación entre el salario percibido por los trabajadores, el nivel de responsabilidad desempeñado en el puesto de trabajo y los años de experiencia laboral declarada.

La tabla 9 presenta el salario neto mensual promedio según las distintas categorías profesionales desempeñadas por los graduados entrevistados y el año de finalización de los estudios. Para cuantificar la variable puesto de trabajo desempeñado se han transformado las posibles respuestas cualitativas en cuantitativas asignándoles una codificación numérica que adopta valores en el rango de 1="empleado", 2="técnico", 3="mando intermedio" y 4="directivo".

Con la información disponible se pone de manifiesto que el salario está relacionado positivamente con el puesto de trabajo desempeñado en la empresa.

Para los graduados del curso 2005/2006 las diferencias en las nóminas van desde un 11,5% que gana más un "técnico" que un "empleado" hasta el 15,22% que aumenta el salario de tener la categoría de "mando intermedio" a ser "técnico". No obstante, lo más significativo es la comparación entre los sueldos promedio de los "directivos" y los de los "empleados" con una diferencia del 33,60%.

Los datos, también confirman una reducción, casi generalizada, en los salarios de los titulados en el último año analizado cualquiera que sea la responsabilidad que desempeñen en la empresa. Las variaciones van desde los puestos de menor responsabilidad como "empleados" y "técnicos" que experimentan reducciones del 18,17% y del 12,40%, respectivamente, a los de mayor responsabilidad, es decir, "mandos intermedios" y "autónomos" con caídas del 7,32% y 3,54%. Tan sólo a los universitarios con cargos de "directivos" la crisis no les afectó al salario, al contrario, su remuneración aumentó un 4,28%.



**Tabla 9.** Puestos de trabajo desempeñados por los graduados y salario neto mensual promedio en euros

	Curso 2005/2006	Curso 2007/2008	Variación
<b>Empleado</b>	1.178	964	-18,17%
<b>Técnico</b>	1.331	1.166	-12,40%
<b>Mando Intermedio</b>	1.570	1.455	-7,32%
<b>Directivo</b>	1.774	1.850	4,28%
<b>Autónomo</b>	1.244	1.200	-3,54%
<b>Salario promedio</b>	1.378	1.210	-12,19%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 (gráfico 19) se presenta un análisis complementario de la relación entre el salario neto mensual promedio de los graduados, el puesto de trabajo desempeñado y los años de experiencia laboral declarada. Al analizar los datos se observa que existe una relación positiva entre el salario y la responsabilidad en el puesto de trabajo. La información disponible muestra como los licenciados en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho son los que ostentan los sueldos más altos y tiene una mayor responsabilidad en el trabajo. No obstante, cuando se compara la distribución de los

salarios con los años de experiencia laboral, el diagrama que se obtiene presenta una gran dispersión. Esta información no permite confirmar la existencia de una relación entre estas dos variables. Sin embargo, algunos de los datos disponibles corroboran la existencia de titulaciones en las que los trabajadores tienen bajos salarios, pero declaran una gran experiencia laboral (Relaciones Laborales), y otras con elevados salarios netos y experiencia laboral por debajo del promedio (Administración y Dirección de Empresas).

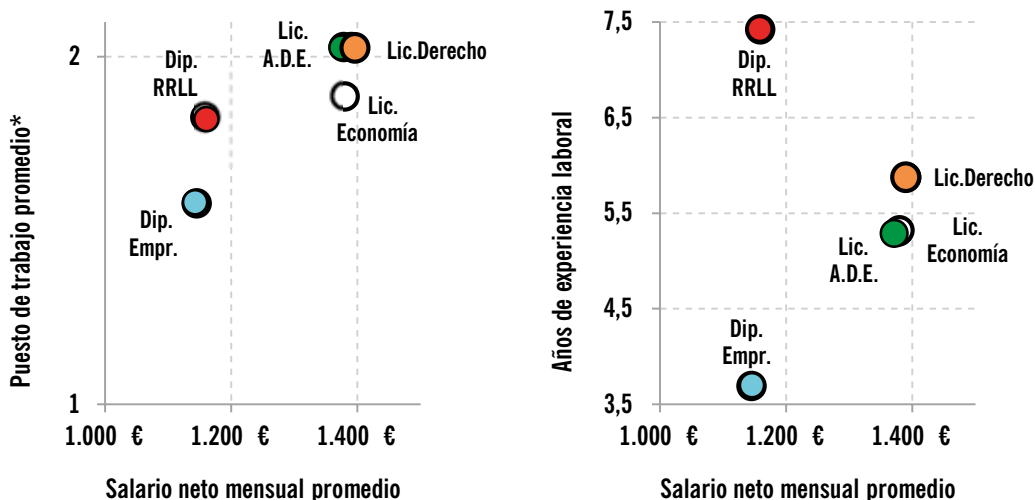
**Tabla 10.** Relación entre salario neto mensual, puesto de trabajo desempeñado y años de experiencia laboral

	Salario neto mensual promedio	Puesto de trabajo promedio desempeñado*	Años de experiencia laboral
<b>Diplomatura en Ciencias Empresariales</b>	1.146 €	1,57	3,69
<b>Diplomatura en Relaciones Laborales</b>	1.159 €	1,82	7,42
<b>Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas</b>	1.379 €	2,02	5,31
<b>Licenciatura en Derecho</b>	1.391 €	2,02	5,87
<b>Licenciatura en Economía</b>	1.381 €	1,88	5,32

\* 1="empleado", 2="técnico", 3="mando intermedio", 4="directivo"

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 19.** Relación entre salario neto mensual, puesto de trabajo desempeñado y años de experiencia laboral



\* 1 = "empleado", 2 = "técnico", 3 = "mando intermedio", 4 = "directivo"  
Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 recoge la información proporcionada por los entrevistados respecto a la relación entre el salario neto mensual, la titulación y el lugar de trabajo. Para cuantificar la variable lugar de trabajo se han transformado las posibles respuestas cualitativas en cuantitativas asignándoles una codificación numérica que adopta valores en el rango de 1 = "concello de A Coruña", 2 = "otros municipios de la provincia de A Coruña", 3 = "otras provincias de Galicia", y 4 = "otras comunidades autónomas de España". Los datos permiten constatar que los

salarios más altos se pagan en otras comunidades autónomas y, en promedio, alcanzan 1.613€. En contraposición los salarios mínimos se pagan a los graduados que trabajan en otros municipios de la provincia de A Coruña (1.221€). Si se tiene en cuenta la titulación de los trabajadores el salario máximo lo ganan los licenciados en Economía que trabajan en otras comunidades autónomas (1.736€), y el mínimo los diplomados en Relaciones Laborales que desempeñan su profesión en otras provincias de Galicia (1.050€).

**Tabla 11.** Salario neto mensual según el lugar de trabajo y la titulación

	Concello de A Coruña	Otros municipios de la provincia de A Coruña	Otras provincias de Galicia	Otras CCAA de España
<b>Dip. en Ciencias Empresariales</b>		1.068	1.179	1.440
<b>Dip. en Relaciones Laborales</b>	1.131	1.164	1.050	1.275
<b>Lic. en Administración y Dirección de Empresas</b>	1.323	1.291	1.590	1.613
<b>Lic. en Derecho</b>	1.350	1.293	1.450	1.732
<b>Lic. en Economía</b>	1.233	1.285	1.500	1.736
<b>Promedio</b>	1.239	1.221	1.428	1.613

Fuente: Elaboración propia



En la tabla 12 se muestra la relación entre el salario neto mensual, el lugar de trabajo y el nivel de responsabilidad que tienen los graduados. Con los datos disponibles se confirma que los salarios más altos se pagan en otras

comunidades autónomas en todos los niveles de responsabilidad considerados: empleados, técnicos, mando intermedio, directivo y autónomo.

**Tabla 12.** Salario neto mensual según el lugar de trabajo y el puesto desempeñado

	Concello de A Coruña	Otros municipios de la provincia de A Coruña	Otras provincias de Galicia	Otras CCAA de España
<b>Empleado</b>	1.000	1.044	1.117	1.221
<b>Técnico</b>	1.196	1.192	1.491	1.509
<b>Mando Intermedio</b>	1.500	1.402	1.575	1.817
<b>Directivo</b>	1.950	1.650	1.850	1.950
<b>Autónomo</b>	1.250	1.192	1.100	1.800
<b>Promedio</b>	1.239	1.221	1.428	1.613

Fuente: Elaboración propia



# Tema 3.

---

Análisis de las  
empresas participantes  
en la encuesta



### 3.1. Localización de las empresas de la muestra

En este capítulo la atención se centra en contextualizar las 303 empresas participantes en el estudio. Una primera aproximación para determinar la composición de la muestra ha consistido en identificar el lugar geográfico donde están ubicadas estas sociedades.

La tabla 13 (gráfico 20) muestra la localización geográfica de las empresas por municipios y número

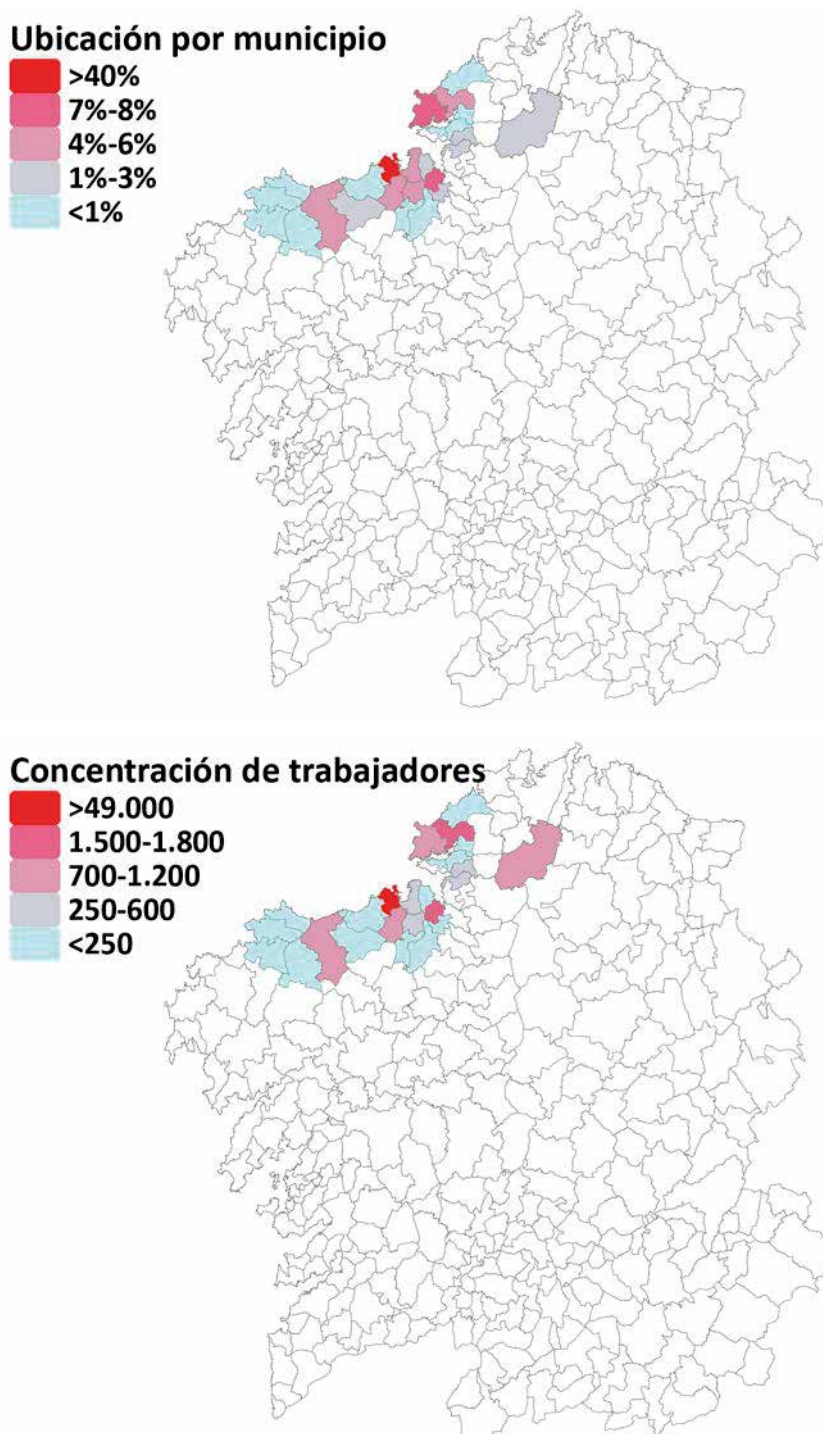
de trabajadores que forman parte de la plantilla. Con los datos recogidos en la encuesta se observa que el 43,89% de los empresarios que han respondido el cuestionario son del municipio de A Coruña, el 8,25% de Bergondo, el 7,59% de Ferrol, el 5,61% de Carballo y el 5,28% de Narón. El resto de ayuntamientos tienen una presencia en la muestra por debajo del 5%.

**Tabla 13.** Ubicación de las empresas de la muestra y número de trabajadores por municipio

	Porcentaje de empresas encuestadas	Trabajadores de las empresas de la muestra	
		Total	Porcentaje
<b>A Coruña</b>	43,89	49.622	83,77%
<b>Bergondo</b>	8,25	1.514	2,56%
<b>Ferrol</b>	7,59	720	1,22%
<b>Carballo</b>	5,61	1.107	1,87%
<b>Narón</b>	5,28	1.729	2,92%
<b>Cambre</b>	4,95	302	0,51%
<b>Culleredo</b>	4,62	976	1,65%
<b>Oleiros</b>	4,29	429	0,72%
<b>As Pontes</b>	2,97	924	1,56%
<b>Sada</b>	1,98	188	0,32%
<b>Pontedeume</b>	1,32	287	0,48%
<b>Betanzos</b>	1,32	208	0,35%
<b>Laracha</b>	1,32	110	0,19%
<b>Cabanas</b>	1,32	585	0,99%
<b>Carral</b>	0,99	166	0,28%
<b>Valdoviño</b>	0,66	70	0,12%
<b>Malpica</b>	0,66	16	0,03%
<b>Ponteceso</b>	0,66	45	0,08%
<b>Neda</b>	0,33	25	0,04%
<b>Fene</b>	0,33	84	0,14%
<b>Mugardos</b>	0,33	48	0,08%
<b>Arteixo</b>	0,33	6	0,01%
<b>Abegondo</b>	0,33	25	0,04%
<b>Coristanco</b>	0,33	20	0,03%
<b>Cabana de Bergantiños</b>	0,33	28	0,05%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20. Ubicación de las empresas de la muestra y número de trabajadores por municipio



Fuente: Elaboración propia

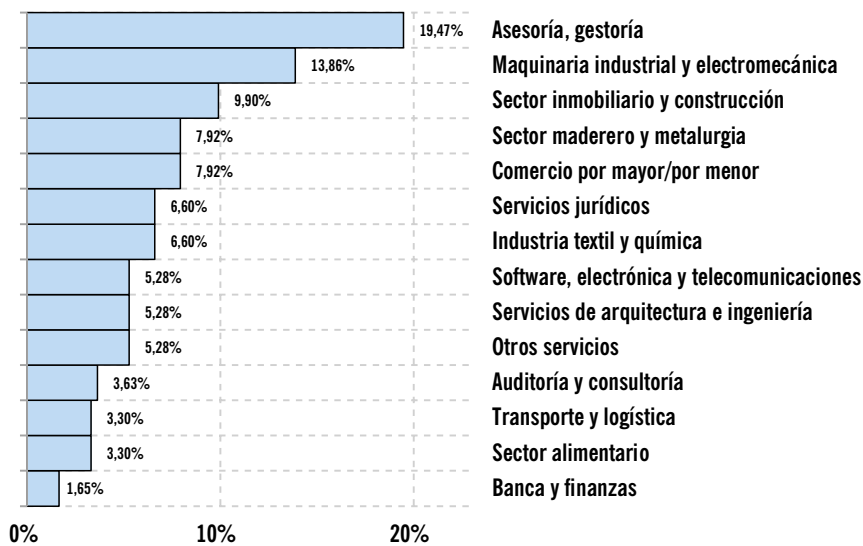


### 3.2. Sectores de actividad de las empresas de la muestra

En el gráfico 21 se presenta la información de las empresas clasificadas según el sector de actividad CNAE a nivel de dos dígitos, ordenados de mayor a menor según su presencia en la muestra. El 72,27% de las empresas encuestadas se concentran en:

- > “Asesoría, gestoría” con el 19,47%
- > “Maquinaria industrial y electromecánica” con el 13,86%
- > “Sector inmobiliario y construcción” con el 9,90%
- > “Sector maderero y metalurgia” con el 7,92%
- > “Comercio al por mayor/por menor” con el 7,92%
- > “Servicios jurídicos” con el 6,60%
- > “Industria textil y química” con el 6,60%

**Gráfico 21. Sectores de actividad de las empresas de la muestra**



Fuente: Elaboración propia



### 3.3. Nivel de formación de los trabajadores de las empresas de la muestra

Una cuestión central en los actuales planes de adaptación de las titulaciones al EEES es, sin duda, conocer de forma precisa las competencias específicas y genéricas que son características de cada titulación universitaria. En la mayoría de las ocasiones los empresarios tienen muy claras las distintas funciones que tienen que desempeñar sus empleados, y exigen diferentes niveles de formación y de habilidades extracurriculares para cada puesto de trabajo vacante que deseen cubrir.

En este estudio, para disponer de información sobre el nivel de formación de los trabajadores de las empresas entrevistadas, se preguntó a los empresarios:

“¿Cuál es el nivel de formación de sus trabajadores?”

Las posibles respuestas son:

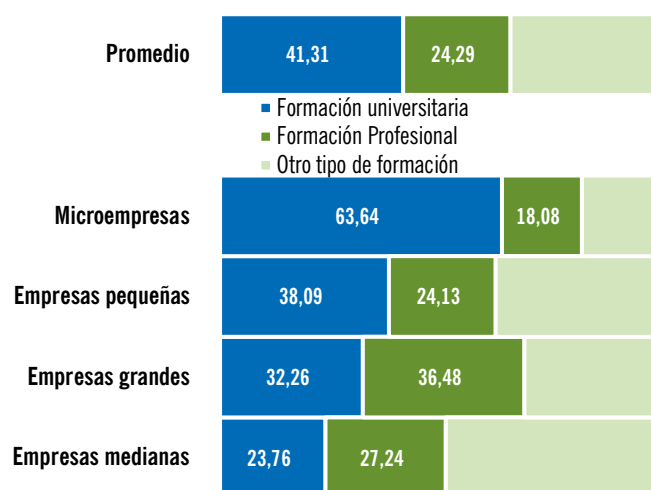
- > Formación universitaria
- > Formación profesional

#### > Otro tipo de formación

En el gráfico 22 se presenta la información desagregada según el tamaño de las empresas. Con los datos disponibles se puede constatar que el nivel de formación en las empresas entrevistadas es alto. En promedio, el 41,31% de los trabajadores tiene formación universitaria, el 24,29% Formación Profesional y el 34,40% otro tipo de formación. Una de las posibles razones de este dato tan positivo sobre el nivel educativo de los trabajadores de estas empresas es la restricción de que para participar en la encuesta tenían que tener contratado a algún titulado en Ciencias Sociales.

Esta condición *sine qua non* de la muestra de empresas ha provocado que en el estrato de las microempresas un porcentaje elevado de la plantilla tenga formación universitaria (63,64%), mientras que en el caso de las pequeñas se reduce hasta el 38,09% y en las grandes y medianas alcanza el 32,26% y 23,76%, respectivamente.

**Gráfico 22.** Tipo de formación de los trabajadores de las empresas según tamaño. Distribución porcentual



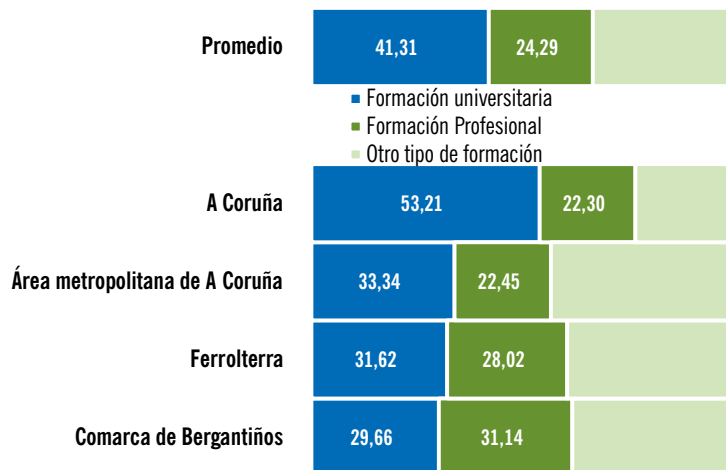
Fuente: Elaboración propia



El gráfico 23 presenta la desagregación del tipo de formación de la plantilla según la localización de las empresas. Los datos confirman que las empresas del Concello de A Coruña son las que tienen el porcentaje más alto de universitarios con el 53,21%.

En las restantes zonas geográficas esta proporción alcanza el 33,34% en el área metropolitana de A Coruña, en Ferrolterra del 31,62% y en la Comarca de Bergantiños del 29,66%.

**Gráfico 23.** Tipo de formación de los trabajadores de las empresas según localización geográfica. Distribución porcentual



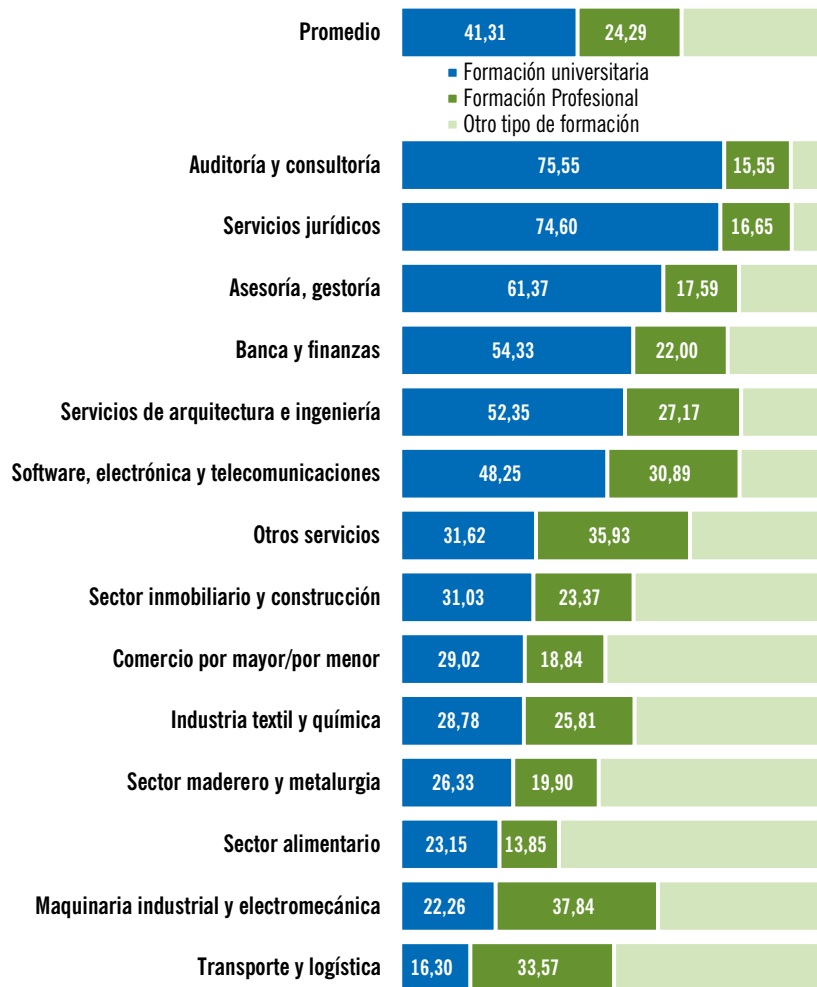
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 24 se presenta el nivel de formación de los trabajadores de las empresas según el sector de actividad (CNAE). Con la información disponible se constata que los sectores que tienen un porcentaje de titulados universitarios por encima del promedio son:

- > “Auditoría y consultoría” con el 75,55% de universitarios en la plantilla
- > “Servicios jurídicos” el 74,60%

- > “Asesoría, gestoría” el 61,37%
- > “Banca/finanzas” el 54,33%
- > “Servicios de arquitectura e ingeniería” el 52,35%
- > “Software, electrónica y telecomunicaciones” el 48,25%

**Gráfico 24.** Nivel de formación de los trabajadores de las empresas según el sector de actividad. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia



### 3.4. Empresas que demandan mano de obra.

Uno de los valores añadidos de esta investigación es disponer de información sobre las necesidades de nuevos trabajadores en las empresas entrevistadas. A los empresarios se les preguntó:

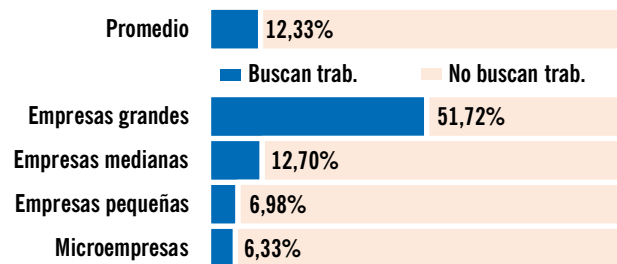
“¿Está buscando trabajadores actualmente?”

Las posibles respuestas son:

- > Buscan trabajadores
- > No buscan trabajadores

En el gráfico 25 se presentan los resultados de las empresas que buscan trabajadores según tamaño. En promedio, se observa que el 12,33% están buscando trabajadores universitarios para cubrir puestos vacantes en su plantilla. Actualmente, el 51,72% de las empresas grandes buscan trabajadores, mientras que en el resto los porcentajes son mucho más pequeños: las medianas sólo buscan el 12,70%, las pequeñas el 6,98% y las microempresas el 6,33%.

**Gráfico 25.** Empresas que buscan trabajadores actualmente por tamaño. Distribución porcentual

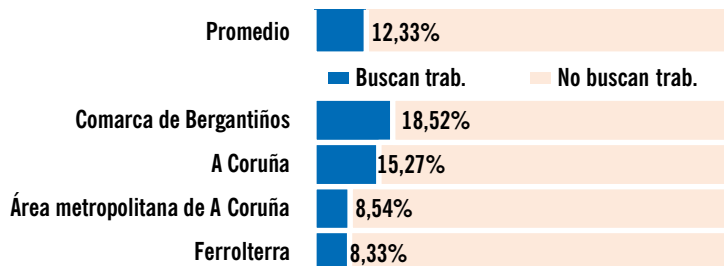


Fuente: Elaboración propia

Al analizar esta información según la localización geográfica se obtiene una perspectiva adicional de la búsqueda de nuevos trabajadores. En el gráfico 26 se constata que la Comarca de Bergantiños y el

Concello de A Coruña son las áreas geográficas que tienen una mayor demanda de empleados con el 18,52% y el 15,27%, respectivamente.

**Gráfico 26.** Empresas que buscan trabajadores actualmente según la localización geográfica. Distribución porcentual

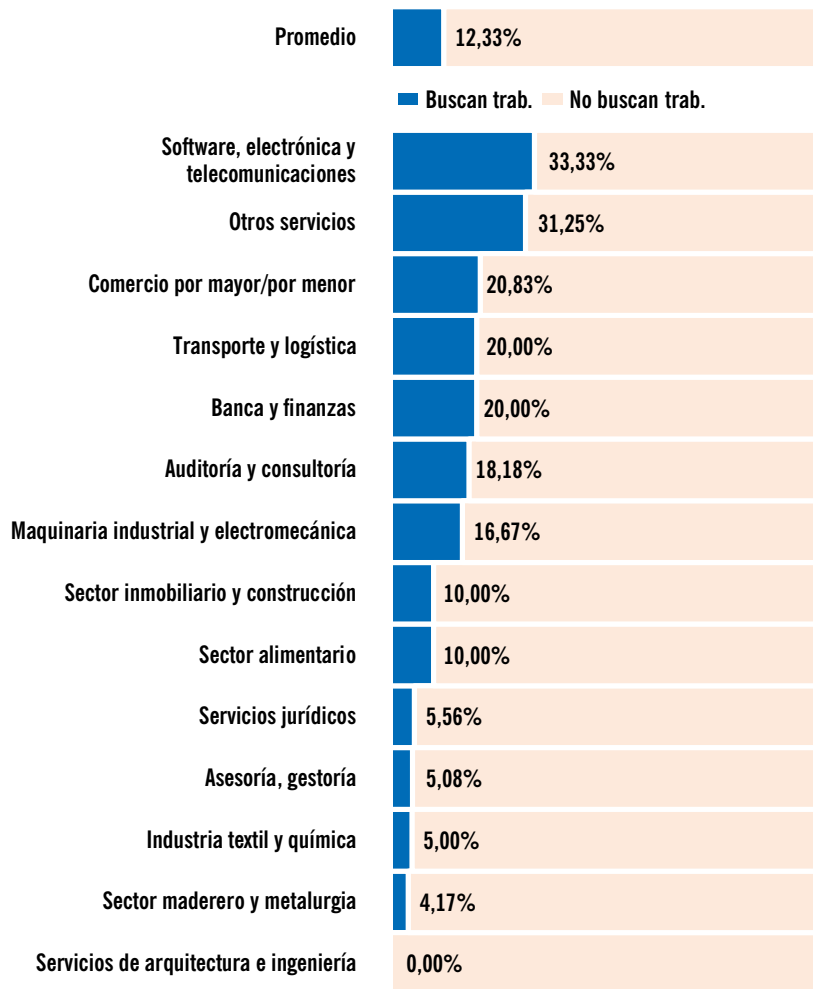


Fuente: Elaboración propia

Otro aspecto de enorme interés es analizar el sector de actividad de las empresas que buscan nuevos trabajadores. En el gráfico 27 se muestran los sectores que tienen una mayor demanda laboral:

- > “Software, electrónica y telecomunicaciones” (33,33%)
- > “Otros servicios” (31,25%)
- > “Comercio por mayor/por menor” (20,83%)
- > “Transporte y logística” (20%)
- > “Banca/finanzas” (20%)
- > “Auditoría y consultoría” (18,18%)
- > “Maquinaria industrial y electromecánica” (16,67%)

**Gráfico 27.** Empresas que buscan trabajadores según el sector de actividad. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia



### 3.5. Actividad exportadora de las empresas de la muestra

Una variable significativa para el crecimiento de las empresas es la actividad exportadora. En este estudio, como un valor añadido se preguntó a los empresarios por su posible actividad respecto al comercio exterior:

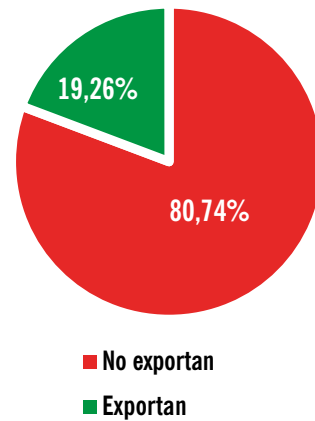
“¿Realiza alguna actividad de exportación?”

Las posibles respuestas son:

- > Exportan
- > No exportan

En el gráfico 28 se observa cómo entre los empresarios entrevistados sólo el 19,26% exporta una parte de la producción.

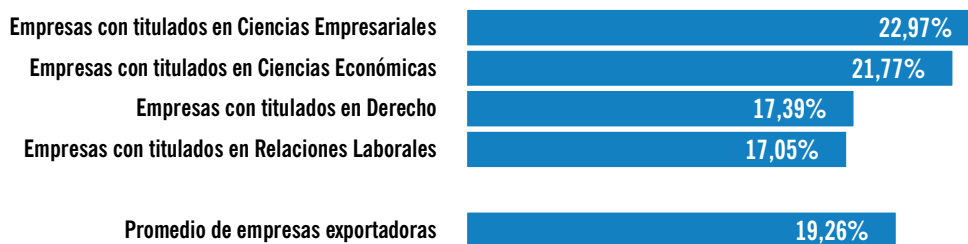
**Gráfico 28.** Actividad exportadora de las empresas de la muestra



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 29 se analiza si existe alguna relación entre la actividad exportadora de las empresas y la presencia de titulados en Ciencias Sociales en la plantilla. Con los datos disponibles se comprueba que las empresas con titulados en Ciencias Empresariales y Ciencias Económicas son las que mayor actividad exportadora registran.

**Gráfico 29.** Actividad exportadora de las empresas de la muestra según la presencia de titulados en la plantilla

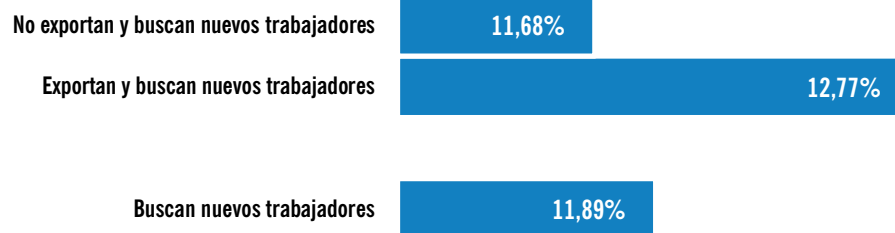


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 30 se muestra la relación entre la actividad exportadora y la búsqueda de nuevos trabajadores por parte de las empresas. Los datos confirman que el 12,77% de las empresas que exportan

buscan nuevos trabajadores, mientras que las no exportadoras sólo necesitan aumentos de plantilla el 11,68%.

**Gráfico 30.** Búsqueda de nuevos trabajadores por parte de las empresas dependiendo de la actividad exportadora



Fuente: Elaboración propia







# Tema 4.

---

Competencias adquiridas  
y aplicadas por los  
graduados de la UDC



## 4.1. Introducción

El término competencias, todavía hoy, no tiene una aceptación generalizada, incluso puede tener de hecho distintas interpretaciones como señala Mora, J.G. (2011b):

*“No quiere decir lo mismo cuando se habla de que ‘un profesional tiene competencia’ (es decir, está legalmente autorizado) que cuando se dice que ‘un profesional tiene competencias’ (es decir, tiene capacidades personales para hacer algo). También se puede añadir un significado distinto cuando se afirma que ‘este profesional es competente’ (es decir, que sabe hacer bien las cosas). Pero, además se puede hablar de profesiones con una regulación en las ‘competencias profesionales’, que se identifican con el sentido más amplio de conocimientos, habilidades y actitudes que necesita una persona para ocupar adecuadamente un puesto de trabajo.”*

Por otra parte, las competencias han sido clasificadas con diversos criterios. Entre los más conocidos se puede distinguir entre competencias genéricas y específicas. En el primer caso se trata de habilidades transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. En el segundo caso, son aquellas competencias relacionadas directamente con una ocupación concreta para las distintas ramas del saber, y que se requieren en ciertos tipos de empresas y sectores de actividad concretos. También, se distingue entre las competencias ya mencionadas aquellas que se hayan adquirido durante la trayectoria educativa de los alumnos, las que se necesitan en el entorno laboral donde van a desarrollar su actividad en el mundo del trabajo y las exigidas por los empresarios para desempeñar un determinado empleo.

Uno de los objetivos básicos de esta investigación es valorar y, posteriormente cuantificar, las competencias genéricas y específicas, tanto las adquiridas como las aplicadas por los graduados que han finalizado sus titulaciones en los cursos 2005/2006 y 2007/2008 en Ciencias Sociales en la UDC.

Los ítems propuestos han sido valorados por cada entrevistado desde 1=“muy bajo/menor competencia” hasta 10=“muy alto/mayor competencia”<sup>1</sup>. De los 41 ítems específicos propuestos se han seleccionado, para cada titulación aquellos que presentan un número de respuestas significativo<sup>2</sup>. Para las competencias genéricas se han analizado 11 ítems en todas las titulaciones.

Con el objetivo de disponer de información para cada titulación y tipo de competencias (específicas y genéricas), se definen las condiciones que se pueden dar en los distintos ítems y que indican en unos casos una gran debilidad o carencia formativa de los graduados y, en otros, la existencia de fortalezas en la preparación académica para enfrentarse al mundo laboral.

A continuación, se detallan las debilidades y fortalezas de las competencias:

- Se evalúa la diferencia entre puntuaciones adquiridas y aplicadas, y se considera que los ítems muestran una debilidad cuando cumplen estas dos condiciones simultáneamente:
  - Tener elevadas diferencias entre puntuaciones aplicadas en el puesto de trabajo y adquiridas en la UDC
  - Tener elevadas puntuaciones en competencias aplicadas en el puesto de trabajo

Estas dos premisas permiten seleccionar los ítems que muestran una mayor carencia teniendo en cuenta la disparidad entre lo que aplican los graduados en el puesto de trabajo y lo que adquirieron en la UDC.

- Se considera que una competencia es una fortaleza cuando cumple estas dos condiciones:
  - Muestra bajas diferencias entre puntuaciones

---

1. Las valoraciones se han hecho a través de la escala de Likert de 1 a 10 puntos  
2. Número de respuestas superior al 20%

aplicadas en el puesto de trabajo y adquiridas en la UDC

- Tener al mismo tiempo puntuaciones elevadas en competencias aplicadas

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que las instituciones universitarias tendrán que adaptar los sistemas de enseñanza y aprendizaje para capacitar a los graduados en las actitudes y habilidades necesarias para el desempeño de una profesión. Actualmente, no es posible dilatar durante más tiempo que los centros de educación superior sigan manteniendo una formación exclusivamente en conocimientos teóricos, cuando la sociedad de la información y el mercado laboral en el que trabajan los graduados demanda, además, un aprendizaje en competencias. En el presente, los puestos de trabajo exigen a los profesionales una multidisciplinariedad creciente, dada la gran diversidad de empleos a los que pueden acceder.

La cuestión que se plantea es cómo modificar los métodos de enseñanza para poder cumplir con el nuevo modelo de universidad de la sociedad del conocimiento, que requiere formar a los jóvenes en un conjunto amplio de competencias para mejorar su empleabilidad. Desde esta perspectiva, una educación activa que desarrolle las potencialidades individuales y sociales facilitaría alcanzar los objetivos. Además, las instituciones deben tomar en consideración, como algo fundamental del proceso de aprendizaje, la organización de actividades que promuevan el intercambio en el entorno social y laboral de los universitarios.

El nuevo paradigma implica un cambio importante en la docencia como resultado de dos fuerzas contrapuestas:

- > La necesidad de adaptarse a las demandas de la sociedad
- > La necesidad de acomodarse a un mundo globalizado

La esencia de este cambio es transmitir a los graduados las competencias que demanda el mercado laboral. Es una idea cada vez más extendida que los profesionales de Ciencias Sociales deberán poseer un importante abanico de competencias genéricas: sociales, de gestión, de comunicación, culturales e idiomáticas, que les permitan trabajar y entenderse en un mundo donde la socialización, las comunicaciones y la internacionalización deben configurar una base excelente donde se apliquen habilidades transversales. También, es necesario disponer de conocimientos muy específicos de cada una de las titulaciones analizadas y, sobre todo, reforzar los contenidos informáticos de uso universal, las actitudes comerciales, las herramientas contables, los temas jurídicos y las habilidades productivas.

Desde esta percepción la evaluación de las competencias implica una gran complejidad, y exige aproximaciones cualitativas y cuantitativas ya que cada encuestado da su opinión personal de cómo valora cada uno de los ítems analizados. Por tanto, las evaluaciones y conclusiones deben ser integradoras y consistentes, es decir, debidamente calibradas, sin aceptar valores extremos si no están respaldados por un porcentaje importante de graduados entrevistados.

Los estudios realizados a nivel internacional sobre la mejora de las competencias y su repercusión en el mercado de trabajo de los graduados ponen de manifiesto que cuanto mayor es la formación en habilidades profesionales, mayor es su participación en el mercado laboral y la probabilidad de estar ocupado en puestos de responsabilidad.

El nivel de competencias que aplican los jóvenes graduados en Ciencias Sociales es uno de los factores que más influyen en la intensidad con la que, en el futuro, los empresarios demandarán a este tipo de profesionales. Por otra parte, los entornos geográficos en los que existen universitarios con amplia formación en habilidades resultan más atractivos para la localización de empresas con alto nivel tecnológico, que son, en



definitiva, las que demandan más intensamente empleos cualificados y, como consecuencia, tam-

bién los servicios de innovación que la universidad puede proporcionarles.

## 4.2. Diplomatura en Ciencias Empresariales

En este apartado se analizan en profundidad las competencias que han declarado los diplomados en Ciencias Empresariales: las adquiridas en la UDC y las que aplican en el puesto de trabajo. Para poder realizar un diagnóstico de las posibles faltas de adecuación, o de las áreas donde existe un buen ajuste se calcula la diferencia entre estas valoraciones.

### 4.2.1. Competencias específicas

La muestra de graduados en Ciencias Empresariales es de 100 jóvenes elegidos aleatoriamente del censo de 320 alumnos de esta titulación. La información aparece estratificada según el curso en el que hayan finalizado los estudios (2005/2006 y 2007/2008). Representan el 22% y 17%, respectivamente del total de estudiantes que han terminado en el área de Ciencias Sociales en los años mencionados.

En la tabla 14 (gráfico 31) se muestran las 20 competencias específicas adquiridas y aplicadas por los diplomados en Ciencias Empresariales. Con la información obtenida se pueden realizar las siguientes apreciaciones:

> Las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas y aplicadas son 5,71 y 5,80, respectivamente con una diferencia de 0,09. Esta situación indica una buena adecuación entre lo aprendido a lo largo de la trayectoria académica y la aplicación de estos conocimientos al puesto de trabajo.

- > Las competencias adquiridas más valoradas son: “Contabilidad” (7,58), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (7,36), “Matemáticas financieras” (6,86), “Asesoría laboral convencional” (6,33), “Derecho mercantil” (6,22) y “Banca/finanzas” (6,09).
- > Las competencias aplicadas más valoradas por los graduados en el puesto de trabajo son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (7,93), “Contabilidad” (6,84), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (6,81), “Habilidades comerciales” (6,77), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (6,57) y “Banca/finanzas” (6,52).
- > Las competencias que presentan una falta de adecuación mayor entre lo que se aplica en el puesto de trabajo y lo que se adquirió a lo largo de la carrera son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (2,78), “Habilidades comerciales” (1,74), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (1,14), “Bases de datos” (1,11).
- > Las competencias donde los valores adquiridos superan a los aplicados en el puesto de trabajo coinciden, en la mayoría de los casos, con las puntuaciones más altas en los ítems adquiridos: “Asesoría laboral convencional” (-0,65), “Contabilidad” (-0,74), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (-0,79), “Derecho mercantil” (-0,83) y “Matemáticas financieras” (-1,74).

**Tabla 14.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias específicas adquiridas y aplicadas

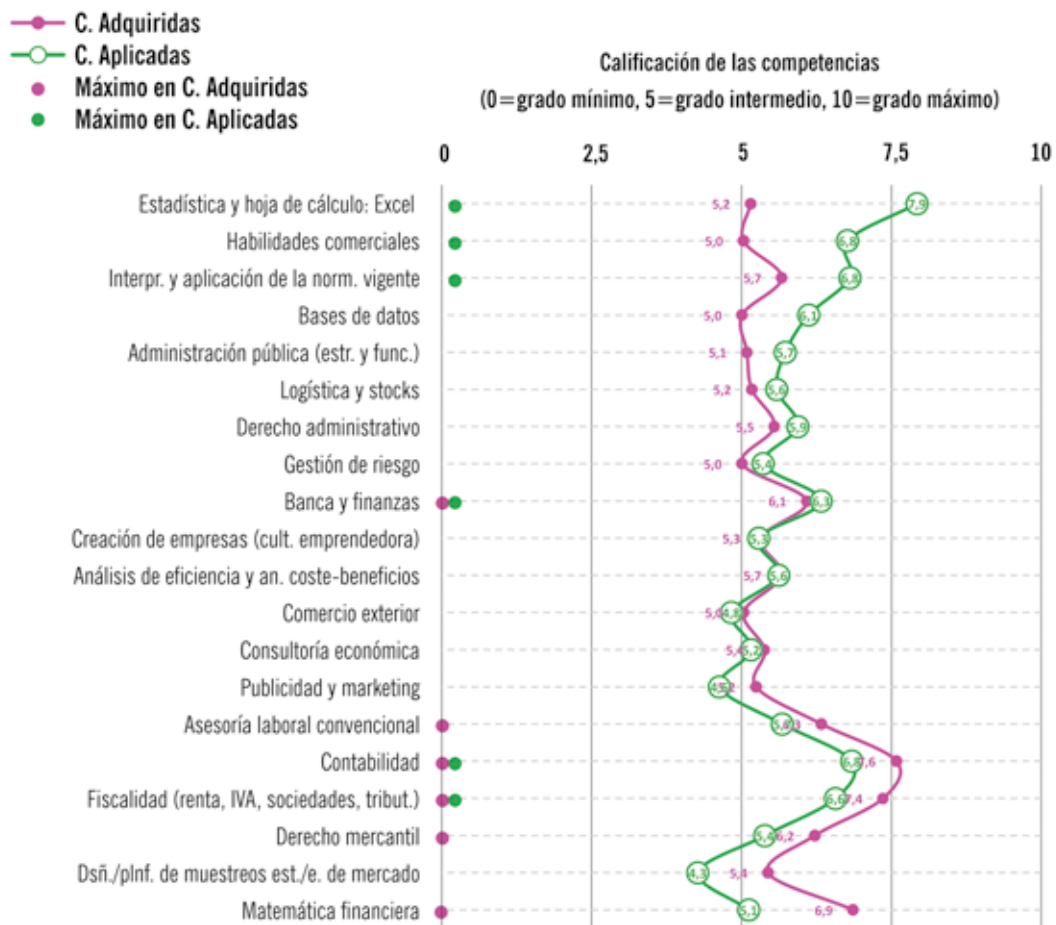
			Adquiridas	Aplicadas	Diferencial
Estadística y hoja de cálculo: Excel	15	1	5,15	7,93	2,78
Habilidades comerciales	17	4	5,03	6,77	1,74
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	7	3	5,67	6,81	1,14
Bases de datos	19	7	5,01	6,12	1,11
Administración pública (estr. y func.)	16	9	5,09	5,73	0,64
Logística y stocks	14	12	5,17	5,59	0,42
Derecho administrativo	9	8	5,55	5,94	0,39
Gestión de riesgo	20	14	5,01	5,36	0,35
Banca/finanzas	6	6	6,09	6,33	0,24
Creación de empresas (cult. emprendedora)	12	15	5,32	5,29	-0,03
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	8	11	5,67	5,62	-0,05
Comercio exterior	18	18	5,03	4,83	-0,20
Consultoría económica	11	16	5,38	5,16	-0,22
Publicidad y marketing	13	19	5,24	4,63	-0,61
Asesoría laboral convencional	4	10	6,33	5,68	-0,65
Contabilidad	1	2	7,58	6,84	-0,74
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	2	5	7,36	6,57	-0,79
Derecho mercantil	5	13	6,22	5,39	-0,83
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	10	20	5,44	4,27	-1,17
Matemáticas financieras	3	17	6,86	5,12	-1,74
<b>Promedio</b>			5,71	5,80	0,09

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas.

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 31.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias específicas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

#### 4.2.2. Competencias genéricas

Las competencias genéricas de los diplomados en Ciencias Empresariales se presentan en la tabla 15 (gráfico 32). Con los datos disponibles se aprecia, claramente, según la opinión de los graduados, que el conjunto de competencias aplicadas en el puesto de trabajo es superior a las adquiridas en la universidad.

Con la información extraída de la encuesta se cuantifican las puntuaciones de las competencias genéricas adquiridas y aplicadas y se confirma que:

> Los valores promedio de las competencias adquiridas y aplicadas son 6,12 y 7,34, respec-

tivamente, con una diferencia muy elevada de 1,22.

- > Las competencias adquiridas con las puntuaciones más elevadas son: “Responsabilidad en el trabajo” (6,75), “Compromiso ético” (6,75) y “Habilidad para trabajar de forma independiente” (6,71).
- > Las competencias aplicadas más valoradas son: “Responsabilidad en el trabajo” (8,55), “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,01) y “Capacidad de trabajar en equipo” (8,00).
- > La mayor falta de adecuación entre lo adquirido en la universidad y lo aplicado en el lugar de tra-

bajo se observa en los ítems: “Resolución rápida de problemas” (2,03), “Responsabilidad en el trabajo” (1,80) y “Capacidad de comunicación” (1,80).

- > Las diferencias mínimas entre lo aplicado y lo adquirido se producen en: “Capacidad para generar nuevas ideas” (0,53), “Capacidad de liderazgo” (0,59) e “Idioma: inglés” (0,70).

- > La competencia “Responsabilidad en el trabajo” tiene la puntuación más alta tanto en competencias adquiridas como en aplicadas.

Se podría concluir este apartado indicando que se aprecia, con rotundidad, que los puestos de trabajo exigen un conjunto de ítems genéricos que no son las que se potencian en los sistemas educativos tradicionales.

**Tabla 15.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias genéricas adquiridas y aplicadas

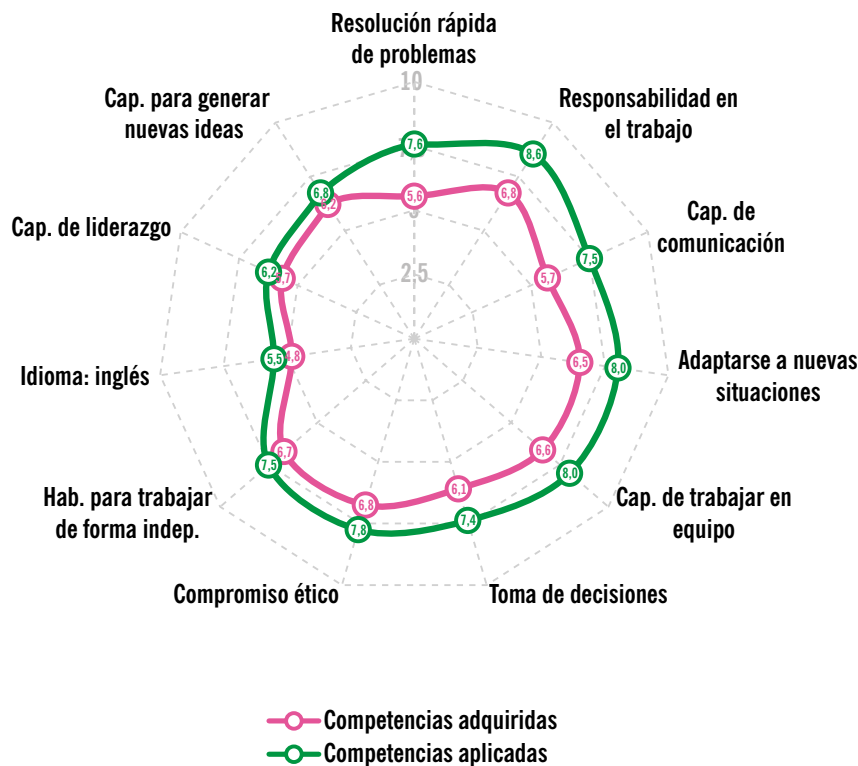
	Adquiridas	Aplicadas	Diferencia
Resolución rápida de problemas	5,55	7,58	2,03
Responsabilidad en el trabajo	6,75	8,55	1,80
Cap. de comunicación	5,70	7,50	1,80
Adaptarse a nuevas situaciones	6,51	8,01	1,50
Cap. de trabajar en equipo	6,61	8,00	1,39
Toma de decisiones	6,09	7,38	1,29
Compromiso ético	6,75	7,75	1,00
Hab. para trabajar de forma indep.	6,71	7,51	0,80
Idioma: inglés	4,82	5,52	0,70
Cap. de liderazgo	5,65	6,24	0,59
Cap. para generar nuevas ideas	6,22	6,75	0,53
<b>Promedio</b>	<b>6,12</b>	<b>7,34</b>	<b>1,22</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 32.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias genéricas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

### 4.3. Diplomatura en Relaciones Laborales

En esta sección se presentan las valoraciones que los diplomados en Relaciones Laborales han dado a las competencias adquiridas y aplicadas. Con el fin de obtener resultados concluyentes, se calcula el diferencial entre ambos conceptos para indicar las habilidades que necesitan mejorar o aquellas que muestran un ajuste adecuado al puesto de trabajo desempeñado.

#### 4.3.1. Competencias específicas

La muestra de graduados en Relaciones Laborales es de 100 jóvenes elegidos al azar de forma estratificada del censo de 261 titulados que han finalizado los estudios en 2005/2006 y 2007/2008. Representan el 18% y 16%, respectivamente del

total de alumnos que han concluido sus carreras en el área de Ciencias Sociales en los años mencionados.

En la tabla 16 (gráfico 33) se presentan las puntuaciones específicas de los 15 ítems adquiridos en la UDC y aplicados en el puesto de trabajo. Con la información disponible se pueden realizar las siguientes apreciaciones:

- > Los valores promedio de las respuestas de los entrevistados a las competencias adquiridas y aplicadas son de 6,00 y 6,30, respectivamente, con una diferencia de 0,30.
- > Las competencias adquiridas que presentan las puntuaciones más altas son: “Asesoría laboral



convencional” (7,48), “Técnicas de selección de personal” (6,83), “Derecho administrativo” (6,70), “Contabilidad” (6,54), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (6,26) y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (6,19).

- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo con las mayores puntuaciones son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (7,89), “Asesoría laboral convencional” (7,14), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (6,96), “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (6,90) y “Técnicas de selección de personal” (6,69).

- > Las competencias con mayores diferencias entre aplicadas y adquiridas son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (2,10), “Logística y stocks” (1,73), “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (0,77), “Banca/finanzas” (0,75), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (0,70) y “Argumentación jurídica” (0,62).

- > Existe un conjunto de ítems con puntuaciones superiores en adquiridas respecto a aplicadas en el puesto de trabajo. Se trata de: “Derecho mercantil” (-1,76), “Derecho administrativo” (-0,37), “Asesoría laboral convencional” (-0,34), “Contabilidad” (-0,22), “Técnicas de selección de personal” (-0,14) y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (-0,09).

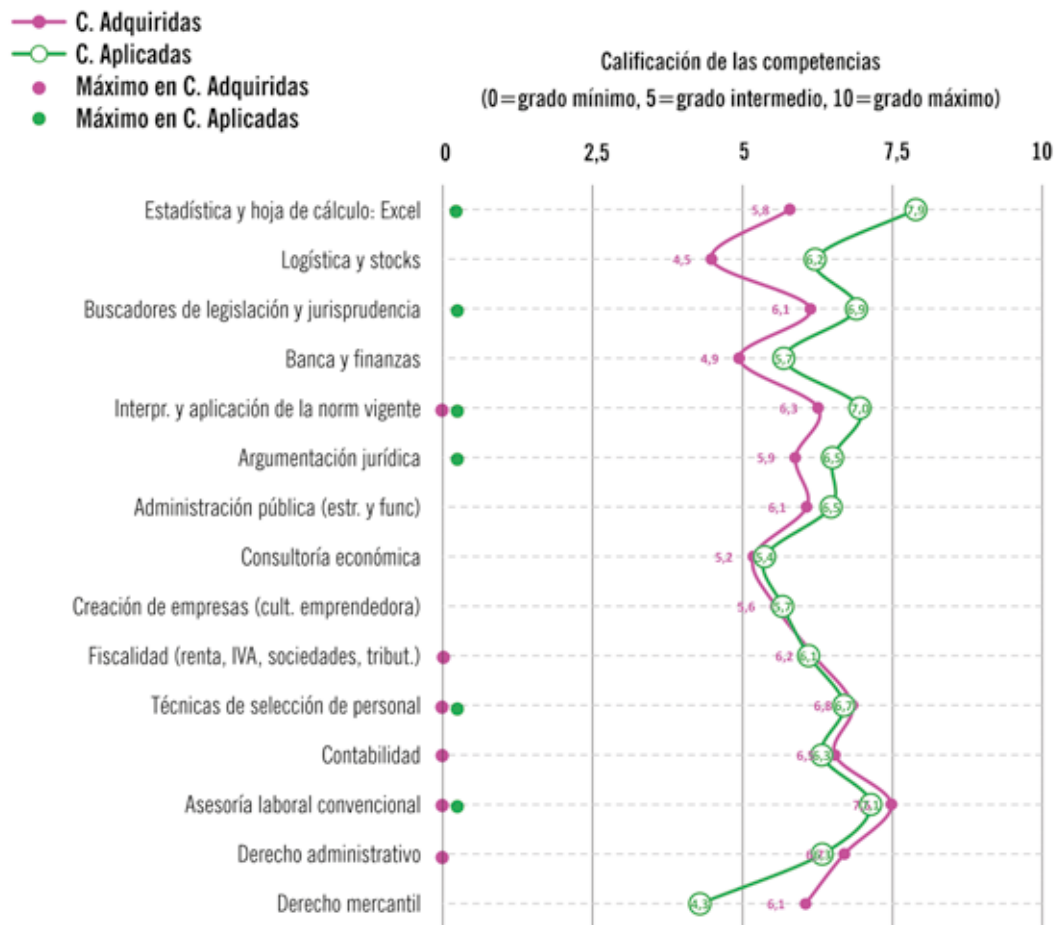
**Tabla 16.** Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias específicas adquiridas y aplicadas

			Adquiridas	Aplicadas	Diferencial
Estadística y hoja de cálculo: Excel	11	1	5,79	7,89	2,10
Logística y stocks	15	10	4,48	6,21	1,73
Buscadores de legislación y jurisprudencia	7	4	6,13	6,90	0,77
Banca/finanzas	14	12	4,94	5,69	0,75
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	5	3	6,26	6,96	0,70
Argumentación jurídica	10	6	5,88	6,50	0,62
Administración pública (estr. y func.)	8	7	6,07	6,48	0,41
Consultoría económica	13	14	5,18	5,37	0,19
Creación de empresas (cult. emprendedora)	12	13	5,55	5,67	0,12
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	6	11	6,19	6,10	-0,09
Técnicas de selección de personal	2	5	6,83	6,69	-0,14
Contabilidad	4	9	6,54	6,32	-0,22
Asesoría laboral convencional	1	2	7,48	7,14	-0,34
Derecho administrativo	3	8	6,70	6,33	-0,37
Derecho mercantil	9	15	6,05	4,29	-1,76
<b>Promedio</b>			6,00	6,30	0,30

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas. Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 33.** Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias específicas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

### 4.3.2. Competencias genéricas

La tabla 17 (gráfico 34) presenta las 11 competencias genéricas adquiridas y aplicadas por los diplomados en Relaciones Laborales. Con los datos disponibles se pueden realizar las siguientes consideraciones:

- > Los valores promedio de las competencias adquiridas y aplicadas son de 6 y 7,38, respectivamente, con una diferencia de 1,39.
- > Todas las competencias aplicadas tienen puntuaciones superiores a las adquiridas.
- > Las puntuaciones adquiridas con los valores más altos son: “Responsabilidad en el trabajo” (6,65), “Adaptarse a nuevas situaciones” (6,35) y “Capacidad de trabajar en equipo” (6,32).
- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo con las puntuaciones máximas son: “Responsabilidad en el trabajo” (8,40), “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,10) y “Toma de decisiones” (7,81).
- > La mayor falta de adecuación se observa en los ítems: “Resolución rápida de problemas” (2,16), “Toma de decisiones” (1,89) y “Responsabilidad

en el trabajo” (1,75). Además es reseñable que el ítem “Resolución rápida de problemas” presente puntuaciones mínimas en competencias adquiridas (5,41).

- > Las diferencias mínimas se producen en los ítems: “Idioma: inglés” (0,11) y “Capacidad de liderazgo” (0,86). No obstante, a la hora de considerar la relevancia o no de estos dos ítems en una lista de carencias, hay que tener en cuenta que presentan una valoración muy baja tanto en competencias adquiridas como en aplicadas.

A la vista de los resultados obtenidos se puede concluir que, la educación tradicional, no es la solución a este problema endémico entre lo que se enseña y lo que se necesita en el puesto de trabajo. No obstante, de acuerdo con todos los informes internacionales, el factor clave a considerar en la búsqueda de soluciones adecuadas es el cambio en el tipo de formación que se proporciona a los jóvenes y que debe adaptarse a las exigencias de una economía global.

**Tabla 17.** Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias genéricas adquiridas y aplicadas

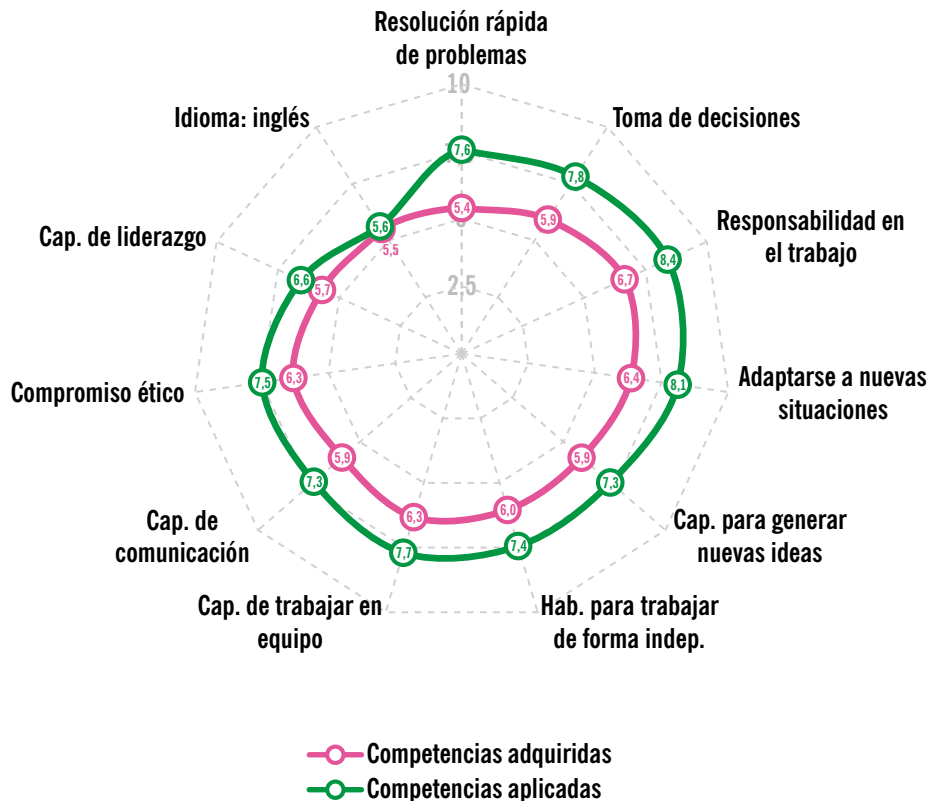
		Adquiridas	Aplicadas	Diferencia
Resolución rápida de problemas		5,41	7,57	2,16
Toma de decisiones		5,92	7,81	1,89
Responsabilidad en el trabajo		6,65	8,40	1,75
Adaptarse a nuevas situaciones		6,35	8,10	1,75
Cap. para generar nuevas ideas		5,89	7,30	1,41
Hab. para trabajar de forma indep.		6,04	7,44	1,40
Cap. de trabajar en equipo		6,32	7,70	1,38
Cap. de comunicación		5,88	7,26	1,38
Compromiso ético		6,31	7,48	1,17
Cap. de liderazgo		5,70	6,56	0,86
Idioma: inglés		5,50	5,61	0,11
<b>Promedio</b>		6,00	7,38	1,39

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas

Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 34.** Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias genéricas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

## 4.4. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas

En este apartado se analizan en profundidad las competencias que han declarado los licenciados en Administración y Dirección de Empresas, tanto las adquiridas en la UDC como las aplicadas en el puesto de trabajo. Para obtener conclusiones concluyentes, se calcula la diferencia entre las dos valoraciones y se realiza un diagnóstico de la falta de adecuación o de los ítems que tienen un buen ajuste.

### 4.4.1. Competencias específicas

La muestra de graduados en Administración y Dirección de Empresas es de 128 jóvenes elegidos aleatoriamente del censo de 263, diferenciando entre los que han finalizado los estudios en 2005/2006 y 2007/2008. Asimismo, es necesario indicar que esta titulación comprende tanto los licenciados en Administración y Dirección de Empresas como las últimas

promociones de Ciencias Económicas y Empresariales (Sección Empresariales). Estos titulados representan el 13% y 23%, respectivamente del total de alumnos que han terminado sus estudios en el área de Ciencias Sociales en los años mencionados.

La tabla 18 (gráfico 35) presenta las puntuaciones otorgadas a las 22 competencias específicas adquiridas y aplicadas por estos titulados. Con la información obtenida se puede señalar que:

- > El valor promedio en competencias adquiridas es 5,36 y en aplicadas 5,91 presentando un ajuste adecuado con una diferencia de 0,68.
- > Los ítems adquiridos en la UDC con las puntuaciones más altas son: “Contabilidad” (7,32), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)”

(7,22), “Matemáticas financieras” (7,06), “Diseño y planificación de muestreos estadísticos y estudios de mercado” (6,13), “Banca/finanzas” (5,89) y “Publicidad y marketing” (5,83).

- > Los ítems más puntuados en el puesto de trabajo desempeñado por los graduados son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,34), “Contabilidad” (7,27), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (6,81), “Banca/finanzas” (6,63), “Habilidades comerciales” (6,60) e “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (6,47).
- > Los mayores desajustes tienen lugar en: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (3,33), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (2,06), “Bases de datos” (1,97), “Habilidades comerciales” (1,86), “Técnicas de selección de

personal” (1,21) y “Gestión de riesgo” (0,88).

- > Con los datos disponibles se observa que en ocho ítems las puntuaciones adquiridas en la UDC superan a las competencias aplicadas en el puesto de trabajo. Dentro de este grupo, sería necesario hacer una distinción importante entre, por una parte, las competencias que se adquieren y se aplican muy poco por los titulados: “Comercio exterior” (-0,02), “Derecho mercantil” (-0,19), “Políticas territoriales y sectoriales” (-0,37) y “Publicidad y marketing” (-0,82). Por otra parte, también es necesario mencionar algunas competencias con altas puntuaciones en los ítems adquiridos y aplicados pero que muestran un desajuste con diferencias de signo negativo: “Contabilidad” (-0,05), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (-0,41) y “Matemáticas financieras” (-0,97).

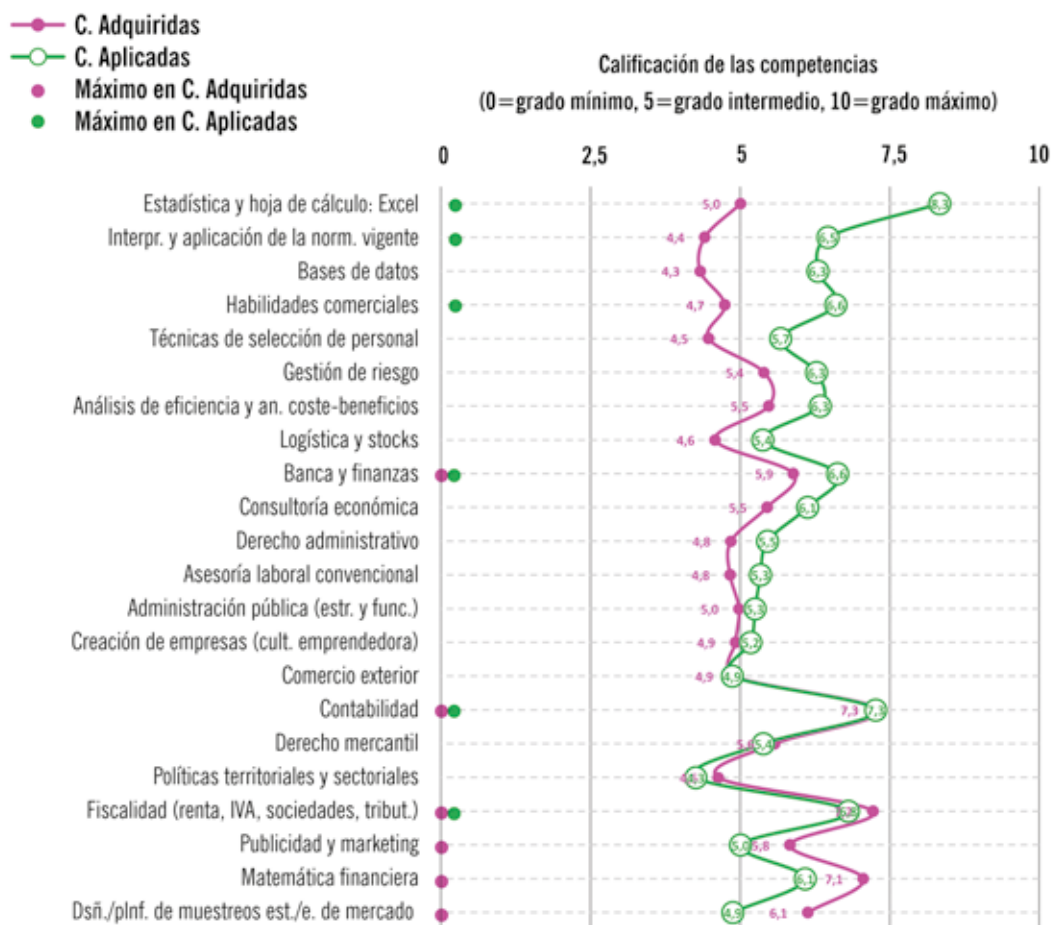
**Tabla 18.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias específicas adquiridas y aplicadas

			Adquiridas	Aplicadas	Diferencial
Estadística y hoja de cálculo: Excel	11	1	5,01	8,34	3,33
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	21	6	4,41	6,47	2,06
Bases de datos	22	8	4,33	6,30	1,97
Habilidades comerciales	17	5	4,74	6,60	1,86
Técnicas de selección de personal	20	12	4,47	5,68	1,21
Gestión de riesgo	10	9	5,40	6,28	0,88
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	8	7	5,48	6,34	0,86
Logística y stocks	19	15	4,58	5,38	0,80
Banca/finanzas	5	4	5,89	6,63	0,74
Consultoría económica	9	10	5,45	6,13	0,68
Derecho administrativo	15	13	4,85	5,46	0,61
Asesoría laboral convencional	16	16	4,83	5,34	0,51
Administración pública (estr. y func.)	12	17	4,98	5,25	0,27
Creación de empresas (cult. emprendedora)	13	18	4,92	5,18	0,26
Comercio exterior	14	21	4,89	4,87	-0,02
Contabilidad	1	2	7,32	7,27	-0,05
Derecho mercantil	7	14	5,58	5,39	-0,19
Políticas territoriales y sectoriales	18	22	4,63	4,26	-0,37
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	2	3	7,22	6,81	-0,41
Publicidad y marketing	6	19	5,83	5,01	-0,82
Matemáticas financieras	3	11	7,06	6,09	-0,97
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	4	20	6,13	4,88	-1,25
<b>Promedio</b>			5,36	5,91	0,54

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas. Fuente: Elaboración propia



**Gráfico 35.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias específicas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

#### 4.4.2. Competencias genéricas

La tabla 19 (gráfico 36) incluye las 11 competencias genéricas adquiridas y aplicadas para los licenciados en Administración y Dirección de Empresas. Con los datos disponibles se puede afirmar que:

- > La puntuación promedio en competencias adquiridas es de 5,74 y en aplicadas 7,65. Estos datos indican una falta de adecuación muy significativa de 1,91.
- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo tienen puntuaciones más altas que las adquiridas en la UDC.
- > Las competencias adquiridas con los valores más altos son: “Capacidad de trabajar en equipo” (6,41), “Responsabilidad en el trabajo” (6,40) y “Habilidad para trabajar de forma independiente” (6,11).
- > Las competencias aplicadas con puntuaciones máximas son: “Responsabilidad en el trabajo” (8,70), “Toma de decisiones” (8,18) y “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,16).
- > La mayor diferencia entre aplicadas y adquiridas se produce en los ítems: “Toma de decisiones” (2,52), “Resolución rápida de problemas” (2,39) y “Responsabilidad en el trabajo” (2,30).

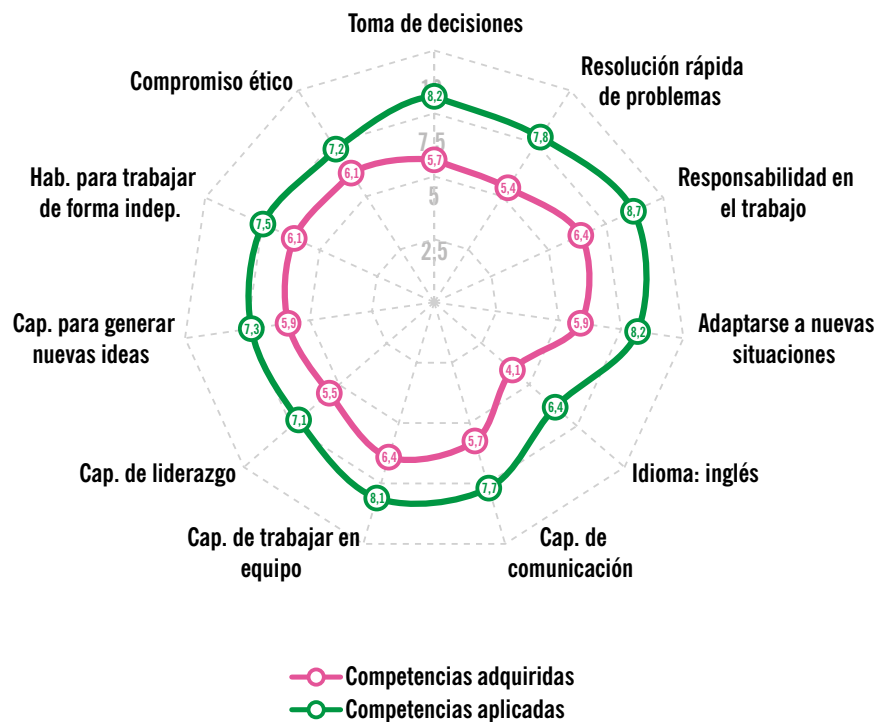
- > Las diferencias mínimas se observan en: “Compromiso ético” (1,13), “Habilidad para trabajar de forma independiente” (1,37) y “Capacidad para generar nuevas ideas” (1,48).

**Tabla 19.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias genéricas adquiridas y aplicadas

	Adquiridas	Aplicadas	Diferencia
Toma de decisiones	5,66	8,18	2,52
Resolución rápida de problemas	5,41	7,80	2,39
Responsabilidad en el trabajo	6,40	8,70	2,30
Adaptarse a nuevas situaciones	5,87	8,16	2,29
Idioma: inglés	4,11	6,36	2,25
Cap. de comunicación	5,74	7,69	1,95
Cap. de trabajar en equipo	6,41	8,10	1,69
Cap. de liderazgo	5,51	7,13	1,62
Cap. para generar nuevas ideas	5,86	7,34	1,48
Hab. para trabajar de forma indep.	6,11	7,48	1,37
Compromiso ético	6,10	7,23	1,13
<b>Promedio</b>	<b>5,74</b>	<b>7,65</b>	<b>1,91</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas  
Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 36.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias genéricas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia



## 4.5. Licenciatura en Derecho

En esta sección se presentan las valoraciones que los licenciados en Derecho han dado a las competencias adquiridas y aplicadas. Se calcula el diferencial entre ambos grupos de competencias para clarificar las necesidades de mejorar el sistema de enseñanza-aprendizaje o bien las habilidades que están ajustadas correctamente.

### 4.5.1. Competencias específicas de forma

La muestra de graduados en Derecho es de 101 jóvenes elegidos aleatoriamente del censo de 435. La selección se ha hecho de forma estratificada según el año de finalización de los estudios 2005/2006 y 2007/2008. Representan el 28% y 29,5%, respectivamente del total de alumnos que han terminado en el área de Ciencias Sociales en los años citados.

La tabla 20 (gráfico 37) presenta las puntuaciones de las 15 competencias específicas adquiridas y aplicadas por los licenciados en Derecho. Con los datos disponibles se constata que:

- > El valor promedio en competencias adquiridas por estos licenciados es 5,89 y en aplicadas 6,78, con una diferencia de 0,89 que indica una falta de adecuación.
- > Los ítems adquiridos en la UDC con mayores puntuaciones son: “Derecho administrativo” (7,36), “Derecho mercantil” (7,26), “Derecho

internacional” (7,01), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (6,76), “Argumentación jurídica” (6,45) y “Riesgos laborales” (6,18).

- > Los ítems aplicados con valores máximos son: “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (8,16), “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (8,07), “Riesgos laborales” (7,75), “Argumentación jurídica” (7,6), “Derecho administrativo” (7,58) y “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (7,56).
- > Las mayores diferencias entre ítems aplicados y adquiridos coinciden con valoraciones mínimas en competencias adquiridas: “Bases de datos” (2,50), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (2,23), “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (1,97), “Riesgos laborales” (1,57), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (1,40) y “Asesoría laboral convencional” (1,39).
- > En el análisis destacan tres ítems donde lo adquirido por los titulados en su vida estudiantil es superior a lo que, posteriormente, aplican en el puesto de trabajo: “Políticas territoriales y sectoriales” (-0,42), “Derecho mercantil” (-0,58) y “Derecho internacional” (-1,26). Este desajuste es muy significativo, sobre todo, en los dos últimos ítems que tienen las puntuaciones más altas en competencias adquiridas a lo largo de la carrera.

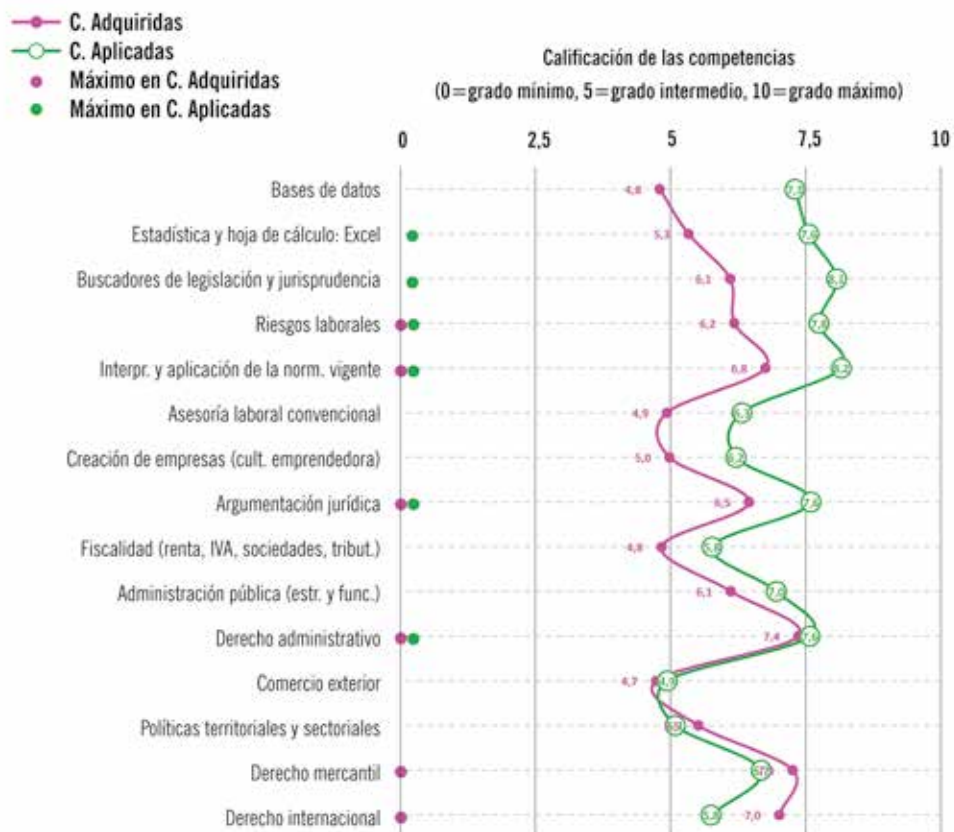


**Tabla 20.** Licenciatura en Derecho: competencias específicas adquiridas y aplicadas

			Adquiridas	Aplicadas	Diferencial
Bases de datos	14	7	4,80	7,30	2,50
Estadística y hoja de cálculo: Excel	10	6	5,33	7,56	2,23
Buscadores de legislación y jurisprudencia	8	2	6,10	8,07	1,97
Riesgos laborales	6	3	6,18	7,75	1,57
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	4	1	6,76	8,16	1,40
Asesoría laboral convencional	12	10	4,93	6,32	1,39
Creación de empresas (cult. emprendedora)	11	11	4,98	6,21	1,23
Argumentación jurídica	5	4	6,45	7,60	1,15
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	13	12	4,83	5,77	0,94
Administración pública (estr. y func.)	7	8	6,11	6,96	0,85
Derecho administrativo	1	5	7,36	7,58	0,22
Comercio exterior	15	15	4,73	4,94	0,21
Políticas territoriales y sectoriales	9	14	5,51	5,09	-0,42
Derecho mercantil	2	9	7,26	6,68	-0,58
Derecho internacional	3	13	7,01	5,75	-1,26
<b>Promedio</b>			<b>5,89</b>	<b>6,78</b>	<b>0,89</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas. Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 37.** Licenciatura en Derecho: competencias específicas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia



### 4.5.2. Competencias genéricas

Las competencias genéricas de los licenciados en Derecho se presentan en la tabla 21 (gráfico 38). Con la información disponible se puede afirmar que:

- > Los valores promedio de competencias genéricas adquiridas y aplicadas son de 5,61 y 7,71, respectivamente con una diferencia de 2,10 lo que implica una gran desviación, superior al 37%.
- > Todas las competencias aplicadas tienen puntuaciones mucho más altas que las adquiridas.
- > Las competencias adquiridas con valores

máximos son: “Responsabilidad en el trabajo” (6,46), “Compromiso ético” (6,24) y “Habilidad para trabajar de forma independiente” (6,03).

- > La mayor diferencia entre competencias aplicadas y adquiridas se registra en: “Toma de decisiones” (2,64), “Resolución rápida de problemas” (2,52) y “Capacidad para generar nuevas ideas” (2,30).
- > Las menores diferencias tienen lugar en los ítems: “Habilidad para trabajar de forma independiente” (1,57), “Idioma: inglés” (1,72) y “Compromiso ético” (1,73). Estas competencias tienen las puntuaciones adquiridas más altas.

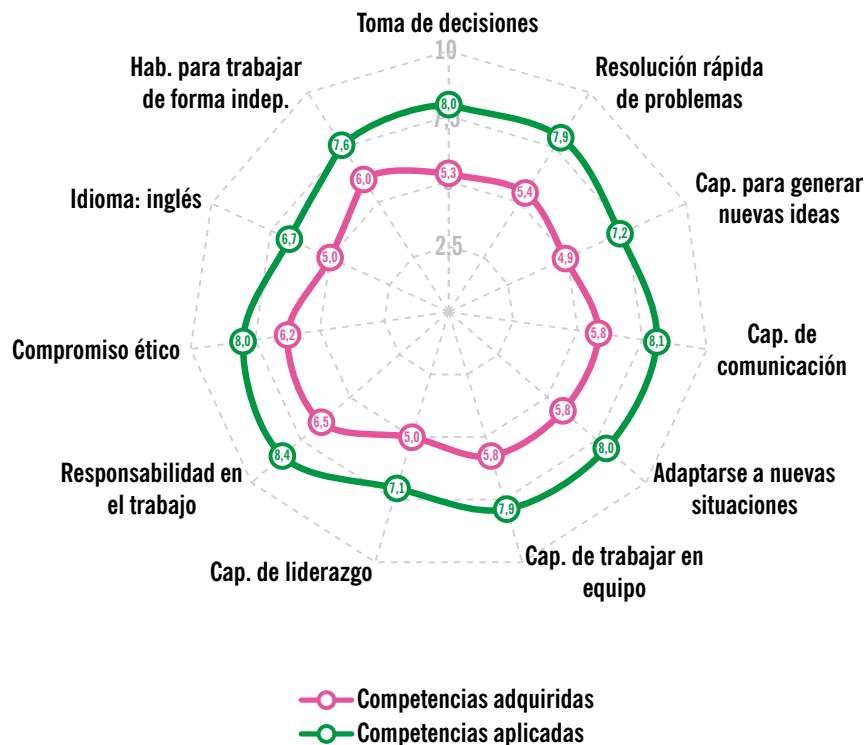
**Tabla 21.** Licenciatura en Derecho: competencias genéricas adquiridas y aplicadas

	Adquiridas	Aplicadas	Diferencia
<b>Toma de decisiones</b>	5,31	7,95	2,64
<b>Resolución rápida de problemas</b>	5,42	7,94	2,52
<b>Cap. para generar nuevas ideas</b>	4,92	7,22	2,30
<b>Cap. de comunicación</b>	5,80	8,06	2,26
<b>Adaptarse a nuevas situaciones</b>	5,79	7,99	2,20
<b>Cap. de trabajar en equipo</b>	5,76	7,88	2,12
<b>Cap. de liderazgo</b>	5,01	7,05	2,04
<b>Responsabilidad en el trabajo</b>	6,46	8,44	1,98
<b>Compromiso ético</b>	6,24	7,97	1,73
<b>Idioma: inglés</b>	5,00	6,72	1,72
<b>Hab. para trabajar de forma indep.</b>	6,03	7,60	1,57
<b>Promedio</b>	5,61	7,71	2,10

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 38.** Licenciatura en Derecho: competencias genéricas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

## 4.6. Licenciatura en Economía

En este apartado se analizan en profundidad las competencias que han declarado los licenciados en Economía: las adquiridas en la UDC y las que aplican en el puesto de trabajo. El estudio de las diferencias entre las valoraciones permite realizar un diagnóstico de la adecuación en algunos ítems y de la necesidad de corregir las debilidades en otros.

### 4.6.1. Competencias específicas

La muestra de graduados de Economía es de 160 jóvenes elegidos al azar del censo de 260 graduados. En la estratificación de la muestra se diferencia entre los que finalizaron los estudios en 2005/2006 y 2007/2008. Es necesario señalar que en análisis de esta titulación se agregaron los licenciados en Economía y en Ciencias Económicas

y Empresariales (Sección Económicas) de planes en extinción. Estos titulados representan el 19,5% y 14%, respectivamente del total de alumnos que han terminado en el área de Ciencias Sociales en los años considerados.

La tabla 22 (gráfico 39) presenta las puntuaciones otorgadas por los graduados en Economía a las 20 competencias específicas. Con los datos disponibles se comprueba que:

- > Las valoraciones promedio para las competencias adquiridas y aplicadas son 5,16 y 5,96 con una diferencia de 0,80 que indica una falta de adecuación significativa.
- > Los ítems adquiridos en la UDC a los que los



alumnos les otorgan las mayores puntuaciones son: “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (6,49), “Matemáticas financieras” (6,33), “Banca/finanzas” (6,13), “Contabilidad” (6,03), “Políticas territoriales y sectoriales” (5,76) y “Análisis de eficiencia y análisis de coste-beneficios” (5,73).

- > Los ítems aplicados con mayores puntuaciones según los graduados son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,03), “Banca/finanzas” (7,38), “Habilidades comerciales” (7,13), “Contabilidad” (6,73), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (6,72) y “Análisis de eficiencia y análisis de coste-beneficios” (6,51).
- > Los mayores desequilibrios entre ítems aplicados y adquiridos se dan en: “Habilidades comer-

ciales” (3,44), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (3,22), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (1,58), “Bases de datos” (1,47), “Logística y stocks” (1,47) y “Asesoría laboral convencional” (1,29).

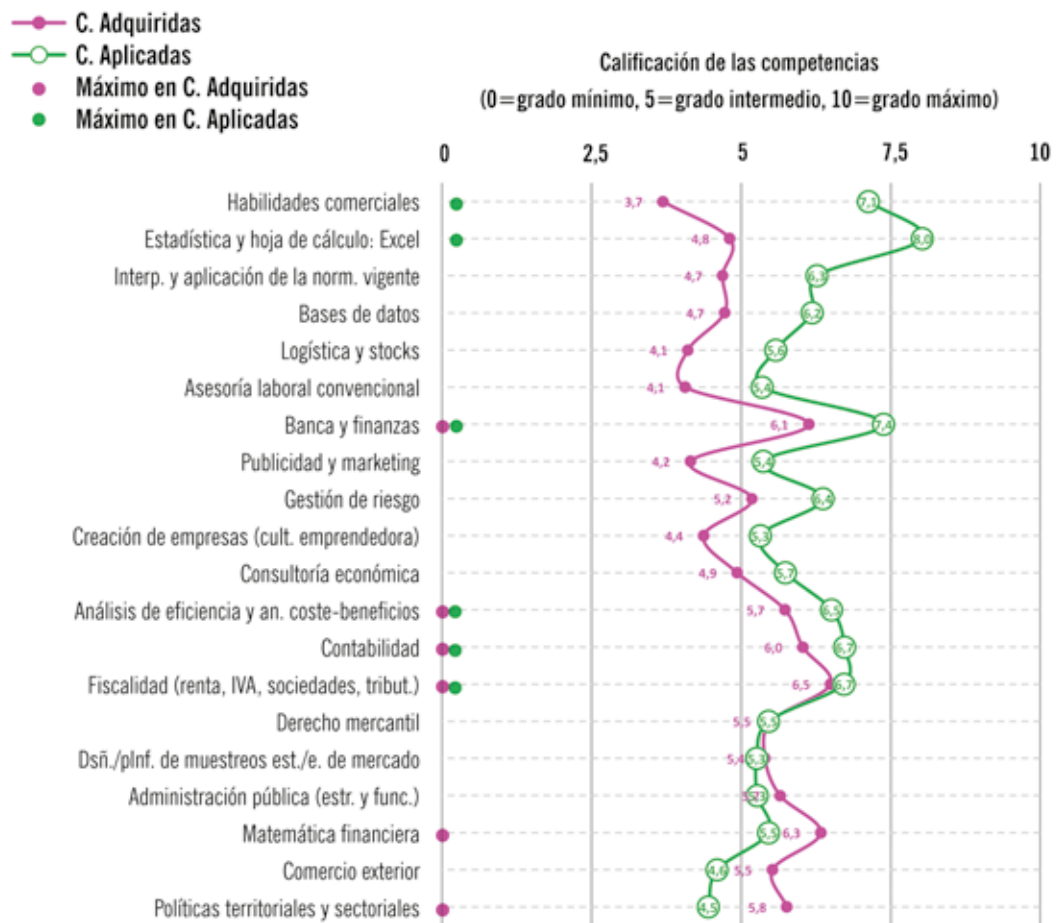
- > Respecto al grupo de ítems con diferencias negativas, es preciso observar que todos ellos tienen bajas competencias aplicadas y están indicando una sobrecualificación en materias no muy demandadas en el mercado laboral a estos profesionales. Los más significativos son: “Diseño/planificación de muestreos estadísticos/estudios de mercado” (-0,14), “Administración pública (estructura y funciones)” (-0,38), “Matemáticas financieras” (-0,87), “Comercio exterior” (-0,92) y “Políticas territoriales y sectoriales” (-1,31).

**Tabla 22. Licenciatura en Economía: competencias específicas adquiridas y aplicadas**

			Adquiridas	Aplicadas	Diferencial
Habilidades comerciales	20	3	3,69	7,13	3,44
Estadística y hoja de cálculo: Excel	13	1	4,81	8,03	3,22
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	15	8	4,69	6,27	1,58
Bases de datos	14	9	4,72	6,19	1,47
Logística y stocks	18	11	4,11	5,58	1,47
Asesoría laboral convencional	19	15	4,06	5,35	1,29
Banca/finanzas	3	2	6,13	7,38	1,25
Publicidad y marketing	17	14	4,15	5,37	1,22
Gestión de riesgo	11	7	5,18	6,37	1,19
Creación de empresas (cult. emprendedora)	16	16	4,37	5,32	0,95
Consultoría económica	12	10	4,93	5,74	0,81
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	6	6	5,73	6,51	0,78
Contabilidad	4	4	6,03	6,73	0,70
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	1	5	6,49	6,72	0,23
Derecho mercantil	9	13	5,50	5,46	-0,04
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	10	18	5,40	5,26	-0,14
Administración pública (estr. y func.)	7	17	5,65	5,27	-0,38
Matemáticas financieras	2	12	6,33	5,46	-0,87
Comercio exterior	8	19	5,52	4,60	-0,92
Políticas territoriales y sectoriales	5	20	5,76	4,45	-1,31
Promedio			5,16	5,96	0,80

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas. Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 39.** Licenciatura en Economía: competencias específicas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

#### 4.6.2. Competencias genéricas

La tabla 23 (gráfico 40) muestra la información relativa a las competencias genéricas adquiridas durante el proceso de formación en la universidad y la intensidad con la que se aplican en el puesto de trabajo. Con la información disponible se puede indicar que:

- > La puntuación promedio en competencias adquiridas es de 5,82 y en aplicadas 7,72. Esta información muestra una falta de adecuación de 1,90.
- > Todas las competencias aplicadas tienen puntuaciones superiores a las adquiridas.
- > Las competencias adquiridas con valores máximos son: “Responsabilidad en el trabajo” (6,67), “Capacidad de trabajar en equipo” (6,41) y “Compromiso ético” (6,32).
- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo con los valores más altos son: “Responsabilidad en el trabajo” (8,60), “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,28) y “Capacidad de trabajar en equipo” (8,22).
- > Las mayores carencias tienen lugar en: “Resolución rápida de problemas” (2,37), “Toma de decisiones” (2,30) y “Capacidad de comunicación” (2,24).



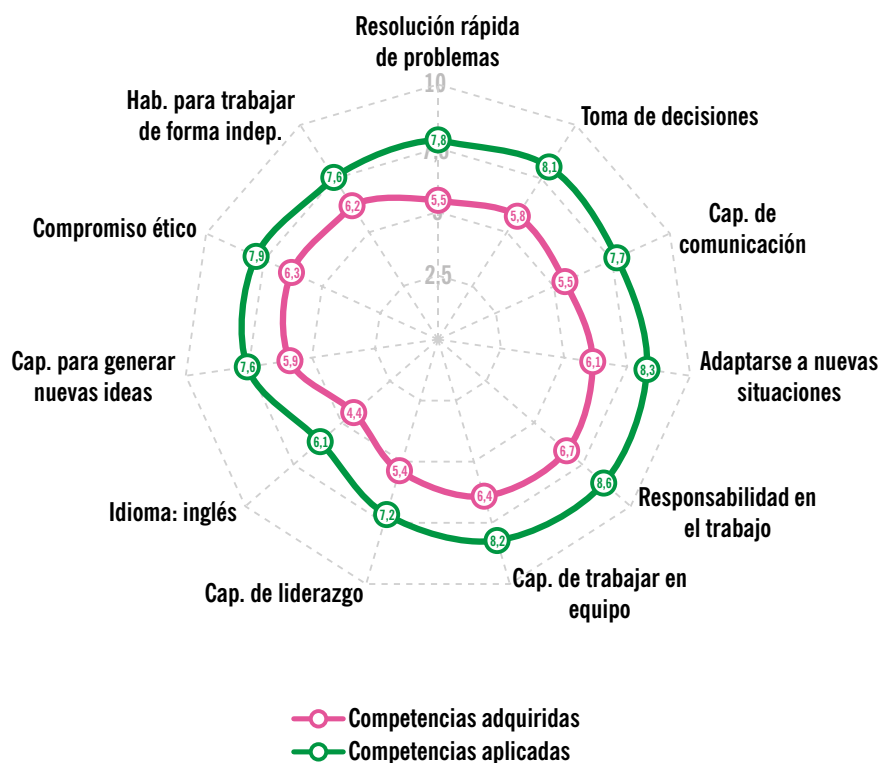
**Tabla 23.** Licenciatura en Economía: competencias genéricas adquiridas y aplicadas

	Adquiridas	Aplicadas	Diferencia
Resolución rápida de problemas	5,46	7,83	2,37
Toma de decisiones	5,75	8,05	2,30
Cap. de comunicación	5,47	7,71	2,24
Adaptarse a nuevas situaciones	6,13	8,28	2,15
Responsabilidad en el trabajo	6,67	8,60	1,93
Cap. de trabajar en equipo	6,41	8,22	1,81
Cap. de liderazgo	5,37	7,16	1,79
Idioma: inglés	4,38	6,12	1,74
Cap. para generar nuevas ideas	5,87	7,56	1,69
Compromiso ético	6,32	7,85	1,53
Hab. para trabajar de forma indep.	6,24	7,56	1,32
<b>Promedio</b>	<b>5,82</b>	<b>7,72</b>	<b>1,90</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de c. aplicadas

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 40.** Licenciatura en Economía: competencias genéricas adquiridas y aplicadas



Fuente: Elaboración propia

## 4.7. Competencias genéricas más valoradas en las titulaciones de Ciencias Sociales

En este apartado se analizan de manera sucinta las competencias genéricas adquiridas y aplicadas por los graduados de la UDC en Ciencias Sociales.

La tabla 24 muestra las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas por los graduados

ordenadas de mayor a menor. Con la información disponible se confirma que los ítems con mayores valoraciones son: “Responsabilidad en el trabajo” (6,59), “Compromiso ético” (6,33), “Capacidad de trabajar en equipo” (6,32) y “Habilidad para trabajar de forma independiente” (6,23).

**Tabla 24.** Competencias genéricas adquiridas por los graduados de la UDC. Promedio para todas las titulaciones

Competencias adquiridas	Puntuación
Responsabilidad en el trabajo	6,59
Compromiso ético	6,33
Cap. de trabajar en equipo	6,32
Hab. para trabajar de forma indep.	6,23
Adaptarse a nuevas situaciones	6,12
Generar nuevas ideas	5,77
Toma de decisiones	5,74
Cap. de comunicación	5,69
Resolución rápida de problemas	5,45
Cap. de liderazgo	5,44
Idioma: inglés	4,49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 se presentan las competencias genéricas aplicadas en el puesto de trabajo ordenadas según los valores obtenidos para todas las titulaciones.

Las competencias aplicadas más puntuadas son: “Responsabilidad en el trabajo” (8,55), “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,14), “Capacidad de trabajar en equipo” (8,02) y “Toma de decisiones” (7,92). Atendiendo a los valores obtenidos se observa que el “Compromiso ético” y la “Habilidad para trabajar de forma independiente” no forman

parte de las habilidades más valoradas para desempeñar un puesto de trabajo.

Se observa cómo, sin excepción, las puntuaciones de las competencias aplicadas por los titulados en el puesto de trabajo exceden a lo que dicen haber adquirido en la UDC. La lógica que subyace en la información obtenida es el esfuerzo que debe llevar a cabo la institución universitaria para capacitar mejor a los graduados y orientarlos al mercado laboral.



**Tabla 25.** Competencias genéricas aplicadas por los graduados de la UDC. Promedio para todas las titulaciones

Competencias aplicadas	Puntuación
Responsabilidad en el trabajo	8,55
Adaptarse a nuevas situaciones	8,14
Cap. de trabajar en equipo	8,02
Toma de decisiones	7,92
Resolución rápida de problemas	7,76
Cap. de comunicación	7,65
Compromiso ético	7,64
Hab. para trabajar de forma indep.	7,52
Generar nuevas ideas	7,29
Cap. de liderazgo	6,89
Idioma: inglés	6,08

Fuente: Elaboración propia

## 4.8. Competencias genéricas y puestos de trabajo desempeñados por los graduados

Este apartado tiene como objetivo comparar las competencias genéricas adquiridas en la UDC y las aplicadas según el puesto de trabajo desempeñado por los titulados en Ciencias Sociales.

De igual forma que se valoran las competencias adquiridas y aplicadas con un rango que va desde 1="menos competencias" hasta 10="competencias máximas", según la apreciación subjetiva del entrevistado, también, se han clasificado los puestos de trabajo desempeñados por los jóvenes y que figuran en la encuesta. Se han puntuado en un intervalo que va de 1 a 4, es decir, de menos a más responsabilidad (1="empleado", 2="técnico", 3="mando intermedio" y 4="directivo").

Este análisis se ha estructurado en dos fases:

- > En primer lugar, se analizan las puntuaciones de las competencias genéricas según la titulación y los puestos de trabajo desempeñados.
- > En segundo lugar, con los valores promedio de

las competencias de cada titulación, se estudia la relación entre las puntuaciones y el puesto de trabajo desempeñado. En esta fase y con el objetivo de aportar una mayor claridad a la información las titulaciones se agregaron en dos grupos: Ciencias Económicas y Empresariales (Dip. en Ciencias Empresariales, Lic. en ADE y Lic. en Economía) y Ciencias Jurídicas (Dip. en Relaciones Laborales y Lic. en Derecho).

En las tablas 26, 27, 28, 29 y 30 se muestran las puntuaciones dadas por los graduados a los ítems adquiridos y aplicados por titulación y puesto de trabajo desempeñado. Los resultados son predecibles con la información aportada en los apartados anteriores.

- > En primer lugar, el nivel medio de competencias aplicadas en todas las titulaciones y puestos de trabajo desempeñados es superior a las adquiridas.



> En segundo lugar, las competencias aplicadas en puestos de “dirección” son superiores a las de otros empleos. Como excepción, se observa el caso del “idioma: inglés” que para algunos “directivos” (licenciados en Administración y Dirección de Empresas y en Economía) la valoración de este ítem está por debajo del resto de los profesionales. Esta es una situación menos sorprendente de lo que parece porque en realidad los puestos de trabajo que desem-

peñan estos titulados se ciñen, generalmente, a un entorno local, provincial o nacional con escasa valoración de los idiomas.

> Por último, es necesario mejorar la formación de los graduados en ítems estrechamente relacionados con la innovación y el emprendimiento (“Capacidad de generar nuevas ideas” y “Capacidad de liderazgo”).

**Tabla 26.** Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado: Diplomatura en Ciencias Empresariales

	Competencias adquiridas				Competencias aplicadas			
	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo
Cap. de comunicación	5,34	6,13	5,90	5,00	7,34	8,27	7,70	8,50
Resolución rápida de probl.	5,22	6,00	6,00	7,00	7,41	7,91	7,90	8,00
Cap. de trabajar en equipo	6,47	7,39	6,40	5,50	8,17	8,43	8,40	9,00
Compromiso ético	6,46	6,86	8,29	8,50	7,57	8,00	8,56	9,50
Responsabilidad en el trabajo	6,97	7,00	6,60	6,00	8,52	8,67	9,00	9,50
Adapt. a nuevas situaciones	6,52	6,65	6,80	6,00	8,21	8,22	8,40	8,00
Toma de decisiones	5,97	6,17	6,11	7,50	7,25	7,42	8,33	9,00
Generar nuevas ideas	6,39	6,45	6,13	6,50	6,71	7,29	7,67	8,50
Cap. de liderazgo	5,67	5,65	6,25	4,00	6,34	5,86	7,00	9,50
Trabajar de forma indep.	6,76	6,96	7,13	6,50	7,14	8,22	8,33	6,50
Idioma: inglés	5,04	4,67	5,86	6,50	5,90	5,57	5,67	6,50
<b>Promedio</b>	<b>6,07</b>	<b>6,36</b>	<b>6,50</b>	<b>6,27</b>	<b>7,33</b>	<b>7,62</b>	<b>7,91</b>	<b>8,41</b>

■ Valores máximos de columna. Fuente: Elaboración propia



**Tabla 27. Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado: Diplomatura en Relaciones Laborales**

	Competencias adquiridas				Competencias aplicadas			
	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo
Cap. de comunicación	5,71	5,84	5,69		6,43	7,23	7,36	
Resolución rápida de probl.	6,29	5,39	5,60		7,83	7,58	7,79	
Cap. de trabajar en equipo	7,57	6,16	6,18		8,29	7,57	7,71	
Compromiso ético	6,43	6,00	6,25		8,00	7,24	7,31	
Responsabilidad en el trabajo	6,14	6,39	6,73		8,71	8,49	8,43	
Adapt. a nuevas situaciones	5,71	6,32	6,09		8,14	8,02	8,50	
Toma de decisiones	5,86	5,90	5,55		7,86	7,81	8,15	
Generar nuevas ideas	6,57	6,11	5,83		7,43	7,26	7,33	
Cap. de liderazgo	5,43	5,61	6,00		7,43	6,50	7,00	
Trabajar de forma indep.	5,57	6,08	6,25		8,14	7,24	7,14	
Idioma: inglés	3,00	6,33			6,33	6,00	4,14	
Promedio	6,07	6,36	6,50	n/d	7,69	7,36	7,35	n/d

■ Valores máximos de columna. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 28. Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado: Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas**

	Competencias adquiridas				Competencias aplicadas			
	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo
Cap. de comunicación	6,00	5,86	5,84	4,43	6,75	8,13	8,61	9,00
Resolución rápida de probl.	7,00	6,45	6,15	5,57	7,63	8,18	8,26	8,86
Cap. de trabajar en equipo	4,17	4,68	3,72	2,00	5,67	6,07	7,24	8,20
Compromiso ético	7,25	5,96	5,89	4,57	7,38	8,29	8,16	8,00
Responsabilidad en el trabajo	6,50	5,70	5,71	5,71	7,63	7,83	7,84	8,00
Adapt. a nuevas situaciones	5,75	5,60	5,96	3,50	6,14	6,86	7,90	8,00
Toma de decisiones	8,00	6,63	5,59	5,71	8,63	8,78	9,00	7,86
Generar nuevas ideas	6,38	5,49	5,30	5,17	6,75	8,00	7,94	7,86
Cap. de liderazgo	6,00	6,21	5,72	5,57	6,86	7,43	7,65	7,86
Trabajar de forma indep.	6,38	5,98	6,58	6,14	7,13	7,63	7,70	7,14
Idioma: inglés	7,00	6,08	6,08	4,83	6,88	7,30	7,26	7,14
Promedio	6,40	5,88	5,69	4,84	7,04	7,68	7,96	7,99

■ Valores máximos de columna. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 29.** Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado: Licenciatura en Derecho

	Competencias adquiridas				Competencias aplicadas			
	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo
Cap. de comunicación	4,67	6,42	5,30	5,50	7,75	8,00	8,44	8,50
Resolución rápida de probl.	5,75	5,40	4,79	7,40	7,86	8,00	8,22	8,38
Cap. de trabajar en equipo	5,67	6,38	5,73	5,83	7,38	8,11	8,13	9,63
Compromiso ético	6,00	6,46	6,16	6,83	7,88	8,00	7,50	8,13
Responsabilidad en el trabajo	7,00	6,41	6,34	7,00	8,38	8,46	8,22	8,88
Adapt. a nuevas situaciones	6,40	6,00	4,70	6,13	7,63	8,11	7,67	9,25
Toma de decisiones	6,20	5,56	4,59	5,29	6,75	7,68	8,00	9,25
Generar nuevas ideas	6,20	5,32	5,84	4,86	7,43	6,93	7,78	9,00
Cap. de liderazgo	5,33	5,30	4,59	5,00	7,14	6,89	8,22	8,38
Trabajar de forma indep.	6,86	6,04	6,22	7,38	7,71	7,00	7,50	8,14
Idioma: inglés		4,00			6,25	6,29	6,80	8,33
<b>Promedio</b>	<b>6,01</b>	<b>5,75</b>	<b>5,43</b>	<b>6,12</b>	<b>7,47</b>	<b>7,59</b>	<b>7,86</b>	<b>8,71</b>

■ Valores máximos de columna. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 30.** Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado: Licenciatura en Economía

	Competencias adquiridas				Competencias aplicadas			
	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo	Empleado	Técnico	Mando intermedio	Directivo
Cap. de comunicación	5,89	5,43	4,72	5,50	7,71	7,94	8,10	8,13
Resolución rápida de probl.	5,74	5,36	5,31	5,75	7,48	8,06	8,27	7,88
Cap. de trabajar en equipo	7,10	6,48	5,90	6,50	8,52	8,47	8,09	8,25
Compromiso ético	6,79	6,16	5,61	7,50	7,86	7,90	7,50	8,38
Responsabilidad en el trabajo	7,10	6,55	6,12	5,50	8,52	8,67	8,59	9,13
Adapt. a nuevas situaciones	6,80	5,96	5,56	5,25	8,05	8,44	8,41	8,63
Toma de decisiones	6,10	5,45	5,11	5,43	7,52	8,09	8,55	8,75
Generar nuevas ideas	6,05	5,77	5,48	6,13	7,10	7,48	8,23	8,00
Cap. de liderazgo	5,79	5,31	5,28	6,00	7,00	7,02	8,00	8,25
Trabajar de forma indep.	6,58	6,26	6,10	6,14	7,43	7,48	7,62	8,25
Idioma: inglés	3,43	4,63	5,75	3,25	5,00	6,02	7,06	4,40
<b>Promedio</b>	<b>6,12</b>	<b>5,76</b>	<b>5,54</b>	<b>5,72</b>	<b>7,47</b>	<b>7,78</b>	<b>8,04</b>	<b>8,00</b>

■ Valores máximos de columna. Fuente: Elaboración propia



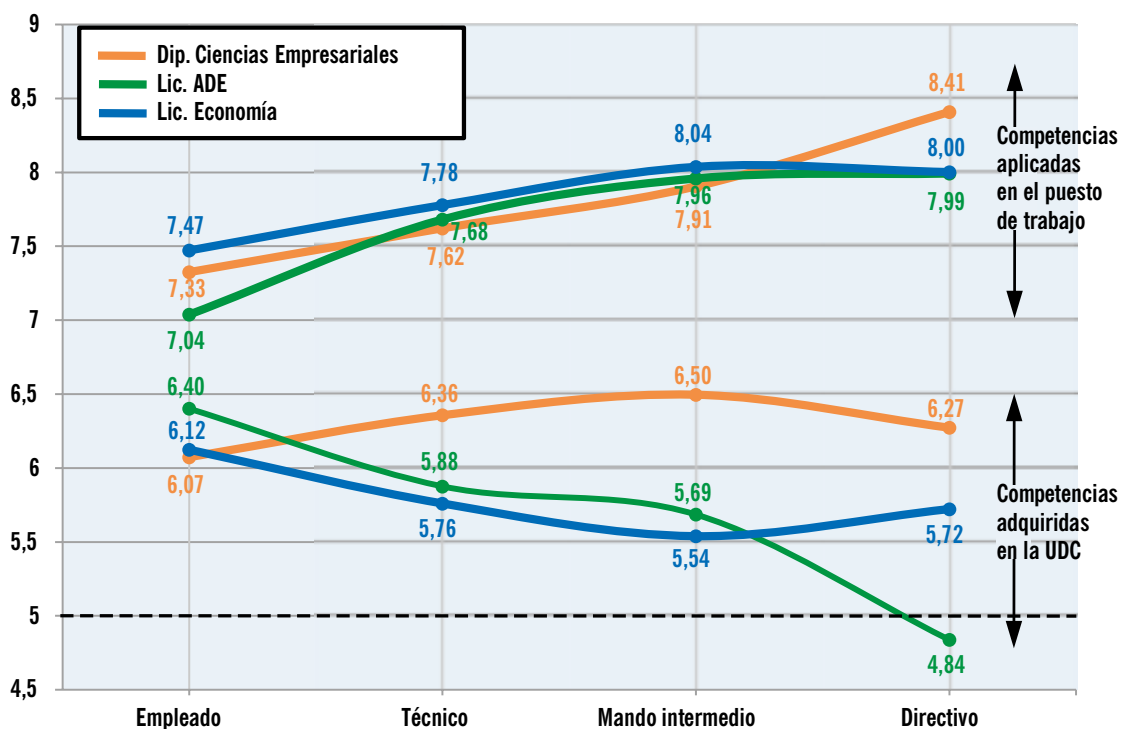
En el gráfico 41 se comparan las puntuaciones en las competencias adquiridas y aplicadas por los titulados en Ciencias Económicas y Empresariales (diplomados en Ciencias Empresariales, licenciados en Administración y Dirección de Empresa y licenciados en Economía) con los puestos de responsabilidad desempeñados en las empresas. Con la información disponible se puede constatar que:

- > Las competencias adquiridas en la UDC son inferiores a las aplicadas para todos los puestos de trabajo considerados.
- > Las competencias adquiridas en la UDC por los graduados muestran una gran dispersión respecto al puesto de responsabilidad que desempeñan en las empresas.
- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo son mayores a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.
  - Para el puesto de “empleado” las puntuacio-

nes promedio de las competencias aplicadas oscilan entre 7,04 para los licenciados en Administración y Dirección de Empresas, 7,33 para los diplomados en Ciencias Empresariales y 7,47 para los licenciados en Economía.

- Para los “técnicos” los valores fluctúan entre 7,62 en los graduados de Empresariales, 7,68 en los de Administración y Dirección de Empresas y 7,78 en los de Economía.
- En el caso de “mando intermedio” la valoración es de 7,91 para los graduados de Empresariales, 7,96 para los de Administración y Dirección de Empresas y 8,04 para los de Economía.
- En el puesto de “directivo” las puntuaciones oscilan entre 7,99 para los de Administración y Dirección de Empresas, 8,00 para los de Economía y 8,41 para los diplomados en Empresariales.

**Gráfico 41.** Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado en las titulaciones de Ciencias Económicas y Empresariales



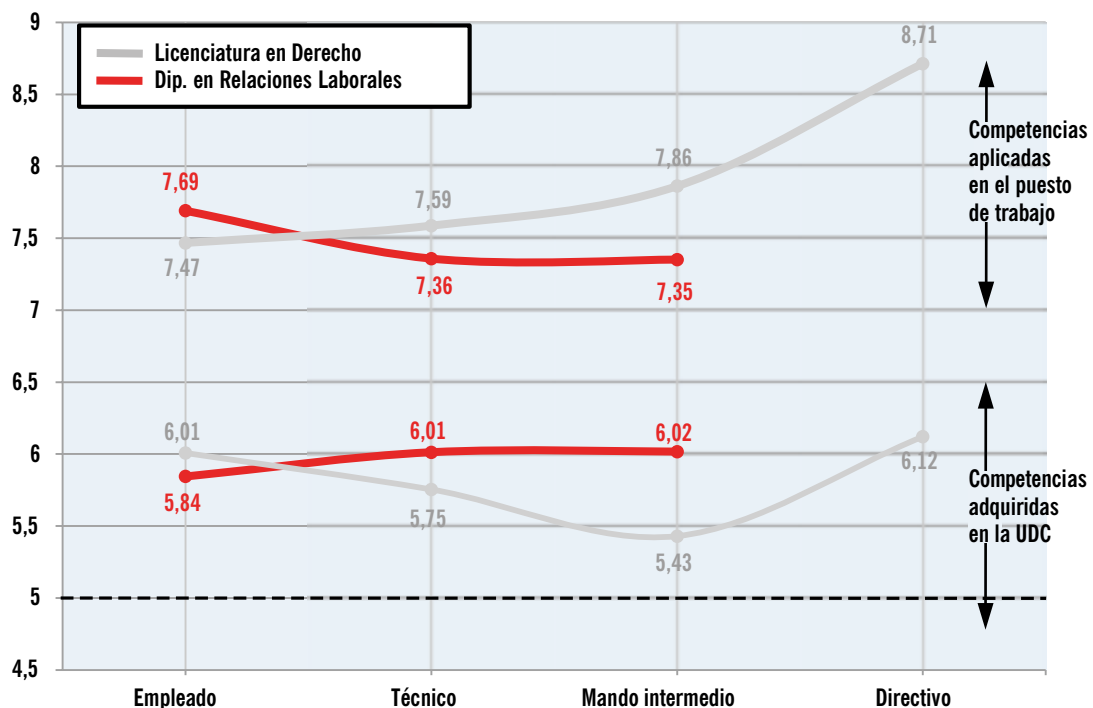
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 42 se analizan los valores promedio otorgados a las competencias genéricas adquiridas y aplicadas por los titulados en Ciencias Jurídicas (diplomados en Relaciones Laborales y licenciados en Derecho) y los puestos de responsabilidad que desempeñan en las empresas. Con los datos obtenidos se puede señalar que:

- > Las competencias adquiridas son inferiores a las aplicadas en todos los puestos de trabajo considerados.
- > Las competencias adquiridas por los graduados en Relaciones Laborales aumentan a medida que el nivel de responsabilidad es mayor. Sin embargo, el caso de los licenciados en Derecho presenta una gran dispersión.

- > Las competencias aplicadas en el puesto de trabajo aumentan a medida que el nivel de responsabilidad es mayor para los licenciados en Derecho.
  - Para el puesto de “empleado” la puntuación promedio es de 7,47
  - En el caso de “técnico” la valoración alcanza 7,59
  - Para el puesto de trabajo de “mando intermedio” es de 7,86
  - Para los “directivos” la puntuación es de 8,71
- > Sin embargo, en el caso de los graduados en Relaciones Laborales esta relación positiva entre mayor responsabilidad en el trabajo y puntuación más altas en las competencias no se cumple.

**Gráfico 42.** Competencias genéricas según el puesto de trabajo desempeñado en las titulaciones de Ciencias Jurídicas



Fuente: Elaboración propia





# Tema 5.

---

Competencias requeridas  
por los empresarios:  
margen de mejora



## 5.1. Introducción

Este capítulo se dedica al estudio de las competencias requeridas por los empresarios y al análisis del margen de mejora que es necesario implementar en cada una de las titulaciones consideradas para que se adapten a las necesidades del mercado laboral.

Durante muchos años la relación entre la universidad española y las empresas ha sido casi inexistente. En numerosas ocasiones ambas han reconocido la importancia de trabajar unidas, pero no lo han conseguido. Entre los factores que más les han distanciado se pueden mencionar, por una parte, el perfil excesivamente academicista de la institución universitaria frente al pragmatismo empresarial y, por otra, el desconocimiento de las posibilidades de innovación que podrían utilizar las empresas si se apoyasen en las investigaciones llevadas a cabo en la universidad.

Actualmente, la situación ha cambiado mucho, pero, todavía necesita cambiar mucho más. El acercamiento universidad/empresa tendrá que fundamentarse en cuatro grandes objetivos:

- > La formación en conocimientos y competencias
- > La investigación/innovación
- > El empleo
- > La transferencia de conocimientos

En la última década, sobre todo desde el año 2003, la Comisión Europea ha revisado en sucesivos informes la misión que debe desempeñar la universidad en la sociedad del conocimiento. Además, de sus funciones tradicionales de difundir la formación en conocimientos, fomentar la ciencia por medio de la investigación/innovación y crear empleo, también ha de incorporar una cuarta misión que subraya el papel de liderazgo que deben asumir las instituciones de educación

superior en el terreno de las actividades de transferencia del saber.

Algunos investigadores (Bueno, 2007) exponen el alcance de la nueva misión que debe desempeñar la universidad a través de tres ideas fundamentales que constituyen su ámbito de actuación:

- > Las universidades deben ser instituciones emprendedoras que pongan en práctica procesos de transferencia de conocimientos.
- > Las universidades deben actuar como agentes y espacios dinamizadores.
- > Las universidades deben fomentar el crecimiento económico de su entorno de referencia, con vocación de compromiso con las empresas, facilitando una mayor cooperación social.

Para que la universidad cumpla adecuadamente esta misión es preciso que las empresas consideren a esta institución como un socio cercano, que puede aportar amplios conocimientos transferibles y con evidente aplicabilidad al mundo empresarial. Pero, para ello, la universidad debe adaptar la enseñanza a las necesidades de formación en competencias que los empresarios le sugieren y, a su vez, el tejido empresarial debe interactuar creando un clima favorable que impulse la creación de proyectos innovadores que generen empleo de alta cualificación para los titulados universitarios.

El Consello Social de la UDC tiene muy presente el papel que la sociedad le ha atribuido, y en todas sus actuaciones pone de manifiesto su apuesta por la mejora de la comunicación entre la universidad, la sociedad y el mundo empresarial. Prueba de ello es el esfuerzo dedicado a responder a las demandas sociales a través de investigaciones cualitativas y cuantitativas que



permitan estrechar la relación universidad-empresa.

La encuesta a las empresas ha incluido los mismos ítems sobre competencias genéricas y específicas que son adquiridos y aplicados por los graduados en Ciencias Sociales. Esto ha permitido realizar comparaciones cuantitativas y cualitativas entre los valores declarados por los universitarios y los manifestados por los empresarios. Se trata de cuantificar el *gap* (“diferencia”) existente entre las competencias requeridas por los empresarios y las que han adquirido los estudiantes a lo largo de su período de formación. Con el objetivo de poder analizar en profundidad estas diferencias se utiliza el margen de mejora<sup>3</sup>. Este concepto permite conocer las fortalezas y las debilidades de las titulaciones analizadas.

3. El margen de mejora es  $(c_r - c_a)/c_r \cdot 100$ , donde:  $c_r$  son las competencias requeridas por los empresarios, y  $c_a$  son las competencias adquiridas por los graduados a lo largo de su trayectoria académica.

Con la información disponible se analizan las fortalezas y debilidades de las titulaciones de Ciencias Sociales con arreglo a los siguientes criterios:

- > Debilidades: las competencias analizadas se dice que muestran debilidades cuando verifican alguna de las siguientes condiciones:
  - Tener un elevado diferencial entre competencias requeridas y adquiridas. Pero, también se exigen elevadas puntuaciones en las requeridas, restricción que se plantea para eliminar aquellos ítems que no son demasiado utilizados en el puesto de trabajo.
  - Tener un elevado margen de mejora.
- > Fortalezas: las competencias analizadas muestran fortalezas cuando verifican algunas de las siguientes condiciones:
  - Tener poco diferencial entre competencias requeridas y adquiridas.
  - Tener un margen de mejora bajo.

## 5.2. Competencias específicas requeridas por las empresas

### 5.2.1. Competencias específicas requeridas por las empresas: análisis conjunto

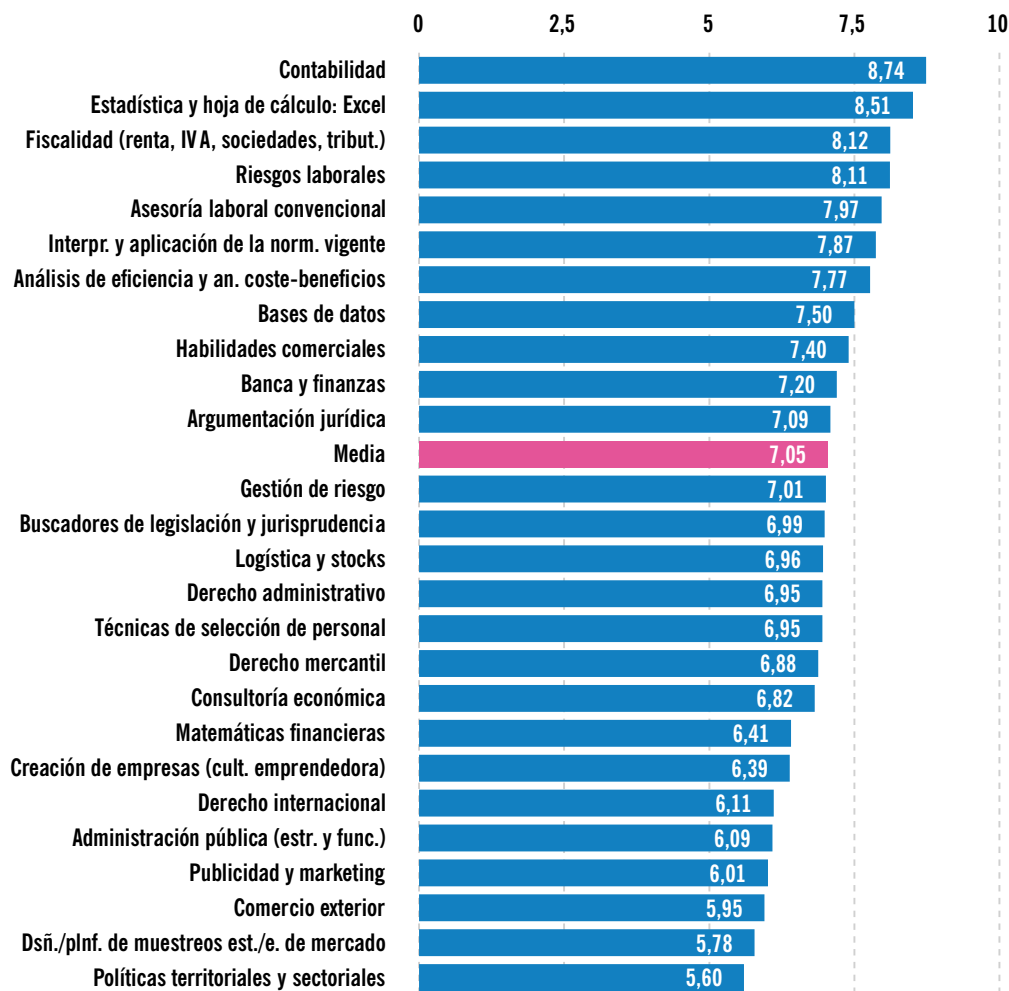
En esta sección se cuantifican las competencias específicas requeridas por los empresarios a los empleados universitarios graduados en Ciencias Sociales. Las puntuaciones otorgadas coinciden con la apreciación subjetiva del empleador respecto a la importancia que le conceden a cada ítem con un rango que va desde 1 = “ninguna importancia” hasta 10 = “máxima importancia”.

El gráfico 43 muestra la valoración que los empresarios hacen de los 26 ítems específicos ordenados de mayor a menor con un valor promedio de 7,05.

Se aprecia, claramente, según las opiniones manifestadas en las entrevistas, que los puestos de trabajo diseñados para estos titulados universitarios requieren un conjunto de competencias con alto grado de conocimientos profesionales. Los ítems que figuran con puntuaciones por encima del valor promedio son: “Contabilidad” (8,74), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,51), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (8,12), “Riesgos laborales” (8,11), “Asesoría laboral convencional” (7,97), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (7,87), “Análisis de eficiencia y análisis coste/beneficios” (7,77), “Bases de datos” (7,50), “Habilidades comerciales” (7,40), “Banca/finanzas” (7,20) y “Argumentación jurídica” (7,09).



**Gráfico 43. Competencias específicas requeridas por las empresas**



Fuente: Elaboración propia

### 5.2.2 Competencias específicas requeridas según el tamaño de las empresas

En este apartado se estudia en profundidad las necesidades de competencias específicas requeridas por parte de los empresarios participantes en la encuesta según el tamaño de la empresa. En la muestra se consideraron cuatro estratos: microempresas las que tienen entre 1 y 9 trabajadores; empresas pequeñas aquellas que tienen entre 10 y 49 empleados; las medianas entre 50 y 250; y, por último, las grandes con más de 250 trabajadores.

La tabla 31 (gráfico 44) presenta las puntuaciones

de los ítems específicos atendiendo a esta clasificación. Con la información disponible se observa que:

- > Las microempresas y las grandes son las que requieren en sus empleados un mayor número de competencias y, además con las puntuaciones máximas. En las microempresas el número de competencias con las puntuaciones más altas asciende a 8 y en las grandes a 11, mientras que en las empresas pequeñas sólo figuran 2 ítems y en las medianas 5.
- > Estos resultados, seguramente, están muy relacionados con el puesto de trabajo desempeñado por los graduados que varía según el tamaño

de la empresa considerada. El gráfico 45 muestra los datos obtenidos donde se observa que los “directivos” en las microempresas son el 26,32%, en las pequeñas el 5,26%, en las medianas el 10,53% y en las grandes el 57,89%. Lógicamente, los puestos de mayor responsabilidad implican unas exigencias más altas en competencias, circunstancia que se produce en las microempresas y en las grandes.

- > En las microempresas las competencias requeridas que están por encima de la media son “Contabilidad” (8,69), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (8,47), “Argumentación jurídica” (7,89), “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (7,82), “Derecho mercantil” (7,49), “Derecho administrativo” (7,41) y “Creación de empresas (cultura emprendedora)” (7,25).
- > Las competencias requeridas en mayor grado, por encima de la media, por las empresas pequeñas son “Riesgos laborales” (8,29) y “Bases de datos” (7,64).
- > En el caso de las empresas medianas las competencias requeridas con valores máximos son “Habilidades comerciales” (8,05), “Gestión de riesgo” (7,75) y “Banca/finanzas” (7,70).
- > Los ítems requeridos con las puntuaciones más altas por las empresas grandes son “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,79), “Asesoría laboral convencional” (8,67), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (8,56), “Técnicas de selección de personal” (8,43), “Análisis de eficiencia y análisis coste-beneficios” (8,35), “Consultoría económica” (7,45), “Logística y stocks” (7,18), “Matemáticas financieras” (7,14) y “Publicidad y marketing” (7,05).

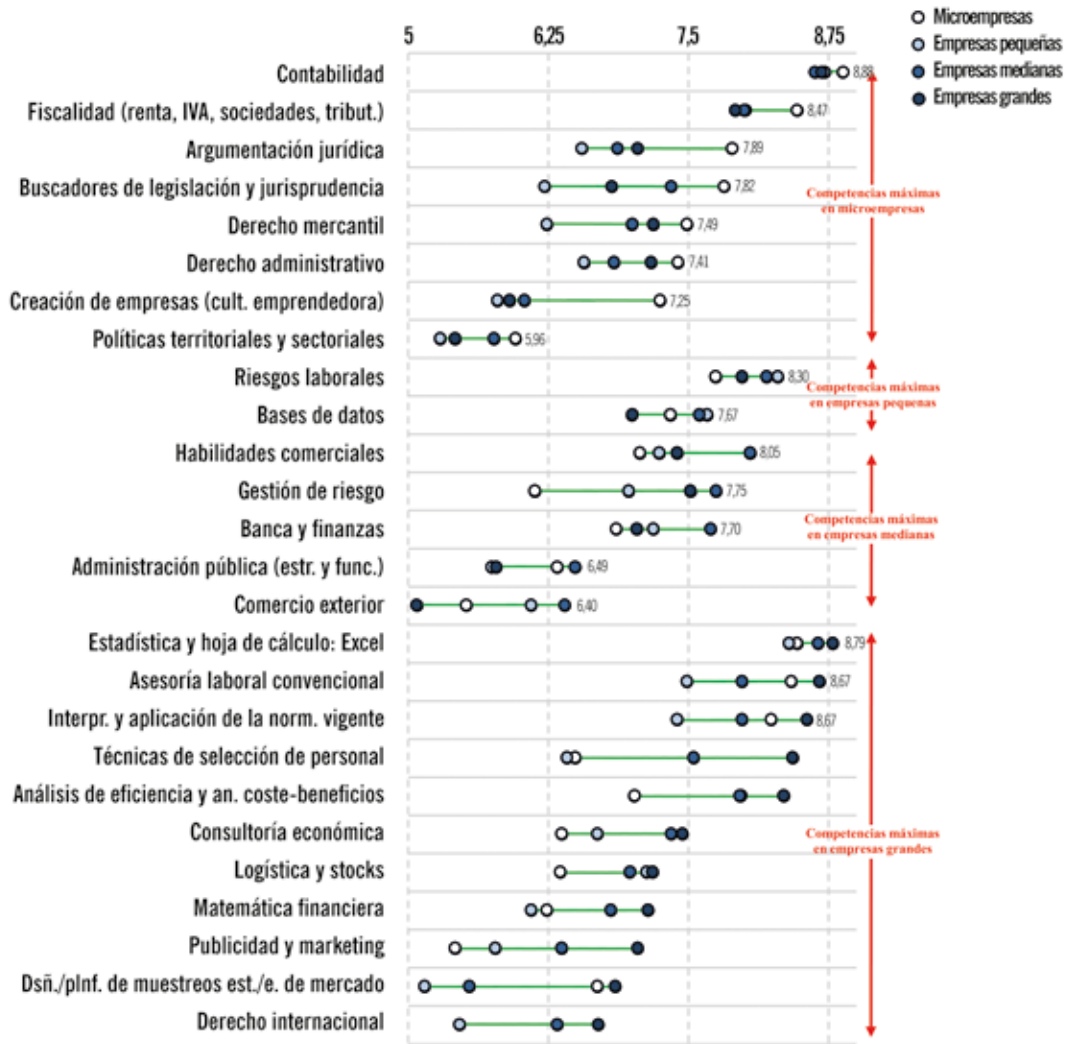


**Tabla 31.** Competencias específicas requeridas por las empresas según el tamaño

	Microempresas	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	
Contabilidad	8,88	8,72	8,63	8,69	
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	8,47	8,01	8,00	7,92	
Argumentación jurídica	7,89	6,55	6,87	7,05	
Buscadores de legislación y jurisprudencia	7,82	6,22	7,35	6,82	Competencias requeridas máximas en microempresas
Derecho mercantil	7,49	6,24	7,00	7,19	
Derecho administrativo	7,41	6,57	6,84	7,17	
Creación de empresas (cult. emprendedora)	7,25	5,80	6,04	5,91	
Políticas territoriales y sectoriales	5,96	5,29	5,77	5,42	
Riesgos laborales	7,74	8,29	8,27	7,98	Competencias requeridas máximas en empresas pequeñas
Bases de datos	7,34	7,64	7,63	7,00	
Habilidades comerciales	7,07	7,24	8,05	7,40	
Gestión de riesgo	6,13	6,97	7,75	7,52	Competencias requeridas máximas en empresas medianas
Banca/finanzas	6,86	7,19	7,70	7,04	
Administración pública (estr. y func.)	6,33	5,75	6,49	5,79	
Comercio exterior	5,52	6,10	6,40	5,08	
Estadística y hoja de cálculo: Excel	8,47	8,40	8,66	8,79	
Asesoría laboral convencional	8,42	7,49	7,98	8,67	
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	8,24	7,40	7,98	8,56	
Técnicas de selección de personal	6,49	6,42	7,55	8,43	
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	7,02	7,97	7,96	8,35	Competencias requeridas máximas en empresas grandes
Consultoría económica	6,37	6,69	7,35	7,45	
Logística y stocks	6,36	7,13	6,98	7,18	
Matemáticas financieras	6,24	6,10	6,81	7,14	
Publicidad y marketing	5,42	5,78	6,37	7,05	
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	6,69	5,15	5,55	6,85	
Derecho internacional	6,33	5,46	6,33	6,70	
<b>Promedio</b>	7,09	6,79	7,24	7,28	

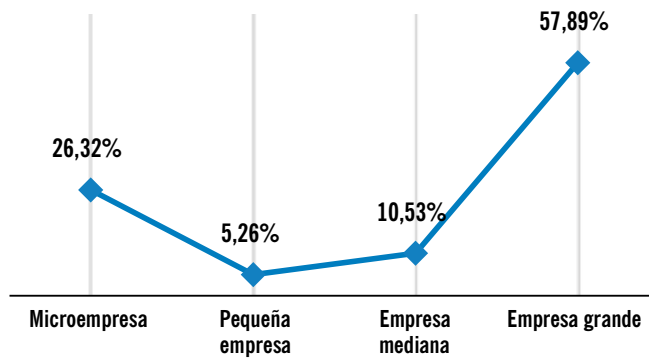
Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 44.** Competencias específicas requeridas por las empresas según el tamaño



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 45.** Distribución de los puestos directivos según el tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia



## 5.3. Margen de mejora en las competencias específicas por titulación

En este apartado se analizan las diferencias entre las competencias específicas requeridas por los empresarios y las adquiridas por los graduados de la UDC durante su etapa universitaria. También se profundiza en el análisis del margen de mejora para cada una de las titulaciones de Ciencias Sociales.

### 5.3.1. Competencias adquiridas y requeridas en la Diplomatura en Ciencias Empresariales

En esta sección se estudian las competencias específicas requeridas por los empresarios y las adquiridas por los diplomados en Ciencias Empresariales y se calcula el margen de mejora. En la tabla 32 (gráfico 46) se muestran la valoración de las 20 competencias seleccionadas<sup>4</sup>. En esta situación se realizan las siguientes consideraciones:

- > En términos generales, se observa que las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas (5,71) son inferiores a las requeridas (7,17). Esta información indica que los puestos de trabajo de los graduados en empresariales requieren un conjunto de habilidades que no son las que tradicionalmente se enseñan en la universidad. El margen de mejora promedio para esta titulación es del 20%.
- > Las competencias requeridas por los empresarios con las mayores puntuaciones en esta titulación son: “Contabilidad” (8,79), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,73), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (7,89), “Análisis de eficiencia y de coste/beneficio” (7,88) y “Asesoría laboral convencional” (7,82). Estos resultados muestran con rotundidad la necesidad de formación específica adecuada a las

necesidades del mercado laboral.

- > Los ítems que tienen márgenes de mejora más elevados son: “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (41%), “Habilidades comerciales” (34%) y “Bases de datos” (33%). Estos resultados manifiestan el alejamiento entre las demandas específicas de las empresas y la oferta de formación que se imparte en esta titulación. Las carencias se podrían concretar en dos exigencias fundamentales para desempeñar el puesto de trabajo: herramientas informáticas y habilidades comerciales.
- > “Contabilidad” y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” muestran un ajuste, relativamente, bajo de 14% y 8%, respectivamente. Estas competencias tienen puntuaciones máximas tanto en adquiridas como en requeridas, pero, aún así, los empresarios indican la necesidad de mayor formación.
- > “Asesoría laboral convencional” también tiene un margen de mejora por debajo del promedio. Las puntuaciones son elevadas en competencias adquiridas y requeridas, no obstante, también necesita mejorar la formación para adaptarse a las necesidades del mercado laboral.
- > Tan sólo el ítem “Matemáticas financieras” (-6%), tiene un margen de mejora negativo, lo que puede interpretarse como una sobrecualificación excesiva, no demandada en el mercado laboral.

4. Es preciso indicar que para ello se han tenido en cuenta empresas que tienen en plantilla a algún titulado en Ciencias Empresariales.

**Tabla 32.** Margen de mejora en la Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias específicas adquiridas y requeridas\*

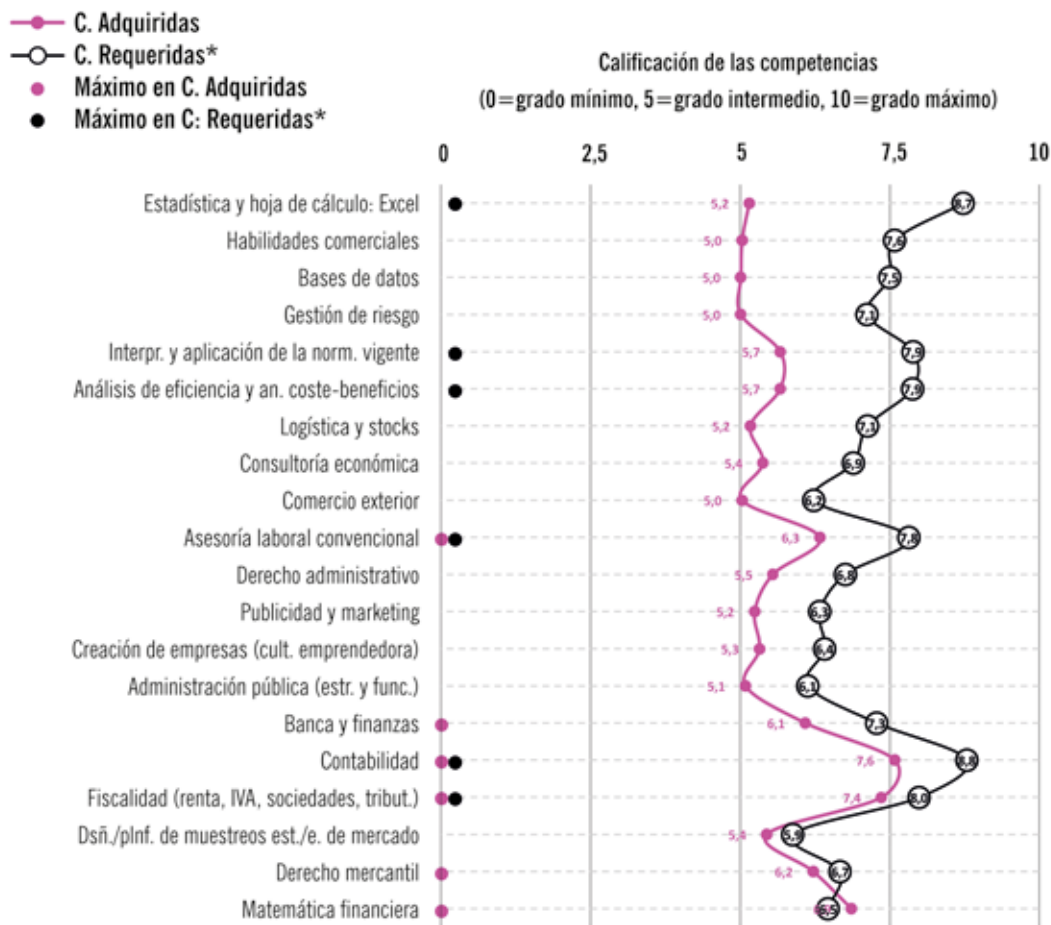
			Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Estadística y hoja de cálculo: Excel	15	2	5,15	8,73	41%
Habilidades comerciales	17	7	5,03	7,58	34%
Bases de datos	19	8	5,01	7,50	33%
Gestión de riesgo	20	11	5,01	7,12	30%
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	7	4	5,67	7,89	28%
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	8	5	5,67	7,88	28%
Logística y stocks	14	10	5,17	7,13	27%
Consultoría económica	11	12	5,38	6,89	22%
Comercio exterior	18	18	5,03	6,23	19%
Asesoría laboral convencional	4	6	6,33	7,82	19%
Derecho administrativo	9	13	5,55	6,76	18%
Publicidad y marketing	13	17	5,24	6,33	17%
Creación de empresas (cult. emprendedora)	12	16	5,32	6,41	17%
Administración pública (estr. y func.)	16	19	5,09	6,13	17%
Banca/finanzas	6	9	6,09	7,28	16%
Contabilidad	1	1	7,58	8,79	14%
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	2	3	7,36	7,99	8%
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	10	20	5,44	5,88	7%
Derecho mercantil	5	14	6,22	6,67	7%
Matemáticas financieras	3	15	6,86	6,47	-6%
<b>Promedio</b>			5,71	7,17	20%

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas (ranking). \* Competencias requeridas por empresas con algún diplomado en Ciencias Empresariales. Fuente: Elaboración propia

requeridas



**Gráfico 46.** Margen de mejora en la Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias específicas adquiridas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla diplomados en Ciencias Empresariales  
Fuente: Elaboración propia

### 5.3.2. Competencias adquiridas y requeridas en la Diplomatura en Relaciones Laborales

En este apartado se estudian las competencias específicas requeridas por los empresarios y las adquiridas por los diplomados de esta titulación. En la tabla 33 (gráfico 47) se presentan las puntuaciones de las 15 competencias seleccionadas. Con la información disponible se puede afirmar que:

> En términos generales, se aprecia que las puntuaciones de las competencias adquiridas (6,00) son inferiores a las requeridas (7,51), mostrando un claro desajuste entre las habilidades aprendidas durante la trayectoria académica

y lo exigido en el puesto de trabajo. El margen de mejora promedio es del 20%.

- > Las competencias requeridas con las mayores puntuaciones son: “Contabilidad” (8,70), “Asesoría laboral convencional” (8,58), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,52), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (8,39), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (8,27) y “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (7,44).
- > Los mayores márgenes de mejora entre los requerimientos de los empresarios y lo que se adquiere durante el proceso de formación en la universidad se producen en: “Logística y stocks”



(33%), “Banca/finanzas” (32%), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (32%), “Consultoría económica” (26%) y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (26%). En este caso, se vislumbra una carencia de conocimientos muy relacionados con áreas específicas de la organización empresarial, la informática y la actividad financiera de las empresas.

> Las competencias con mejores ajustes respecto a las necesidades de las empresas son: “Admi-

nistración pública (estructura y funcionamiento)” (0%), “Derecho administrativo” (7%). y “técnicas de selección de personal” (7%).

> También muestran una cierta fortaleza debido a su bajo margen de mejora y a su alta posición en el ranking de competencias adquiridas y requeridas: “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (18%) y “Asesoría laboral convencional” (13%).

**Tabla 33.** Margen de mejora en la Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias específicas adquiridas y requeridas\*

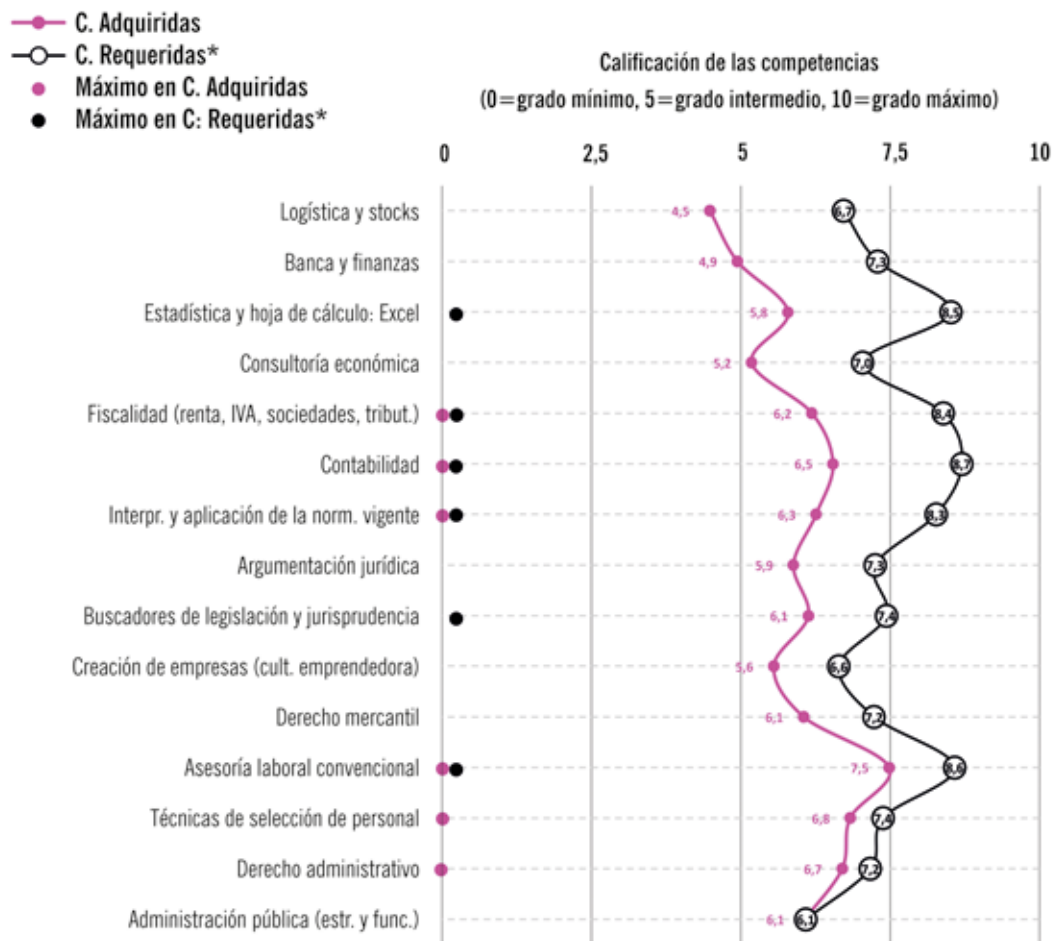
			Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Logística y stocks	15	13	4,48	6,72	33%
Banca/finanzas	14	8	4,94	7,29	32%
Estadística y hoja de cálculo: Excel	11	3	5,79	8,52	32%
Consultoría económica	13	12	5,18	7,04	26%
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	6	4	6,19	8,39	26%
Contabilidad	4	1	6,54	8,70	25%
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	5	5	6,26	8,27	24%
Argumentación jurídica	10	9	5,88	7,25	19%
Buscadores de legislación y jurisprudencia	7	6	6,13	7,44	18%
Creación de empresas (cult. emprendedora)	12	14	5,55	6,64	16%
Derecho mercantil	9	10	6,05	7,23	16%
Asesoría laboral convencional	1	2	7,48	8,58	13%
Técnicas de selección de personal	2	7	6,83	7,38	7%
Derecho administrativo	3	11	6,70	7,17	7%
Administración pública (estr. y func.)	8	15	6,07	6,09	0%
<b>Promedio</b>			6,00	7,51	20%

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas (ranking). \* Competencias requeridas por empresas con algún diplomado en Relaciones Laborales. Fuente: Elaboración propia

requeridas



**Gráfico 47. Margen de mejora en la Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias específicas adquiridas y requeridas\***



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla diplomados en Relaciones Laborales  
Fuente: Elaboración propia

### 5.3.3. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas

En esta sección se estudian las puntuaciones de las competencias específicas requeridas por los empresarios y las adquiridas por los licenciados en Administración y Dirección de Empresas.

La tabla 34 (gráfico 48) muestra las puntuaciones de los 22 ítems seleccionados. Con los datos disponibles se puede constatar que:

> La puntuación promedio de las competencias adquiridas es de 5,36, mientras que en las re-

queridas alcanza 7,11. La situación muestra un margen de mejora del 25%. Esta información está indicando un desajuste elevado entre lo que se enseña en la universidad y lo que requieren los empresarios en los puestos de trabajo adecuados a estos profesionales.

> Las competencias requeridas con las puntuaciones más altas en esta titulación son: “Contabilidad” (8,79), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,73), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (7,89), “Análisis de eficiencia y coste/beneficio” (7,88) y “Asesoría laboral convencional” (7,82). Estos resultados ponen

de manifiesto las necesidades de formación específica en los graduados de Administración y Dirección de Empresas para incorporarse al mercado laboral.

- > Los mayores márgenes de mejora se producen en los ítems: “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (44%), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (43%), “Base de datos” (42%) y “Asesoría laboral convencional” (38%). Esto indica claramente que existe una demanda empresarial no satisfecha en nuevas tecnologías informáticas y en conocimientos jurídicos en esta titulación.
- > Existen dos competencias con márgenes de mejora negativos: “Diseño y planificación de muestreos estadísticos y estudios de mercado” (-4%) y “Matemáticas financieras” (-9%). Esta situación muestra una sobrecualificación que seguramente está indicando una reconsideración de estas materias en los futuros planes de estudio.
- > Los ítems de “Contabilidad” y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” aparecen con márgenes de mejora por debajo del promedio, 17% y 10%, respectivamente, además, son ítems que tienen puntuaciones máximas.

**Tabla 34.** Margen de mejora en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias específicas adquiridas y requeridas\*

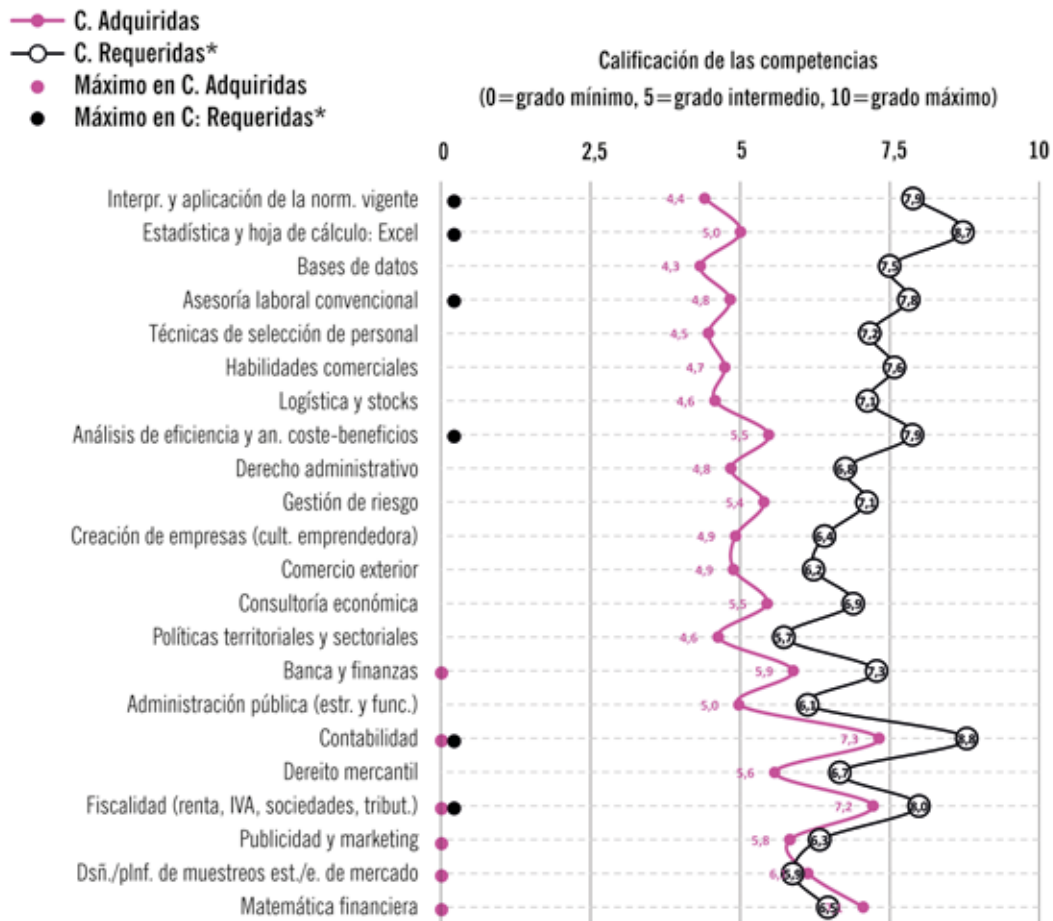
			Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	21	4	4,41	7,89	44%
Estadística y hoja de cálculo: Excel	11	2	5,01	8,73	43%
Bases de datos	22	8	4,33	7,50	42%
Asesoría laboral convencional	16	6	4,83	7,82	38%
Técnicas de selección de personal	20	10	4,47	7,17	38%
Habilidades comerciales	17	7	4,74	7,58	37%
Logística y stocks	19	11	4,58	7,13	36%
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	8	5	5,48	7,88	30%
Derecho administrativo	15	14	4,85	6,76	28%
Gestión de riesgo	10	12	5,40	7,12	24%
Creación de empresas (cult. emprendedora)	13	17	4,92	6,41	23%
Comercio exterior	14	19	4,89	6,23	22%
Consultoría económica	9	13	5,45	6,89	21%
Políticas territoriales y sectoriales	18	22	4,63	5,73	19%
Banca/finanzas	5	9	5,89	7,28	19%
Administración pública (estr. y func.)	12	20	4,98	6,13	19%
Contabilidad	1	1	7,32	8,79	17%
Derecho mercantil	7	15	5,58	6,67	16%
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	2	3	7,22	7,99	10%
Publicidad y marketing	6	18	5,83	6,33	8%
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	4	21	6,13	5,88	-4%
Matemáticas financieras	3	16	7,06	6,47	-9%
<b>Promedio</b>			5,36	7,11	25%

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas (ranking). \* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Fuente: Elaboración propia

requeridas



**Gráfico 48.** Margen de mejora en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias específicas adquiridas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Administración y Dirección de Empresas  
Fuente: Elaboración propia

### 5.3.4. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Derecho

En esta sección se consideran las competencias específicas requeridas por los empresarios entrevistados y las adquiridas por los licenciados en Derecho.

En la tabla 35 (gráfico 49) se presentan las puntuaciones de las 15 competencias seleccionadas. Con los datos disponibles se constata que:

- > Las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas (5,89) son inferiores a las requeridas en el puesto de trabajo (7,24). Esta información proporcionada por los graduados y los empresarios está manifestando que las necesidades de

formación en los puestos de trabajo requieren un conjunto de habilidades que no son las que se adquieren al cursar los estudios.

- > Las puntuaciones más altas en competencias requeridas son: “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (8,39), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,35), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (8,06), “Asesoría laboral convencional” (7,94), “Riesgos laborales” (7,93) y “Argumentación jurídica” (7,71). Los datos obtenidos ponen de manifiesto las necesidades de una formación específica demandada por los empresarios para que estos titulados se adapten a las exigencias del mercado laboral.

- > Las competencias que muestran un mayor desajuste entre las necesidades del mercado laboral y el nivel adquirido en la UDC coinciden, por otra parte, con aquellas que tienen muy baja puntuación en competencias adquiridas: “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (40%), “Asesoría laboral convencional” (38%), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (36%), “Bases de datos” (33%), “Creación de empresas (cultura emprendedora)” (24%) y “Riesgos laborales” (22%). Estos desajustes ponen de manifiesto que existe una necesidad de mayor formación para estos titulados en tecnología informática y aplicaciones a la economía real.
- > Existe una competencia con un margen de mejora negativo, “Derecho internacional” (-10%). Este ítem indica una sobrecualificación que puede interpretarse como una necesidad de reestructurar sus exigencias académicas.
- > Los márgenes de mejora por debajo del promedio y las altas posiciones en el ranking de competencias adquiridas y requeridas se producen en: “Buscadores de legislación y jurisprudencia” (18%), “Argumentación jurídica” (16%), “Derecho mercantil” (5%) y “Derecho administrativo” (2%). Esta situación pone de manifiesto que estas competencias están más o menos ajustadas a las necesidades de los empresarios entrevistados.

**Tabla 35.** Margen de mejora en la Licenciatura en Derecho: competencias específicas adquiridas y requeridas\*

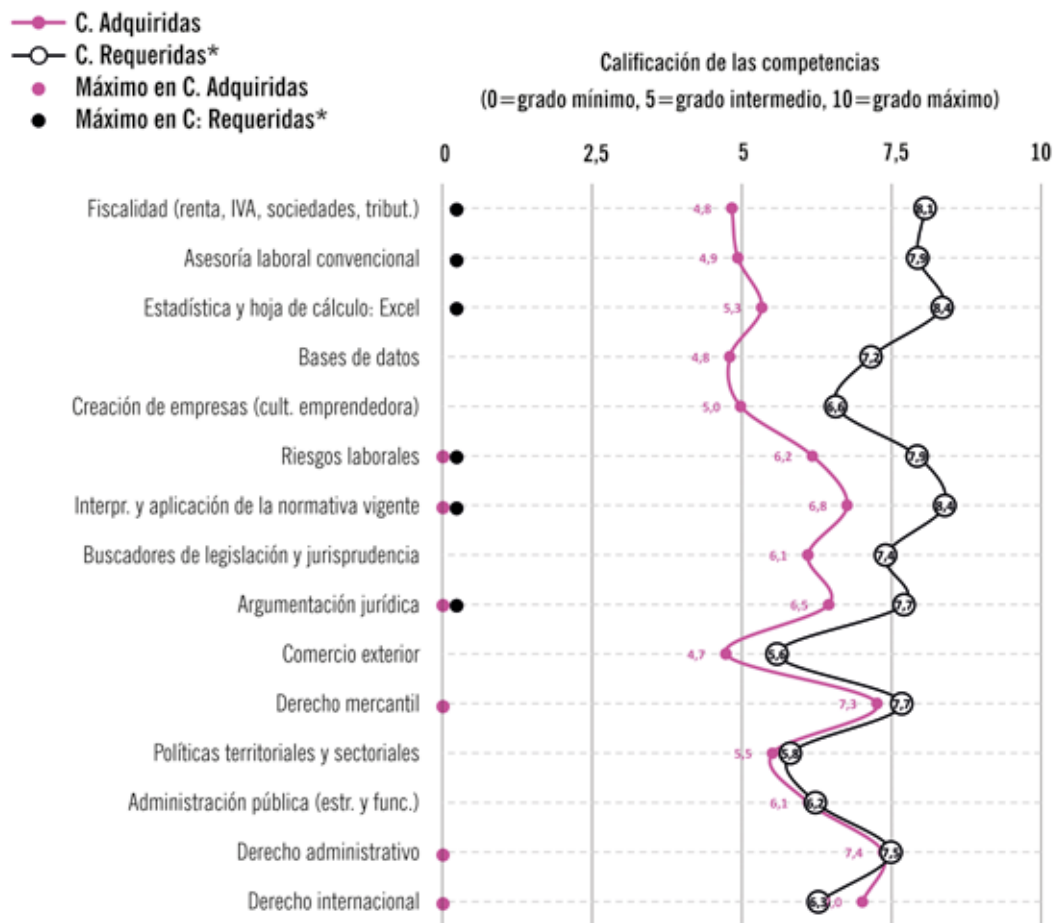
			Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	13	3	4,83	8,06	40%
Asesoría laboral convencional	12	4	4,93	7,94	38%
Estadística y hoja de cálculo: Excel	10	2	5,33	8,35	36%
Bases de datos	14	10	4,80	7,16	33%
Creación de empresas (cult. emprendedora)	11	11	4,98	6,57	24%
Riesgos laborales	6	5	6,18	7,93	22%
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	4	1	6,76	8,39	19%
Buscadores de legislación y jurisprudencia	8	9	6,10	7,40	18%
Argumentación jurídica	5	6	6,45	7,71	16%
Comercio exterior	15	15	4,73	5,59	15%
Derecho mercantil	2	7	7,26	7,67	5%
Políticas territoriales y sectoriales	9	14	5,51	5,81	5%
Administración pública (estr. y func.)	7	13	6,11	6,23	2%
Derecho administrativo	1	8	7,36	7,49	2%
Derecho internacional	3	12	7,01	6,28	-12%
<b>Promedio</b>			5,89	7,24	19%

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas (ranking). \* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Derecho. Fuente: Elaboración propia

requeridas



**Gráfico 49.** Margen de mejora en la Licenciatura en Derecho: competencias específicas adquiridas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Derecho  
Fuente: Elaboración propia

### 5.3.5. Competencias adquiridas y requeridas en la Licenciatura en Economía

En este apartado se analizan las puntuaciones en las competencias específicas requeridas por los empresarios y las adquiridas por los licenciados en Economía.

La tabla 36 (gráfico 50) presenta las puntuaciones de los 20 ítems seleccionados. Con los datos disponibles se comprueba que:

> En términos generales las puntuaciones de las competencias adquiridas (5,16) son inferiores a las requeridas (7,00), con un margen de mejora promedio del 26%. Esta información muestra un desajuste muy importante entre lo que se

enseña en la carrera y lo que exigen los empresarios en puestos de trabajo adecuados a estos profesionales.

> Las competencias requeridas con las puntuaciones más altas son: “Contabilidad” (8,81), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (8,46), “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” (8,17), “Asesoría laboral convencional” (8,03), “Análisis de eficiencia y análisis de coste-beneficios” (7,83) e “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (7,75). Esta información indica cuáles son las necesidades de formación específica de estos graduados para poder acceder a un puesto de trabajo relacionado con sus estudios.

- > Los mayores márgenes de mejora se dan en: “Asesoría laboral convencional” (49%), “Habilidades comerciales” (49%), “Estadística y hoja de cálculo: Excel” (43%), “Logística y stocks” (40%), “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” (39%) y “Bases de datos” (36%). Esto indica la necesidad de profundizar en contenidos transversales relacionados con la dinámica cotidiana de la pequeña y mediana empresa, tanto desde el punto de vista del software, como de la capacidad de ventas y gestión de almacenes.
- > Los márgenes de mejora más bajos se dan en: “Diseño y planificación de muestreos estadísticos/estudios de mercado” (5%), “Matemáticas financieras” (3%), “Administración pública (estructura y funcionamiento)” (2%) y “Políticas territoriales y sectoriales” (-9%). Cabe señalar, no obstante, que estas competencias registran niveles de demanda por parte de los empresarios por debajo de la media.

**Tabla 36. Margen de mejora en la Licenciatura en Economía: competencias específicas adquiridas y requeridas\***

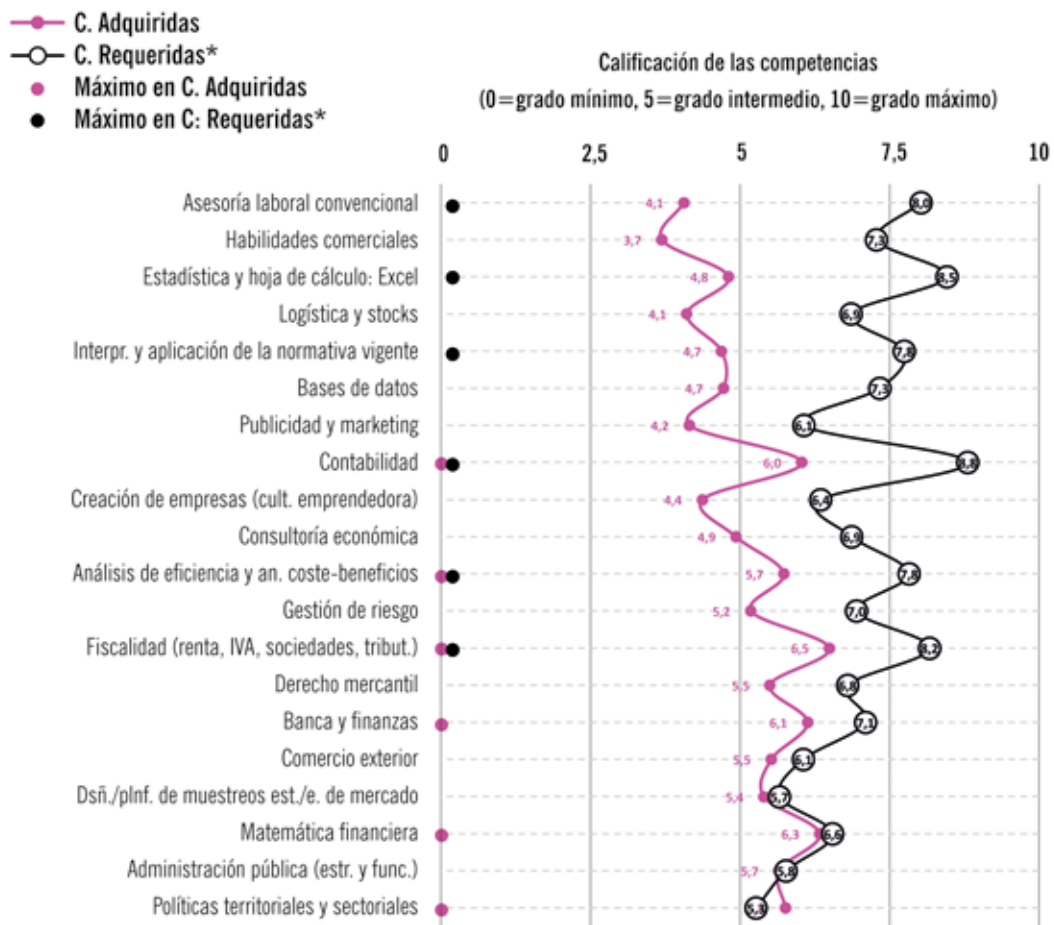
			Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Asesoría laboral convencional	19	4	4,06	8,03	49%
Habilidades comerciales	20	8	3,69	7,28	49%
Estadística y hoja de cálculo: Excel	13	2	4,81	8,46	43%
Logística y stocks	18	12	4,11	6,86	40%
Interpr. y aplicación de la norm. vigente	15	6	4,69	7,75	39%
Bases de datos	14	7	4,72	7,34	36%
Publicidad y marketing	17	16	4,15	6,07	32%
Contabilidad	4	1	6,03	8,81	32%
Creación de empresas (cult. emprendedora)	16	15	4,37	6,35	31%
Consultoría económica	12	11	4,93	6,87	28%
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios	6	5	5,73	7,83	27%
Gestión de riesgo	11	10	5,18	6,95	25%
Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)	1	3	6,49	8,17	21%
Derecho mercantil	9	13	5,50	6,80	19%
Banca/finanzas	3	9	6,13	7,10	14%
Comercio exterior	8	17	5,52	6,06	9%
Dsñ./plnf. de muestreos est./e. de mercado	10	19	5,40	5,66	5%
Matemáticas financieras	2	14	6,33	6,55	3%
Administración pública (estr. y func.)	7	18	5,65	5,77	2%
Políticas territoriales y sectoriales	5	20	5,76	5,27	-9%
<b>Promedio</b>			5,16	7,00	26%

■ valores máximos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas (ranking). \* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Economía. Fuente: Elaboración propia

requeridas



**Gráfico 50. Margen de mejora en la Licenciatura en Economía: competencias específicas adquiridas y requeridas\***



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Economía

Fuente: Elaboración propia



## Competencias específicas de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC

Como resumen de las competencias específicas se puede señalar lo siguiente:

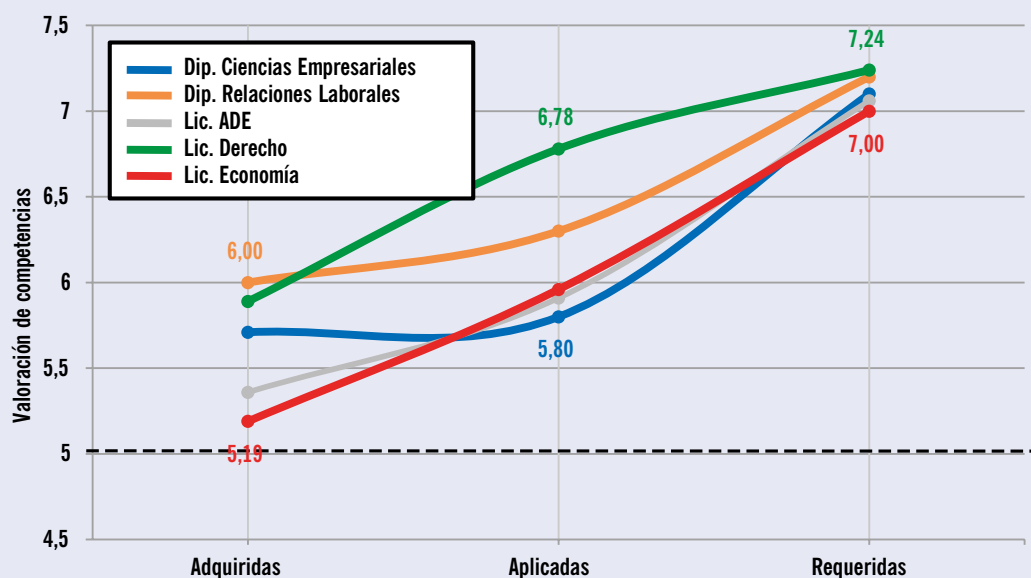
- > Los licenciados en Derecho son los graduados que tienen las puntuaciones más altas en competencias específicas aplicadas y también las mayores exigencias por parte de los empresarios.
- > Las titulaciones con mayores diferencias entre competencias aplicadas-adquiridas son la Licenciatura en Derecho (0,89) y en Economía (0,80).
- > Las titulaciones con los márgenes de mejora más elevados son la Licenciatura en Economía (26%) y en Administración y Dirección de Empresas (25%).

Competencias específicas promedio para las titulaciones de Ciencias Sociales de la UDC

	C. Adquiridas	C. Aplicadas	C. Requeridas	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora
Dip. CC. Empresariales	5,71	5,80	7,10	0,09	20%
Dip. RRLL	6,00	6,30	7,20	0,30	20%
Lic. ADE	5,36	5,91	7,06	0,54	25%
Lic. Derecho	5,89	6,78	7,24	0,89	19%
Lic. Economía	5,16	5,96	7,00	0,80	26%

Fuente: Elaboración propia

Competencias específicas promedio para las titulaciones de Ciencias Sociales de la UDC



Fuente: Elaboración propia



## 5.4. Competencias genéricas requeridas según el tamaño de las empresas

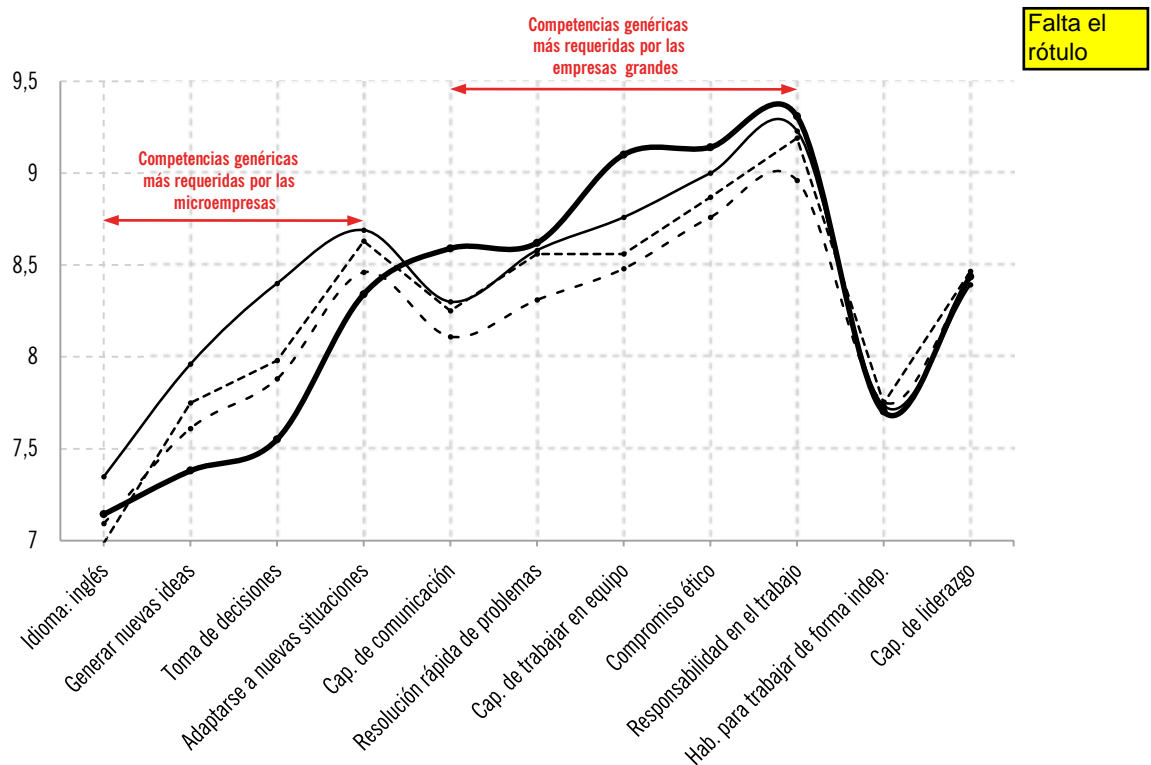
Este apartado de la investigación se centra, específicamente, en las competencias genéricas requeridas por los empresarios, la variable considerada como relevante para el análisis es el tamaño de las empresas. La tabla 37 (gráfico 51) muestra la información obtenida y los datos confirman las siguientes consideraciones:

- > En términos generales se aprecia que la demanda de competencias con las puntuaciones promedio más altas las requieren las microempresas (8,40). En las demás empresas los valores son de 8,30 en las grandes, 8,27 en las medianas y 8,17 en las pequeñas.
- > Los ítems más valorados en todos los estratos empresariales son: “Responsabilidad en el trabajo” con puntuaciones, en este caso, que oscilan entre 9,31 en las empresas grandes hasta 8,96 en las pequeñas, también, sobresale el “Compromiso ético” con valores que van desde 9,14 en las grandes a 8,76 en las pequeñas y la “Capacidad de trabajar en equipo” que ocupa el tercer lugar del ranking de valoración de las competencias salvo para las empresas medianas.
- > Las empresas con menor número de trabajadores (microempresas) requieren con puntuaciones máximas las competencias de “Adaptarse a nuevas situaciones” (8,69), “Toma de decisiones” (8,40), “Generar nuevas ideas” (7,96) e “Idioma: inglés” (7,35),
- > Las empresas con mayor número de trabajadores (empresas grandes) requieren con puntuaciones máximas las competencias de “Responsabilidad en el trabajo” (9,31), “Compromiso ético” (9,14), “Capacidad de trabajar en equipo” (9,10), “Resolución rápida de problemas” (8,62) y “Capacidad de comunicación” (8,59).
- > El ítem “Habilidades para trabajar de forma independiente” aparece seriamente penalizado en todos los estratos empresariales. Esta información sugiere la importancia que las empresas conceden a que los trabajadores dependan en la toma de decisiones de los mandos directivos.
- > El ítem “Idioma: inglés” es el menos puntuado en todas las empresas analizadas. Los valores oscilan entre 7,35 en las microempresas hasta 6,99 en las empresas medianas. Esta información coincide con las referencias internacionales (Mora, 2011b), respecto a la escasa valoración de los idiomas por parte de los empresarios españoles.

**Cuadro 37.** Competencias genéricas requeridas por los empresarios según el tamaño de la empresa

	Microempresas	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	
Idioma: inglés	7,35	7,09	6,99	7,14	
Generar nuevas ideas	7,96	7,61	7,75	7,38	Competencias más requeridas por las microempresas
Toma de decisiones	8,40	7,88	7,98	7,55	
Adaptarse a nuevas situaciones	8,69	8,46	8,63	8,34	
Cap. de comunicación	8,30	8,11	8,25	8,59	
Resolución rápida de problemas	8,58	8,31	8,56	8,62	Competencias más requeridas por las empresas grandes
Cap. de trabajar en equipo	8,76	8,48	8,56	9,10	
Compromiso ético	9,00	8,76	8,87	9,14	
Responsabilidad en el trabajo	9,23	8,96	9,19	9,31	
Hab. para trabajar de forma indep.	7,74	7,76	7,75	7,70	
Cap. de liderazgo	8,39	8,43	8,47	8,44	
<b>Promedio</b>	<b>8,40</b>	<b>8,17</b>	<b>8,27</b>	<b>8,30</b>	

**Gráfico 51.** Competencias genéricas requeridas por los empresarios según el tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia



## 5.5. Competencias genéricas adquiridas, aplicadas y requeridas

En este apartado se estudian las competencias genéricas requeridas según el tamaño de las empresas y las adquiridas y aplicadas por los graduados de la UDC.

En la tabla 38 (gráfico 52) se presentan las puntuaciones de las 11 competencias seleccionadas. Con la información disponible se puede afirmar que:

> En términos generales, se aprecia que las puntuaciones de las competencias adquiridas en la universidad y las aplicadas por los graduados en el puesto de trabajo son inferiores a las reque-

ridas por los empresarios en todos los tamaños empresariales.

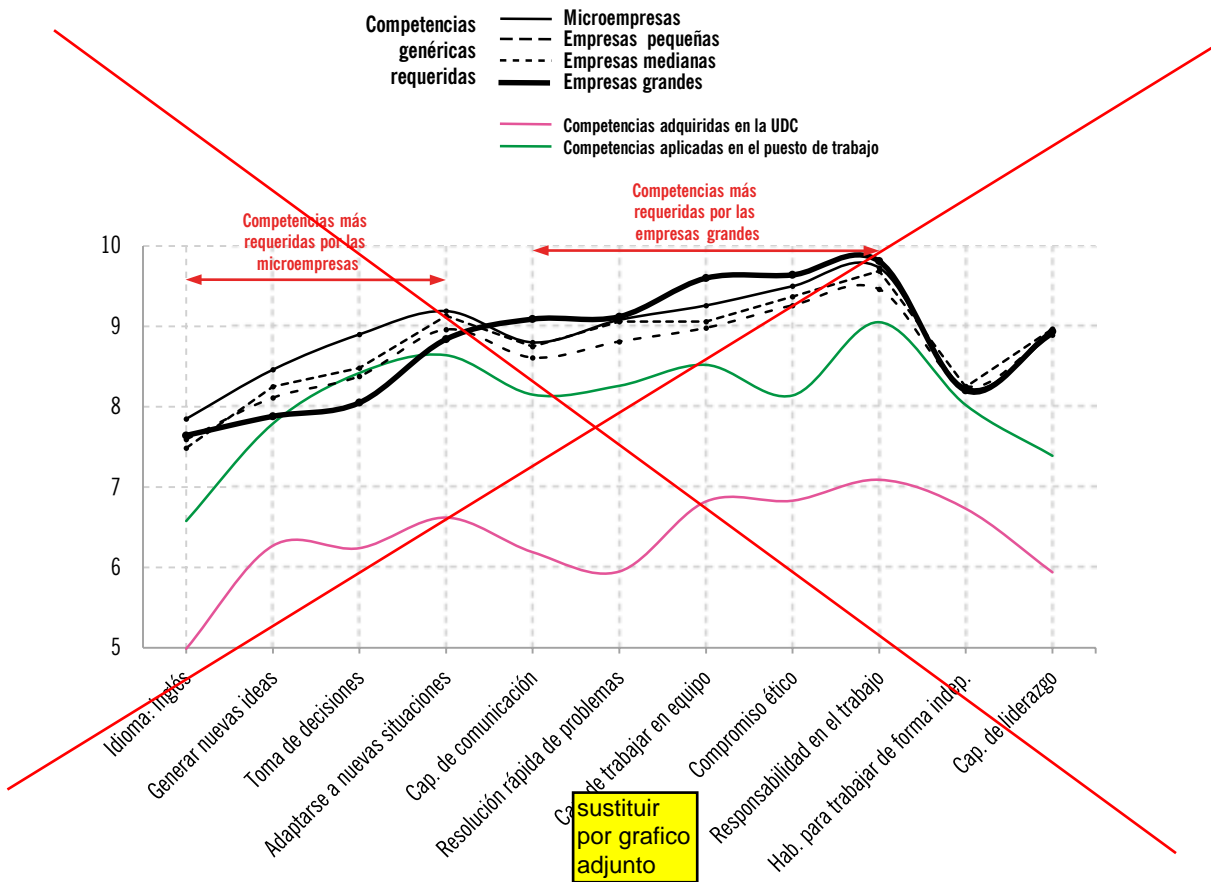
- > El único ítem donde la puntuación de competencias aplicadas en (7,92) es superior a las requeridas en las empresas grandes (7,55) y pequeñas (7,78), es en la “Toma de decisiones”.
- > Algunos ítems, sin embargo, presentan un desajuste mínimo entre competencias aplicadas y requeridas en las empresas grandes. Esta situación se produce: “Generar nuevas ideas” y “Habilidades para trabajar de forma independiente”.

**Cuadro 38. Competencias genéricas adquiridas y aplicadas por los graduados (todas las titulaciones) y requeridas por los empresarios según el tamaño de la empresa**

	Graduados de la UDC		Competencias genéricas requeridas por los empresarios				
	Comp. adquiridas	Comp. aplicadas	Micro-empresas	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	
Idioma: inglés	4,49	6,08	7,35	7,09	6,99	7,14	
Generar nuevas ideas	5,77	7,29	7,96	7,61	7,75	7,38	Competencias más requeridas por las microempresas
Toma de decisiones	5,74	7,92	8,40	7,88	7,98	7,55	
Adaptarse a nuevas situaciones	6,12	8,14	8,69	8,46	8,63	8,34	
Cap. de comunicación	5,69	7,65	8,30	8,11	8,25	8,59	
Resolución rápida de problemas	5,45	7,76	8,58	8,31	8,56	8,62	Competencias más requeridas por las empresas grandes
Cap. de trabajar en equipo	6,32	8,02	8,76	8,48	8,56	9,10	
Compromiso ético	6,33	7,64	9,00	8,76	8,87	9,14	
Responsabilidad en el trabajo	6,59	8,55	9,23	8,96	9,19	9,31	
Hab. para trabajar de forma indep.	6,23	7,52	7,74	7,76	7,75	7,70	
Cap. de liderazgo	5,44	6,89	8,39	8,43	8,47	8,44	
<b>Promedio</b>	<b>5,83</b>	<b>7,59</b>	<b>8,40</b>	<b>8,17</b>	<b>8,27</b>	<b>8,30</b>	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 52.** Competencias genéricas adquiridas y aplicadas por los graduados (todas las titulaciones) y requeridas por los empresarios según el tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia

## 5.6. Margen de mejora en las competencias genéricas por titulación

### 5.6.1. Diplomatura en Ciencias Empresariales: margen de mejora

En esta sección se analiza el margen de mejora de las competencias genéricas en los diplomados en Ciencias Empresariales. La tabla 39 (gráfico 53) presenta las puntuaciones de los 11 ítems seleccionados. Con la información disponible se puede afirmar que:

- > Los valores promedio de competencias adquiridas y requeridas son 6,12 y 8,29, respectivamente. El margen de mejora necesario es del 26%.
- > Las competencias con el margen de mejora

más elevado son: “Resolución rápida de problemas” (35%), “Capacidad de liderazgo” (33%) e “Idioma: inglés” (32%). En este caso coinciden con los ítems que tienen bajas puntuaciones adquiridas.

- > La puesta en marcha de formación adicional sobre Responsabilidad Social Corporativa entre los graduados de la UDC ha propiciado alcanzar valoraciones máximas en el ítem “Compromiso ético” tanto en las puntuaciones adquiridas como en las requeridas. También la “Responsabilidad en el trabajo” registra valoraciones máximas, con un margen de mejora inferior al promedio (26%).



> La “Habilidad para trabajar de forma independiente” (13%) presenta márgenes de mejora

bastante bajos. Este ítem es muy poco valorado por los empresarios.

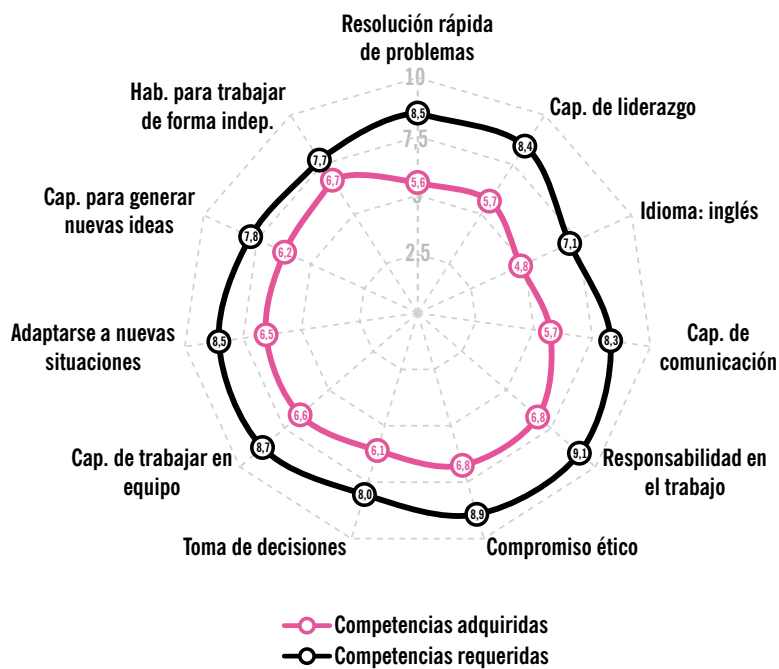
**Tabla 39.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias genéricas adquiridas y requeridas

	Adquiridas	Requeridas*	Margen de mejora
Resolución rápida de problemas	5,55	8,50	35%
Cap. de liderazgo	5,65	8,43	33%
Idioma: inglés	4,82	7,11	32%
Cap. de comunicación	5,70	8,29	31%
Responsabilidad en el trabajo	6,75	9,10	26%
Compromiso ético	6,75	8,92	24%
Toma de decisiones	6,09	8,04	24%
Cap. de trabajar en equipo	6,61	8,73	24%
Adaptarse a nuevas situaciones	6,51	8,54	24%
Cap. para generar nuevas ideas	6,22	7,81	20%
Hab. para trabajar de forma indep.	6,71	7,73	13%
<b>Promedio</b>	<b>6,12</b>	<b>8,29</b>	<b>26%</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas, ■ valores máximos de competencias aplicadas.  
 \* Competencias requeridas por empresas con algún diplomado en Ciencias Empresariales. Fuente: Elaboración propia

requeridas

**Gráfico 53.** Diplomatura en Ciencias Empresariales: competencias genéricas adquiridas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla diplomados en Ciencias Empresariales  
 Fuente: Elaboración propia

### 5.6.2. Diplomatura en Relaciones Laborales: margen de mejora

La tabla 40 (gráfico 54) muestra el margen de mejora de las competencias genéricas en los diplomados en Relaciones Laborales. Es preciso indicar que se han tenido en cuenta las empresas que tienen en su plantilla a titulados de esta carrera. En este caso se pueden realizar las siguientes consideraciones:

> Los valores promedio de competencias adquiridas y requeridas son 6,00 y 8,29, respectivamente. Con un margen de mejora promedio del 28%.

- > Los márgenes de mejora más elevados y, por tanto, los mayores desajustes, se dan en los ítems: “Resolución rápida de problemas” (37%), “Capacidad de liderazgo” (32%) y “Compromiso ético” (29%).
- > La competencia de “Responsabilidad en el trabajo” parece estar correctamente ajustada con respecto a las expectativas de los empresarios, dado que el desajuste se sitúa por debajo del promedio y, además, las puntuaciones en competencias adquiridas y requeridas son máximas.

**Tabla 40. Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias genéricas adquiridas y requeridas\***

	Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Resolución rápida de problemas	5,41	8,55	37%
Cap. de liderazgo	5,70	8,43	32%
Compromiso ético	6,31	8,88	29%
Cap. de comunicación	5,88	8,25	29%
Cap. de trabajar en equipo	6,32	8,70	27%
Responsabilidad en el trabajo	6,65	9,13	27%
Adaptarse a nuevas situaciones	6,35	8,62	26%
Toma de decisiones	5,92	8,02	26%
Idioma: inglés	5,50	7,20	24%
Cap. para generar nuevas ideas	5,89	7,63	23%
Hab. para trabajar de forma indep.	6,04	7,76	22%
<b>Promedio</b>	<b>6,00</b>	<b>8,29</b>	<b>28%</b>

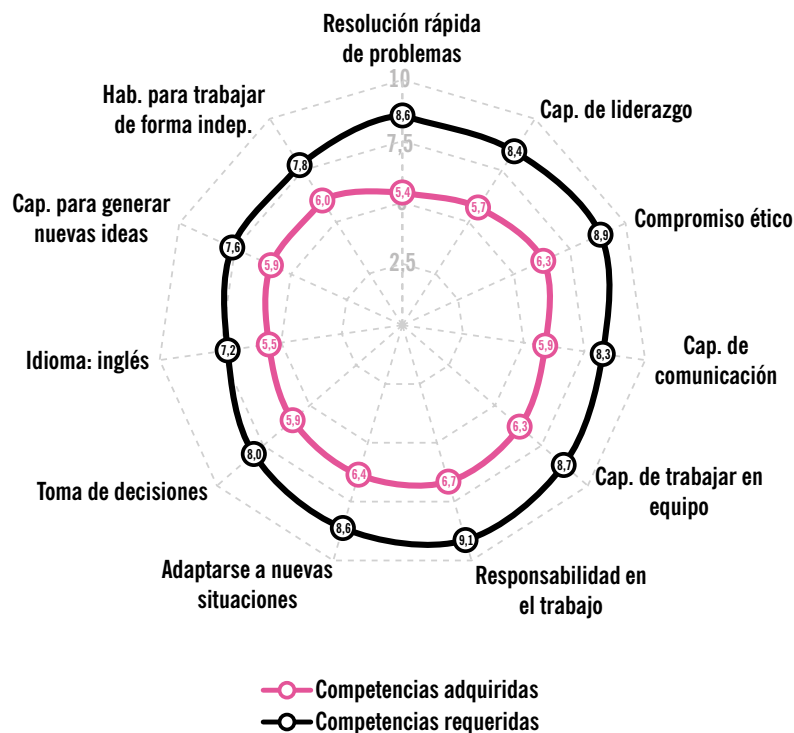
■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas, ■ valores máximos de competencias aplicadas.  
 \* Competencias requeridas por empresas con algún diplomado en Relaciones Laborales. Fuente: Elaboración propia

**requeridas**



adquiridas y

**Gráfico 54.** Diplomatura en Relaciones Laborales: competencias genéricas ~~adquiridas, aplicadas y requeridas\*~~



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla diplomados en Relaciones Laborales  
Fuente: Elaboración propia

### 5.6.3. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: margen de mejora

En este apartado se analizan conjuntamente las competencias adquiridas y requeridas por los licenciados en Administración y Dirección de Empresas. Los resultados se presentan en la tabla 41 (gráfico 55). Con la información disponible se puede afirmar que:

- > Los valores promedio de competencias genéricas adquiridas y requeridas son 5,74 y 8,29, respectivamente, con un margen de mejora promedio del 31%.
- > Los mayores márgenes de mejora, coinciden con las puntuaciones en competencias adquiri-

das mínimas: “Idioma: inglés” (42%), “Resolución rápida de problemas” (36%) y “Capacidad de liderazgo” (35%).

- > Los mejores ajustes se producen en: “Habilidad para trabajar de forma independiente” (21%), “Capacidad para generar nuevas ideas” (25%) y “Capacidad de trabajar en equipo” (27%).
- > La “Responsabilidad en el trabajo” tiene un margen de mejora (30%) por debajo del promedio pero, además muestra las puntuaciones máximas en adquiridas y requeridas.



**Tabla 41.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias genéricas adquiridas y requeridas\*

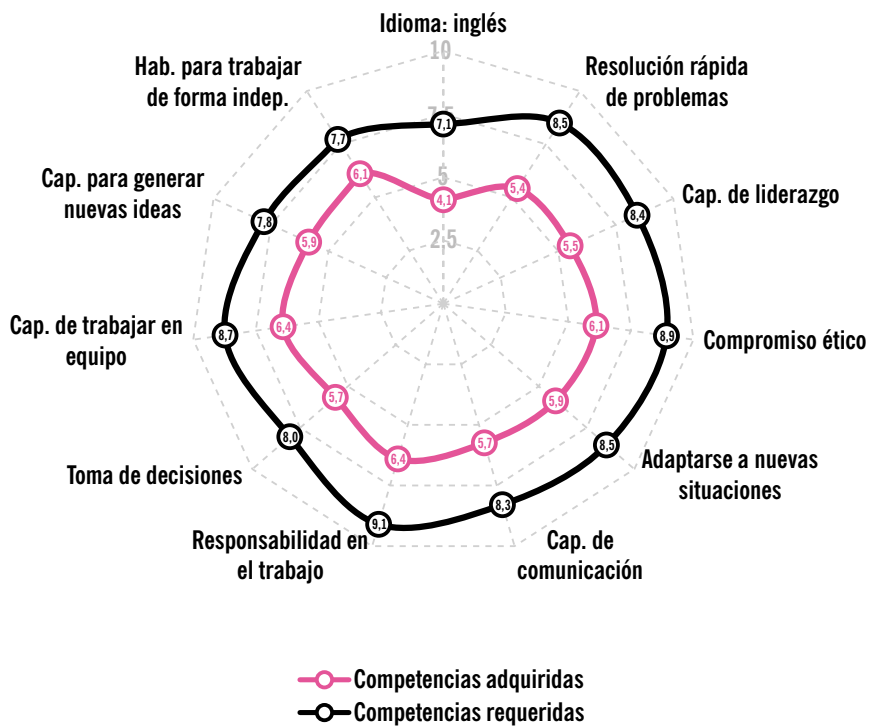
		Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Idioma: inglés		4,11	7,11	42%
Resolución rápida de problemas		5,41	8,50	36%
Cap. de liderazgo		5,51	8,43	35%
Compromiso ético		6,10	8,92	32%
Adaptarse a nuevas situaciones		5,87	8,54	31%
Cap. de comunicación		5,74	8,29	31%
Responsabilidad en el trabajo		6,40	9,10	30%
Toma de decisiones		5,66	8,04	30%
Cap. de trabajar en equipo		6,41	8,73	27%
Cap. para generar nuevas ideas		5,86	7,81	25%
Hab. para trabajar de forma indep.		6,11	7,73	21%
<b>Promedio</b>		<b>5,74</b>	<b>8,29</b>	<b>31%</b>

■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas, ■ valores máximos de competencias aplicadas.  
 \* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Fuente: Elaboración propia

requeridas

adquiridas y

**Gráfico 55.** Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas: competencias genéricas adquiridas, aplicadas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Administración y Dirección de Empresas  
 Fuente: Elaboración propia



### 5.6.4. Licenciatura en Derecho: margen de mejora

La tabla 42 (gráfico 56) muestra las puntuaciones de las competencias genéricas adquiridas, requeridas y el margen de mejora para los licenciados en Derecho. Es preciso indicar que se han tenido en cuenta las empresas que tienen en su plantilla a titulados en Ciencias Jurídicas. En este caso se pueden realizar las siguientes consideraciones:

- > Los valores promedio de competencias adquiridas y requeridas son 5,61 y 8,34, respectivamente. El margen de mejora es del 33%.
- > Los mayores desajustes entre las necesidades de los empresarios y las competencias adquiridas por los graduados se producen en dos ítems con valores mínimos en adquiridas: “Capacidad de liderazgo” (40%) y “Capacidad para generar nuevas ideas” (37%). La “Resolución rápida de problemas” (36%) también presenta un valor especialmente adverso .
- > El ítem “Habilidad para trabajar de forma independiente” es muy poco valorado por los empresarios, sin embargo, tiene las máximas puntuaciones en competencias adquiridas.

**Tabla 42. Licenciatura en Derecho: competencias genéricas adquiridas y requeridas\***

	Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Cap. de liderazgo	5,01	8,42	40%
Cap. para generar nuevas ideas	4,92	7,84	37%
Resolución rápida de problemas	5,42	8,47	36%
Toma de decisiones	5,31	8,13	35%
Cap. de trabajar en equipo	5,76	8,73	34%
Adaptarse a nuevas situaciones	5,79	8,59	33%
Cap. de comunicación	5,80	8,44	31%
Compromiso ético	6,24	8,98	31%
Responsabilidad en el trabajo	6,46	9,26	30%
Idioma: inglés	5,00	7,15	30%
Hab. para trabajar de forma indep.	6,03	7,74	22%
<b>Promedio</b>	<b>5,61</b>	<b>8,34</b>	<b>33%</b>

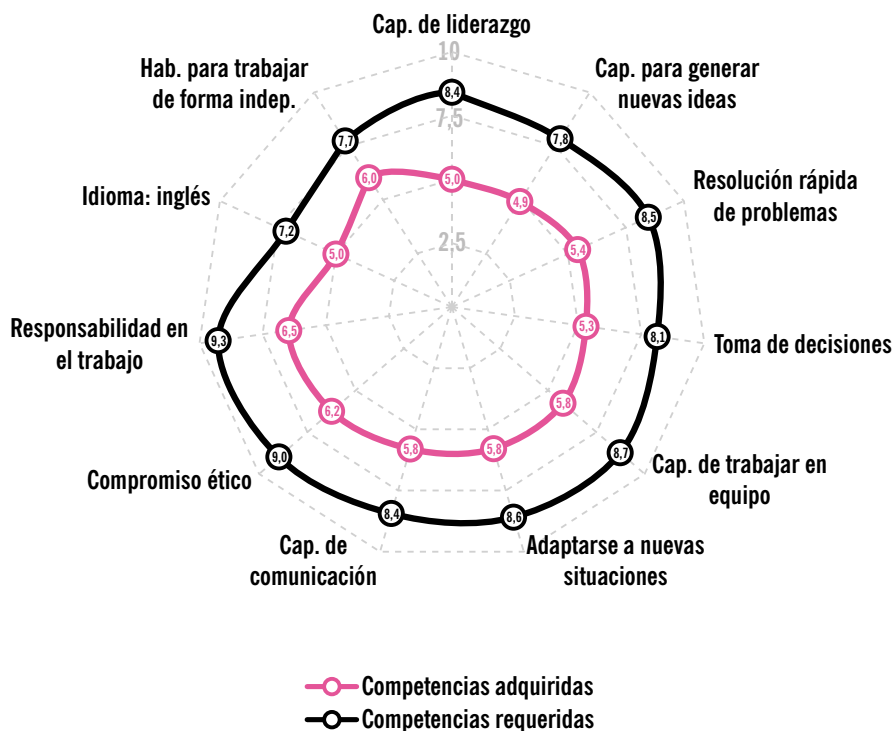
■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ▨ valores máximos de competencias aplicadas, ▩ valores máximos de competencias aplicadas.

\* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Derecho. Fuente: Elaboración propia

requeridas

adquiridas y

**Gráfico 56.** Licenciatura en Derecho: competencias genéricas adquiridas, aplicadas y requeridas\*



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Derecho  
Fuente: Elaboración propia

### 5.6.5. Licenciatura en Economía: margen de mejora

En esta sección se analizan las competencias genéricas adquiridas, requeridas y el margen de mejora. La tabla 43 (gráfico 57) presenta los resultados para los licenciados en Economía. Con la información disponible se puede afirmar que:

- > Los valores promedio de las competencias adquiridas y requeridas son 5,82 y 8,28, respectivamente. El margen de mejora es del 30%.
- > Los mayores desajustes coinciden con competencias adquiridas que tienen muy bajas pun-

tuaciones: “Idioma: inglés” (39%), “Capacidad de liderazgo” (36%) y “Resolución rápida de problemas” (35%).

- > Los menores márgenes de mejora se dan en las competencias de “Habilidad para trabajar de forma independiente” (19%), “Capacidad para generar nuevas ideas” (24%) y “Capacidad de trabajar en equipo” (27%).
- > Los ítems de “Responsabilidad en el trabajo” y “Capacidad de trabajar en equipo” muestran desajustes por debajo del promedio y valores máximos en competencias adquiridas y requeridas.



**Tabla 43. Licenciatura en Economía: competencias genéricas adquiridas y requeridas\***

		Adquiridas	Requeridas	Margen de mejora
Idioma: inglés		4,38	7,14	39%
Cap. de liderazgo		5,37	8,43	36%
Resolución rápida de problemas		5,46	8,41	35%
Cap. de comunicación		5,47	8,25	34%
Compromiso ético		6,32	8,99	30%
Adaptarse a nuevas situaciones		6,13	8,55	28%
Toma de decisiones		5,75	7,92	27%
Responsabilidad en el trabajo		6,67	9,16	27%
Cap. de trabajar en equipo		6,41	8,73	27%
Cap. para generar nuevas ideas		5,87	7,74	24%
Hab. para trabajar de forma indep.		6,24	7,74	19%
<b>Promedio</b>		<b>5,82</b>	<b>8,28</b>	<b>30%</b>

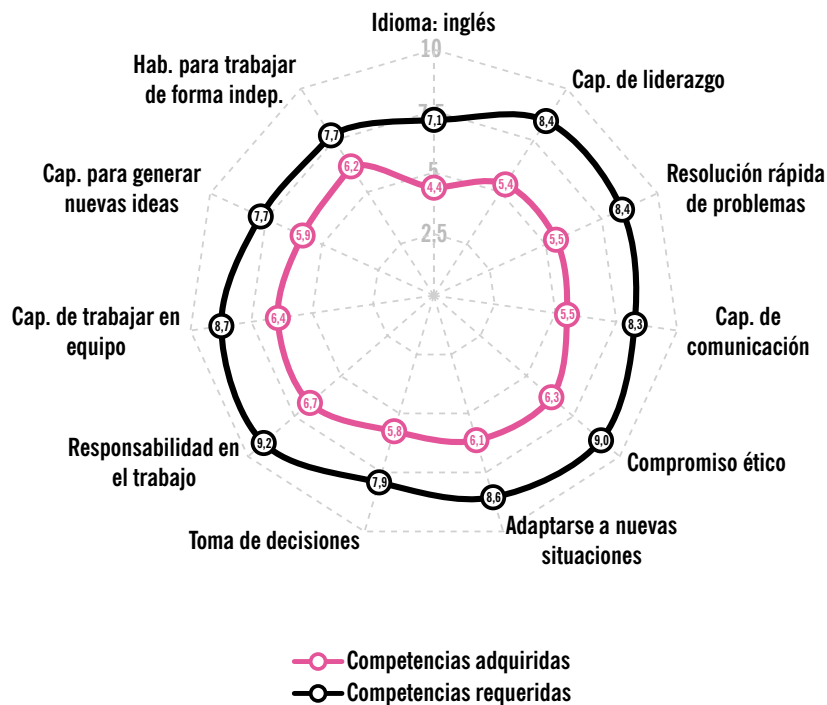
■ valores máximos de c. adquiridas, □ valores mínimos de c. adquiridas, ■ valores máximos de competencias aplicadas, ■ valores máximos de competencias aplicadas.

\* Competencias requeridas por empresas con algún licenciado en Economía. Fuente: Elaboración propia

requeridas

adquiridas y

**Gráfico 57. Licenciatura en Economía: competencias genéricas adquiridas, aplicadas y requeridas\***



\* Competencias requeridas por empresarios que tienen en plantilla licenciados en Economía  
Fuente: Elaboración propia

## Competencias genéricas de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC

Como resumen de las competencias genéricas se puede señalar que:

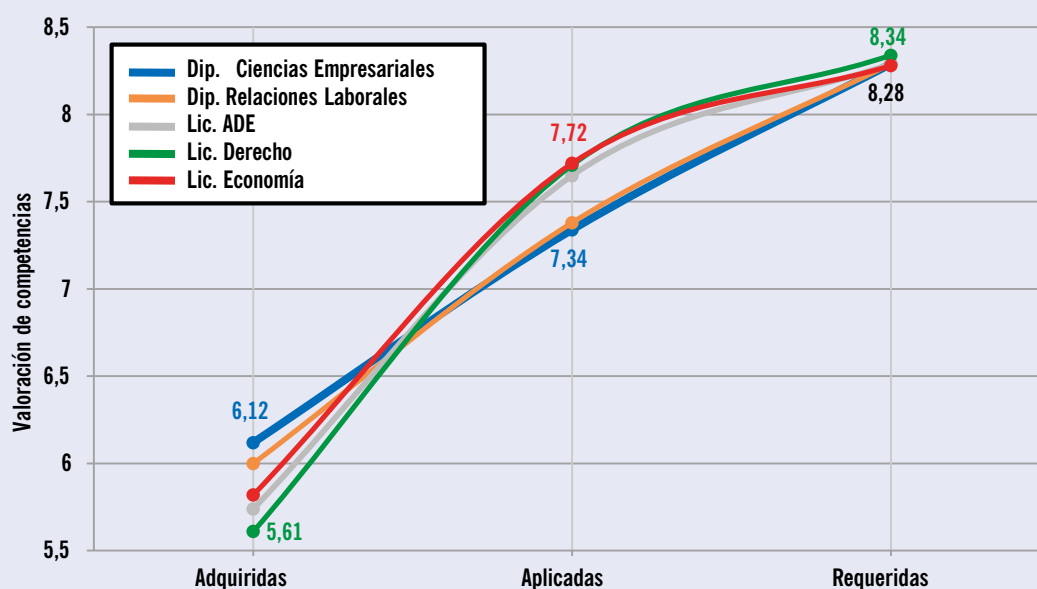
- > Los diplomados en Relaciones Laborales y en Ciencias Empresariales tienen puntuaciones inferiores al resto de titulaciones en las competencias aplicadas en el lugar de trabajo.
- > Las titulaciones con mayores diferencias entre competencias aplicadas-adquiridas y con márgenes de mejora más altos son la Licenciatura en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas.

Competencias genéricas promedio para las titulaciones de Ciencias Sociales de la UDC

	C. Adquiridas	C. Aplicadas	C. Requeridas	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora
Dip. CC. Empresariales	6,12	7,34	8,29	1,22	26%
Dip. RRLL	6,00	7,38	8,29	1,38	28%
Lic. ADE	5,74	7,65	8,29	1,91	31%
Lic. Derecho	5,61	7,71	8,34	2,10	33%
Lic. Economía	5,82	7,72	8,28	1,90	30%

Fuente: Elaboración propia

Competencias genéricas promedio para las titulaciones de Ciencias Sociales de la UDC



Fuente: Elaboración propia

Alinear las líneas indicadas, y poner el mismo tamaño de letra arriba y abajo (se nota mucho, sobre todo en los números).  
Es el cuadro que cambiamos en la anterior corrección

Competencias específicas: fortalezas											
	Dip. en Ciencias Empresariales		Dip. en RRLL		Lic. en ADE		Lic. en Derecho		Lic. en Economía		N
	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	
<b>Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)</b>	-0,79	8%			-0,41	10%			0,23		5
<b>Contabilidad</b>	-0,74				-0,05				0,70		3
Asesoría laboral convencional			-0,34	13%							2
Técnicas de selección de personal			-0,14	7%							2
Derecho mercantil							-0,58	5%			2
Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios									0,78		1
Derecho administrativo							0,21				1
Derecho mercantil							-0,58	5%			1

Fuente: Elaboración propia

Competencias específicas: debilidades											
	Dip. en Ciencias Empresariales		Dip. en RRLL		Lic. en ADE		Lic. en Derecho		Lic. en Economía		N
	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	
<b>Estadística y hoja de cálculo: Excel</b>	2,78	41%	2,1	32%	3,33	43%	2,23	36%	3,22	43%	10
<b>Bases de datos</b>	1,11	33%			1,97	42%	2,5	33%	1,47	36%	8
<b>Interpr. y aplicación de la norm. vigente</b>	1,14	28%	0,7		2,06	44%	1,4		1,58	39%	8
<b>Habilidades comerciales</b>	1,74	34%			1,86	37%			3,44	49%	6
<b>Asesoría laboral convencional</b>						38%	1,39	38%	1,29	49%	5
<b>Logística y stocks</b>	0,42		1,73	33%					1,47	40%	5
<b>Banca/finanzas</b>			0,75	32%							2
<b>Buscadores de legislación y jurisprudencia</b>			0,77				1,97				2
<b>Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tribut.)</b>				26%				40%			2
<b>Gestión de riesgo</b>		30%			0,88						2
<b>Riesgos laborales</b>							1,57	22%			2
<b>Técnicas de selección de personal</b>					1,21	38%					2
<b>Administración pública (estr. y func.)</b>	0,64										1
<b>Análisis de eficiencia y an. coste-beneficios</b>		28%									1
<b>Argumentación jurídica</b>			0,62								1
<b>Consultoría económica</b>				26%							1
<b>Contabilidad</b>				25%							1
<b>Creación de empresas (cult. emprendedora)</b>								24%			1

Fuente: Elaboración propia

### Competencias genéricas: fortalezas

	Dip. en Ciencias Empresariales		Dip. en RRLL		Lic. en ADE		Lic. en Derecho		Lic. en Economía		N
	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	
<b>Cap. de trabajar en equipo</b>			1,38		1,69				1,81		3
<b>Compromiso ético</b>	1,00						1,73		1,53		3
<b>Responsabilidad en el trabajo</b>							1,98				1

Fuente: Elaboración propia

### Competencias genéricas: debilidades

	Dip. en Ciencias Empresariales		Dip. en RRLL		Lic. en ADE		Lic. en Derecho		Lic. en Economía		N
	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	Diferencia aplicadas-adquiridas	Margen de mejora	
<b>Resolución rápida de problemas</b>	5,55	35%	2,16	37%	2,39	36%	2,52	36%	2,37	35%	10
<b>Cap. de liderazgo</b>		33%		32%		35%		40%		36%	5
<b>Toma de decisiones</b>			1,89		2,52		2,64		2,30		4
<b>Responsabilidad en el trabajo</b>	6,75		1,75		2,30						3
<b>Idioma: inglés</b>		32%				42%				39%	3
<b>Cap. de comunicación</b>	5,70								2,24		2
<b>Cap. para generar nuevas ideas</b>							2,30	37%			2
<b>Compromiso ético</b>				29%							1

Fuente: Elaboración propia





# Conclusiones

---



Esta investigación permite analizar los desequilibrios existentes entre las competencias adquiridas y aplicadas por los graduados en Ciencias Sociales de la UDC y las requeridas por las empresas en las que trabajan estos jóvenes. También se estudian las características de los empleos y las demandas potenciales de mano de obra. Entre las conclusiones más relevantes del estudio se pueden destacar las siguientes:

En primer lugar, los graduados participantes en la investigación han sido 589. La entrevista se realizó a los titulados en Ciencias Sociales que habían finalizado sus estudios en los cursos 2005/2006 y 2007/2008.

En segundo lugar, el estudio puede ser un referente para subsanar las carencias que los universitarios tienen a lo largo de su trayectoria académica. Para poder llevar a cabo estos cambios, es necesaria una actitud constante de apoyo por parte de las instituciones universitarias para adaptarse con prontitud, y adecuadamente, a la nueva situación del mercado de trabajo. Afrontar las necesidades laborales es un reto para las autoridades académicas, que muestran excesivas rigideces en su funcionamiento.

de

En tercer lugar, la información obtenida muestra la necesidad de formación específica ~~en~~ los graduados en un conjunto de competencias transversales que incluyen habilidades que son aplicadas y requeridas con una valoración importante en el puesto de trabajo.

En cuarto lugar, el mercado laboral no tiene claramente definidas las profesiones, y la multidisciplinariedad es una necesidad creciente para desempeñar los puestos de trabajo. Por tanto, es preciso crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los universitarios que les capacite para seguir adquiriendo conocimientos a lo largo de toda su vida laboral, permitiéndoles permanecer receptivos a los cambios conceptuales, científicos y técnicos que se produzcan durante su trayectoria activa.

En quinto lugar, las tasas de ocupación en las titulaciones (licenciados en Administración y Dirección de Empresas, licenciados en Economía, diplomados en Relaciones Laborales, licenciados en Derecho y diplomados en Ciencias Empresariales) y en los cursos analizados (2005/2006 y 2007/2008) presentan importantes particularidades.

Los licenciados en Administración y Dirección de Empresas son los que han experimentado una mayor caída en el empleo en el período temporal analizado (del 89% en 2005/2006 hasta el 76% en 2007/2008), mientras que los diplomados en Relaciones Laborales son los que registran el menor cambio en estos años (desde el 76% hasta el 74%)

que han ocupado un puesto de trabajo

El tiempo ~~que han trabajado~~ estos graduados es variable según el año en el que hayan finalizado sus estudios. Los egresados del curso 2005/2006 acumulan una experiencia laboral promedio de 5,92 años y los de 2007/2008 4,94. No obstante, los diplomados en Relaciones Laborales son los que declaran haber trabajado más tiempo (7,42 años). Es preciso tener en cuenta la diferencia en la composición por edades en esta titulación, factor que influye directamente en la medición de la experiencia laboral.

En sexto lugar, la información recogida sobre la movilidad de los graduados en Ciencias Sociales indica que el 84% de los graduados encuestados trabajan en Galicia. Sin embargo, se percibe un ligero cambio en el lugar de trabajo entre los graduados del último curso analizado, donde el 1,05% trabajan en otros países.

se emplean

En séptimo lugar, los resultados obtenidos permiten afirmar que estos graduados mayoritariamente ~~trabajan~~ como “técnicos” (50%), “mandos intermedios” (19,37%) y “empleados” (17,1%). No obstante, cuando se analizan de forma pormenorizada los puestos de trabajo según la titulación, se observan diferencias que es necesario resaltar, por ejemplo, los licenciados en Derecho tienen los porcentajes más altos como “autónomos” y “directivos” con el 27% y el 10%, respectivamente. Asimismo, se

constata que cuanto más tiempo llevan trabajando, mayor nivel de responsabilidad tienen en el puesto ~~de trabajo~~ desempeñado.

En octavo lugar, el salario mensual neto promedio de los graduados ha experimentado una reducción considerable en el período analizado. El descenso alcanza el 11,8% entre 2005/2006 y 2007/2008. La caída más drástica se produce en los diplomados en Ciencias Empresariales.

Además, es preciso indicar que la brecha de género en las ganancias de los graduados se sigue manteniendo, con diferencias contrastables de hasta el 20%.

Se observan discrepancias importantes según los puestos de trabajo desempeñados por los titulados. Entre las más significativas cabe señalar que un “técnico” gana un 11,5% más que un “empleado”, y un “directivo” cobra hasta un 33,60% más que un “empleado”.

Por último, de acuerdo a la localización geográfica del puesto de trabajo, se constata que los salarios que se ganan fuera de Galicia son mayores para todas las categorías profesionales. Los datos permiten constatar que en otras comunidades autónomas los salarios son un 23% más altos.

En noveno lugar, la muestra de empresas participantes es de 303 establecimientos, que tiene un total de 59.234 trabajadores. Los establecimientos mayoritariamente están localizados en los municipios de A Coruña, Bergondo, Ferrol, Carballo y Narón.

En décimo lugar, el nivel de formación de los trabajadores de las empresas entrevistadas es elevado, con un 41,31% de empleados con formación universitaria, un 24,29% con formación profesional y el 34,40% con otros tipos de formación. Una de las posibles razones de esta desviación positiva con respecto al nivel educativo del promedio de las empresas españolas se debe a la restricción impuesta ~~a la muestra~~ de tener al menos un titulado en Ciencias Sociales en plantilla.

al universo  
muestral

En undécimo lugar, las fortalezas en competencias específicas se podrían resumir en:

- > Para las titulaciones en Ciencias Económicas y Empresariales se observan buenos ajustes en los ítems “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)” y “Contabilidad”
- > En la Diplomatura de Relaciones Laborales, las fortalezas se manifiestan en “Asesoría laboral convencional” y “Técnicas de selección de personal”.
- > La Licenciatura en Derecho se caracteriza por tener fortalezas en “Derecho administrativo” y “Derecho mercantil”.
- > Los licenciados en Economía tienen un buen ajuste entre lo adquirido y lo aplicado en el lugar de trabajo para el ítem “Análisis de eficiencia y análisis de coste/beneficios”.

En duodécimo lugar, las debilidades de las competencias específicas puestas de manifiesto en el análisis cuantitativo tanto por graduados como por empresarios pueden enumerarse del siguiente modo:

- > Para todas las titulaciones analizadas, los ítems “Estadística y hoja de cálculo: Excel” e “Interpretación y aplicación de la normativa vigente” aparecen como carencias, tanto desde el punto de vista de los desajustes entre lo adquirido en la UDC y lo aplicado en el puesto de trabajo, como en lo requerido por los empresarios.
- > Para todas las titulaciones, con la excepción de Diplomatura en Relaciones Laborales, el ítem “Bases de datos” figura con elevados márgenes de mejora y con diferencias importantes entre lo adquirido y lo aplicado. De esta información se desprende que sería necesario que la UDC reforzara los contenidos transversales en ítems relacionados con las tecnologías informáticas.



- > En todas las titulaciones de Ciencias Económicas y Empresariales, se registran carencias específicas en el ítem “Habilidades comerciales”.
- > En las titulaciones de Ciencias Jurídicas se muestran carencias en “Buscadores de legislación y jurisprudencia” y “Fiscalidad (renta, IVA, sociedades, tributación)”.
- > La Diplomatura en Ciencias Empresariales presenta debilidades en “Gestión de riesgo”, “Administración pública (estructura y funcionamiento)” y “Análisis de eficiencia y análisis coste beneficios”.
- > En la Diplomatura en Relaciones Laborales se han detectado carencias en “Banca/finanzas”, “Argumentación jurídica”, “Consultoría económica” y “Contabilidad”.
- > En los licenciados en Administración y Dirección de Empresas se observan desajustes en “Gestión de riesgo” y “Técnicas de selección de personal”.
- > Por último, en los licenciados en Derecho se confirman debilidades específicas en “Riesgos laborales” y “Creación de empresas (cultura emprendedora)”.
- > Comunes a todas las titulaciones, se pueden señalar la “Resolución rápida de problemas”, “Capacidad de liderazgo” y “Toma de decisiones”.
- > Las exigencias para los diplomados en Ciencias Empresariales muestran desajustes en los ítems “Responsabilidad en el trabajo”, “Idioma: inglés” y “Capacidad de comunicación”.
- > Las necesidades de mejora en los graduados de Relaciones Laborales se manifiestan sobre todo en “Responsabilidad en el trabajo” y “Compromiso ético”.
- > Los mayores desajustes en la Licenciatura de Administración y Dirección de Empresa se observan en “Responsabilidad en el trabajo” e “Idioma: inglés”.
- > Las mayores debilidades en la Licenciatura de Derecho se manifiestan en el ítem “Capacidad para generar nuevas ideas”.
- > Por último, las carencias en la Licenciatura en Economía se observan en “Idioma: inglés” y “Capacidad de comunicación”.

En decimotercer lugar, para las competencias genéricas, también se analizan los ítems que aparecen como fortalezas en el sentido de tener un buen ajuste entre las aptitudes adquiridas en la UDC y las aplicadas en el puesto de trabajo. Entre los más destacables se pueden indicar:

- > “Capacidad de trabajar en equipo”
- > “Compromiso ético”
- > “Responsabilidad en el trabajo”

En decimocuarto lugar, el estudio permite cuantificar las debilidades en competencias transversales o genéricas:

# Bibliografía

---



# Bibliografía

- > Aguilar Ramos, M. I. (2005). *La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*, Ed. Thomson Civitas.
- > Agulló, E. (2001). *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores* en E. Agulló y A. Ovejero (coord.). *Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid.
- > Ahn, N. y A. Ugidos (1995). Duration of unemployment in Spain: relative effect of unemployment benefits and family characteristics, *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, 57.
- > Alcover, C. (2002). *El contrato Psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*, Ed. Aljibe, Madrid.
- > Alonso Benito, L. E. et al (2009). *El debate sobre las competencias*, ANECA, Madrid.
- > Alonso, L.E., Fernández, C.J. y Nyssen, J.M. (2009). *El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. ANECA, Madrid.
- > Andrés, J. y J. García, (1991). El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral, *Economía Industrial*.
- > ANECA (2008). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa (REFLEX) en España*.
- > ANECA (2013). *Libros blancos de las titulaciones universitarias españolas*. Accedido el 17/04/2013 desde <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Otros-documentos-de-interes/Libros-Blancos>
- > Aristimuño, A. (2011). *Las competencias en la educación superior: ¿demonio u oportunidad?*. Universidad Católica de Uruguay, Montevideo.
- > Arrow, K. J. (1991). La educación superior como filtro, *Economía y Sociedad*, 8,143-161 (traducción en castellano de la versión inglesa "Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 1973.
- > Axencia para a calidade de sistema universitario de Galicia (2006). *Estudo da inserción laboral dos titulados no sistema universitario de Galicia 2001-2003*.
- > Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. New York.
- > Barceinas, F., J. Oliver, J. L. Raymond y J.L. Roig (2000). Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España. *Papeles de Economía Española*.
- > Barrón, C. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles Educativos XXXI (125)*, pp. 76-87.
- > Becker, G. (1983). *El capital humano*. Alianza Editorial, Madrid (edición original, 2ª ed., 1975) Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Alianza Editorial, Madrid.
- > Becker, G.S. (1964). *Human capital – a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York
- > Bentolila, S. (1992). Migración y ajuste laboral en las regiones españolas. *Documento de Trabajo 9204*, CEMFI.
- > Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU Barcelona.
- > Blanchard, O. y J. Wolfers (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *Economic Journal*.
- > Blanchard, O.J. y F. Jimeno, et. al. (1995). *Spanish unemployment: Is there a solution*. CEPR, Londres.
- > Blaug, M. (1983). *El estatus empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada*. En L. Toharia (compilación e introducción) *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.

- > Boletín Oficial de las Cortes Generales (2006). *Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, Congreso de los Diputados, Madrid.
- > Bowles, S.(1972). Schooling and inequality from generation to generation, *Journal Political Economy*, vol.80.
- > Bravo, M.J., Peiró, J.M. y I. Rodríguez (1996). *Satisfacción laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Ed. Síntesis, Madrid.
- > Bueno, E. (2007). *La Tercera Misión de la Universidad*. Boletín Intellectus 12, pp.15-17.
- > Caballer, A., I. Rodríguez, M. Salanova, P. Hontangas, F. Prieto, y J.M. Peiró (1994). *Patrones de Carrera durante el proceso de incorporación al primer empleo*. En Prieto F. et al. (dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Nau Llibres, Valencia.
- > Cachón, L. (2000). *Los jóvenes en el mercado de trabajo en España*. En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Injuve, Madrid.
- > Carabaña, J. (1988). *Sobre educación y mercado de trabajo: los problemas de la Formación Profesional*. En J. Grao (coord.), Planificación de la educación y mercado de trabajo, Madrid, Ed. Narcea.
- > Casal, J. (2000). *Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud*. En L. Cachón (Dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Injuve.
- > Casal, J., J.M., Masjuan y J. Planas (1991). *La inserción profesional y social de los jóvenes*, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, Madrid.
- > Cebrián, I., G. Moreno, N. Lázaro (2000). *¿Trabajar o estudiar? El caso de los trabajadores españoles*, Documento de Trabajo del IVIE, WP-EC 2000-14.
- > Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Libro Verde*, Bruselas.
- > CRUE (2013). *¿En qué consiste un crédito ETCS?* Accedido el 25/03/2013 desde [http://www.crue.org/export/sites/Crue/espacioeuropeo/documentos\\_FAQs/definicion\\_EEES/1\\_ECTS.pdf](http://www.crue.org/export/sites/Crue/espacioeuropeo/documentos_FAQs/definicion_EEES/1_ECTS.pdf)
- > Cuadrado, J.R., T. Mancha y R. Garrido (1998). *Convergencia regional en España. Hechos, tendencias y perspectivas*, Fundación Argentaria-Visor, Madrid.
- > De la Vega García-Pastor, I. (2007). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo GEM España*. Fundación INCYDE.
- > Delgado, M. y T. Castro (1999). *Fertility and Family surveys in countries of the ECE region. Standard Country Report. Spain*. New York and Geneva: United Nations.
- > Denison, E. (1964). Measuring the contribution of education (and the residual) to economic growth, en *The Residual Factor and Economic Growth*, OCDE, París.
- > Díaz Malledo, J. (1987). *La educación y el mercado de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos
- > Díaz, A. (2006). El enfoque de las competencias en la educación. ¿una alternativa o un disfraz de cambio?. *Perfiles Educativos*, XXVIII(111), pp.7-36.
- > Doeringer, P. y M. Piore (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo(edición original de 1971).
- > Dolado, J.J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España, *Papeles de Economía* 86, FUNCAS.
- > Freire, M. J. (2003). *La Inserción laboral de los jóvenes en Galicia*. Instituto de Estudios Económicos de Galicia. Fundación Pedro Barrié de la Maza (versión CD ISBN: 84-95892-19-7)
- > Freire, M. J. (2004). Gasto público y efectos de los impuestos en los modelos de crecimiento endógeno con capital humano. *Investigación Económica*



- > Freire, M. J. (2005). La inserción de los jóvenes en Galicia. Una estimación Minceriana de la rentabilidad de la educación. *Cuadernos de Economía*
- > Freire, M. J. (2008). *Competencias profesionales de los universitarios*, Consello Social da Universidade da Coruña.
- > Freire, M. J. (2009). *La Inserción laboral de los graduados de la Universidade da Coruña*, Observatorio Ocupacional de la Universidade da Coruña, Ed. Bucle Comunicación, A Coruña.
- > Freire, M. J., Bilbao, M. J. (2003). Education and Unemployment in Spain: A Logistic Model, *Cuadernos de Economía*, vol.26, nº71.
- > Freire, M. y Salcines, V.J. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. La visión de los egresados. *Perfiles Educativos*, 32 (130), pp. 103-120.
- > Freire, M. y Teijeiro, M. (2010). Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10 (3), pp. 77-91
- > Freire, M.J., Teijeiro, M. y Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes? *Education Policy Analysis and Archives*, 19(28), pp.1-24.
- > Freire, M.J., Teijeiro, M. y Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, Septiembre-Diciembre 2013, pp. 1-20.
- > Frese, M., D. Fay, T., Hilbuerger, L. Leng, y A. Tag (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70.
- > Fuente, A. de la (1996). *Economía regional desde una perspectiva neoclásica. De convergencia y otras historias*, *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV (10).
- > Fuente, A. de la (1999). La dinámica territorial de la población española: un panorama general y algunos resultados provisionales, *Revista de Economía Aplicada*, vol. VII (20).
- > Fuente, A. de la y J.M. da Rocha (1996). *Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE*, Moneda y Crédito.
- > Fundación CyD (2007). *La contribución de las universidades españolas al desarrollo*. Fundación CyD.
- > García Espejo, M<sup>a</sup>. I. (1998). Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes. *CIS, Monografías nº 158*. Siglo XXI de España Editores, Madrid.
- > García García, Luis et al (2009). *Las competencias para el empleo de los titulados universitarios*. Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral, Ed. Sedicana Grupo, La Laguna, Tenerife.
- > García Serrano, C., L., Garrido y L. Toharia (1999). *Empleo y paro en España, algunas cuestiones candentes*. En F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- > García Vílchez, E.J. et al (2007). *El libro blanco de la responsabilidad social de las empresas en España*. [ftp://ftp.eresmas.net/libro\\_blanco.pdf](ftp://ftp.eresmas.net/libro_blanco.pdf)
- > García, E. y B. Ferrer (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*, ANECA.
- > García-Ferrando, M. y A. Ariño Villarroya (1998). *Los nuevos valores de los valencianos. La comunidad valenciana en la encuesta mundial de valores (una perspectiva comparada en el ámbito español)*. Valencia, Fundación Bancaixa.
- > García-Ferrando, M. y A. Ariño Villarroya (2001). *Postmodernidad y autonomía. Los valores de los valencianos 2000*. Valencia, Bancaja, Tirant lo Blanc.
- > García-Manjón, J.V. y Pérez, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), pp.1-12.



- > García-Montalvo, J. (2001). *Formación y empleo de los graduados superiores en España y en Europa*, Fundación Bancaja-Ivive, Valencia.
- > García-Montalvo, J. y J.G. Mora (2001). El mercado laboral de los titulados superiores de España y Europa: transición, empleo y competencias, *Papeles de Economía Española*, 86.
- > García-Montalvo, J. y J.M. Peiró (1999). *Capital humano. El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Fundación Bancaja-Ivive, Valencia.
- > García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M. y F. Prieto (1997). *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Fundación Bancaja-Ivive, Valencia.
- > Gómez García, Francisco et al. (2008). *La Inserción Laboral de los Economistas*. Ed. Civitas.
- > Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D. y García, R. (2006). + de 1000 actividades para desarrollar competencias profesionales en el ámbito universitario. Universidad Miguel Hernández, Elche.
- > Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D. y García, R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH*, Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche, Elche.
- > Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D. y Mira, J.J. (2007). *En el camino hacia la convergencia europea: guía docente para enseñar competencias profesionales*. Universidad Miguel Hernández, Elche.
- > González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno*. Universidad de Deusto, Bilbao.
- > Gorostiaga, A. (1999). ¿Cómo afectan el capital público y el capital humano al crecimiento?: Un análisis para las regiones españolas en el marco neoclásico, *Investigaciones Económicas*, XXIII (1).
- > Grau, R., M. Salanova, y J.M. Peiró (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral", *Apuntes de Psicología*., 18.
- > Gutiérrez, R. (1998). *Prólogo. En M.I. García Espejo: Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*, Ed. CIS, Madrid.
- > Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19.
- > Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief No 85, Institute for Employment Studies.
- > Jiménez, J.D., Montero, R. y Sánchez, J. (2003). *Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa, encuesta CHEERS*
- > Jorgenson, D. y B. Fraumeni (1989). Investment in education, *Educational Researcher*, 18 (4), 35-44.
- > Jorgenson, D. y B. Fraumeni (1989). *The accumulation of human and nonhuman capital 1948-1984*, en R.E. Lipsey y H.S. Tice (eds.), *The measurement of saving, investment and wealth*, University of Chicago Press, Chicago.
- > Katz, L.F. y Krueger, A.B. (1998). Computing inequality: have computers changed the labour market? *Quarterly Journal of Economics*, 113.
- > Korenman, S. y D. Neumark (1997). Cohort crowding and youth labor markets: a cross-country analysis, *Documento de Trabajo del NBER 6031*.
- > Krueger, A.B. y M. Lindahl (1999). Education for Growth in Sweden and the World, *Swedish Economic Policy Review*, 6(2).
- > Kyriacou, G. (1992). Level and growth effects of human capital: a cross-country study of the convergence hypothesis, *C.V. STARR Working Paper*.
- > Lau, L., D. Jamison y F. Louat (1991). Education and productivity in developing countries: An aggregate production function approach, *Report WPS 612* (The World Bank, Washington DC).
- > Layard, R. y G. Psacharopoulos (1974). The screening hypothesis and the returns to education, *Journal of Political Economy*, vol. 82.



- > Lee, D.W. y T.H. Lee (1995). Human capital and economic growth. Tests based on the international evaluation of educational achievement, *Economic Letters*, 47.
- > León, O. y I. Montero (1997). *Diseño de investigaciones, 2ª edición*, Ed. McGraw-Hill, Madrid.
- > Levy-Leboyer, C (2001). *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*, Gestión 2000, Barcelona.
- > López-Ruíz, J. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, 356, pp.279-301
- > Mankiw, N.G., P. Romer y D. Weil (1992). A contribution to the empirics of economic growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107 (2).
- > Marimón, F., Casadesús, M. y Heras, I. (2006). ISO 9000 and ISO 14000 standards: an international diffusion model. *International Journal of Operations and Production Management*, 26(2), 141-165.
- > Marín, M., Pérez, A., Medina, F.J. y Y. Troyano (2000). *Jóvenes andaluces ante el empleo*, Consejería de Trabajo e Industria, Sevilla.
- > Mas, M., F. Pérez, L. Serrano, A. Soler y E. Uriel (2000). *Capital humano, series históricas 1964-2000*. Bancaixa, Valencia (mimeo)
- > Mauro, P. y A. Spilimbergo (1999). How do the skilled and unskilled respond to regional shocks? The case of Spain”, *IMF Staff Papers*, 46.
- > Mayer (1997). Notes on a Comparative Political Economy of Life Courses, *Comparative Social Research*, vol. 16.
- > McConnell, C. y S. Brue (1997). *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid. Spence, M. (1973). Job market signalling, *Quarterly Journal of Economics*, 87.
- > Mora, J.G. (2011a). *Nuevas competencias para una nueva economía*, paper presentado en las jornadas Nuevas competencias para la economía del futuro, Barcelona 18 de mayo de 2011.
- > Mora, J.G. (2011b). *Formando en competencias: ¿un nuevo paradigma?*, Colección documentos CYD – 15(2011). Fundación CYD, Madrid.
- > MOW International Research team (1987). *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- > Mulligan C.B. y X. Sala-i-Martin (1997). A labor-income-based measure of the value of human capital, *Japan and the World Economy*, 9.
- > Mulligan C.B. y X. Sala-i-Martin (2000). Measuring aggregate human capital, *Journal of Economic Growth* 5(3).
- > OECD (2003). *DeSeCo: Key competencies for a Successful life and well-functioning society, Final Report*. OECD, París.
- > OECD (2005). *The definition and selection of key competences. Executive Summary*, París.
- > OECD (2006). *Key competencies for a successful life and well-functioning society, Final Report*. OECD, París.
- > OECD (2007). *Education at a Glance 2007, OECD indicators*, París.
- > OECD (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society (vols. 1 & 2)*. OECD, París.
- > Ogayar, M., Puentes, R. y Antequera, J.M. (2008). Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, ex alumnos y alumnos de la Universidad de Jaén, en *Universidad, Sociedad y Mercados Globales* (Eds. Castro, J. de, 2008).
- > OIT (2002). *Certificación de competencias profesionales, glosario de terminus técnicos*, OIT, Montevideo.
- > Oliveros, L. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1), pp.101-118
- > Palací, F.J. y J.M. Peiró (1995). *La incorporación a la empresa*, Promolibro, Valencia.

- > Palmer, A., Montañó, J.J. y Paloy, M. (2009). Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos. *Psicothema*, 21(3), pp.433-438.
- > Pedraja, M., Rivera, P. y Marzo, M. (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Revista de Educación*, 341.
- > Peiró, J.M. (1983-84). *Psicología de la Organización (2 vols.)*, UNED, Madrid.
- > Peiró, J.M. y D. Moret (1987) (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*, Nau Llibres, Valencia.
- > Peiró, J.M. y F. Prieto (dirs.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Ed. Síntesis, Madrid.
- > Peiró, J.M. y F. Prieto (dirs.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*, Ed. Síntesis, Madrid.
- > Peiró, J.M. y I. Silla (2003). *Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral* en F. Rivas.
- > Peiró, J.M., J. García-Montalvo y F. Garcia (2002). How do young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred features”, *Applied Psychology*, 51.
- > Peiró, J.M., V. González-Romá, M.J. Bravo y R. Zurriaga (1995). La medida de la satisfacción laboral, *Ansiedad y estrés*, 1.
- > Pérez, F. y L. Serrano (1998). *Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)*, Ed. Fundación Bancaja.
- > Pérez, F. y L. Serrano (2000). Capital humano y patrón de crecimiento sectorial y territorial: España (1964-1998), *Papeles de Economía Española* 86.
- > Psacharopoulos, G. y Arriagada A. M.(1986). The educational composition of the labor force: An international comparison, *International Labour Review*, 125.
- > Ripoll, P. (1992). *Perspectivas de empleo y estrategias de búsqueda en jóvenes de reciente incorporación al mercado laboral*, Tesis de licenciatura, Universidad de Valencia (mimeo).
- > Ripoll, P., I., Rodríguez, P., Hontangas, J.M. Peiró y F. Prieto (1994). *Perspectivas de empleo*. En F. Prieto et al. (dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia, Nau Llibres.
- > Ródenas, C. (1994). Migraciones interregionales en España, 1964-1989, *Revista de Economía Aplicada*, 2.
- > Rodríguez, A. y Vieira, M.J. (2009). La formación en competencias en la universidad: un estudio empírico sobre su tipología. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), pp.27-47.
- > Rumberger, R. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings, *Journal of Human Resources*, vol.22.
- > Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationships between training and newcomer adjustment, *Journal of Applied Psychology*, 80.
- > Salvador, A. y J.M. Peiró (1986). *La madurez vocacional*, Alhambra Universidad, Madrid.
- > Sanchís, I., P. Hontangas, J.M. Peiró y F. Prieto (1994). *Estrategias de desarrollo de carrera*. En F. Prieto et al. (eds.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, *Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universidad de Valencia*, Nau Llibres, Valencia.
- > Sarchielli, G. (1987). *La incorporación al trabajo: Un momento crítico en el proceso de socialización laboral de los jóvenes*. En J.M. Peiró y D. Moret (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, Nau Llibres.



- > Schomburg H. y Teichler V. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries* (CHEERS network).
- > Schultz, T. (1960). Capital formation by education, *Journal of Political Economy*, 69.
- > Schultz, T. (1983). La inversión en capital humano, *Educación y Sociedad* 1, (traducción en castellano de la versión original: Investment in human capital, *American Economic Review*, 51).
- > Serrano, L. (1996). Indicadores de capital humano y productividad, *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV (10).
- > Serrano, L. (1997). Productividad y capital humano en la economía española, *Moneda y Crédito*, 205.
- > Serrano, L. (1998). Capital humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española, *Documento de Trabajo de Ivie*, WP-EC 98-06.
- > Serrano, L. (1999). Capital humano, estructura sectorial y crecimiento en las regiones españolas, *Investigaciones Económicas*, vol. XXIII (2).
- > Sewell, P. y Dacre Pool, L. (2010). *Moving from conceptual ambiguity to operational clarity. Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education*. *Education+Training*, 51(1), pp. 89-94.
- > Shimer, R. (2001). The impact of young labor markets on the aggregate labor market, *Quarterly Journal of Economics*, Agosto.
- > Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labor market, *Journal of Labor Economy*, vol. 9.
- > Solow, R. (1957). Technical change and the aggregate production function, *Review of Economics and Statistics*, 39.
- > Teijeiro, M.J., Rungo, P. y Freire, M.J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, pp. 286-295.
- > Tigelaar, D., Dolmans, D., Wolfhagen, I. y Van der Vleuten, C. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48, pp. 253-268.
- > Toharia, L. (1996). La medición del empleo y el paro en España, *Cuadernos de Información Económica*, 108.
- > Toharia, L. (2000). El paro en España ¿puede ser tan alto? *Revista Gallega de Empleo*, Agosto.
- > Toharia, L. et. al. (1998). *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid. Alcalde Castro, M. et. al. (1996). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ed. Pirámide, Madrid.
- > UNESCO (1983). *Statistics of educational attainment and illiteracy. 1970-1980. Division of Statistics on Education*, UNESCO, Paris.
- > United Nations Development Programme (1990). Human development report 1990, *Oxford University Press*, Oxford.
- > Universidad Autónoma de Barcelona (2005). *La inserció laboral dels graduats universitaris*.
- > Universidad Autónoma de Madrid (2006). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2003/2004*.
- > Universidad Carlos III de Madrid (2007). *XI Estudio de inserción profesional de los titulados de la Universidad Carlos III*.
- > Universidad de Jaén (2005). *Contribución a la inserción laboral de los alumnos y titulados de la Universidad de Jaén a través de la formación práctica y la orientación laboral. Período 1997-2004*.
- > Universidad de Murcia (2006). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Unidad para la Calidad*.
- > Universidad de Valencia. Observatori D'inserció Professional i assessorament Laboral (OPAL) (2004). *Movilidad geográfica de los titulados universitarios y sus implicaciones para la inserción profesional*.
- > Uriel, E., M.L. Moltó, F. Pérez, J. Aldás y V. Cucarella (1997). *Las cuentas de la educación en España y sus comunidades autónomas: 1980-1992*, Fundación Argentaria, Visor Distribuciones, Madrid.

- > Villar, A. y A. Soler (2002). *Mejoras educativas y actividad económica en España: un panorama de los cambios recientes. 1990-2000*, Fundación Bancaja-Ivie, Valencia, edición en CD-Rom.
- > Viñals, J. y F. Jimeno, (1997). *El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea*. Documento de Trabajo 9717, Banco de España, Madrid.
- > Walsh, J.R. (1935). Capital concept applied to man, *Quarterly Journal of Economics*, 49, febrero.
- > Whitely, W. (1987). *Cuestiones fundamentales en el estudio de la socialización laboral del joven*. En J.M. Peiró y D. Moret (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, Nau Llibres.



# Lista de empresas participantes en el estudio

- 1 A. LOPEZ AUDITORES CONSULTORES, S.L.
- 2 A. TAIBO, S.L.
- 3 ABECONSA, S.L.U.
- 4 ABUÍN ABOGADOS, S.L.
- 5 ACEBRÓN GROUP
- 6 AD REGUEIRA Y ASOCIADOS, S.L.
- 7 ADENORT, S.L. ADE ASESORES
- 8 ADMINISTRACION TECNICA MARITIMA, S.L. (CASTEP)
- 9 AFIANZAMIENTOS DE GALICIA, S.G.R.
- 10 AGENCIA DE VIAJES PACO, S.A.
- 11 ALCAZAR PATENTES Y MARCAS, S.L.
- 12 ALDAO CONSULTORES, S.L.
- 13 ALFA INSTANT, S.A.
- 14 ALQUILERES F-3, S.L.
- 15 ALTAIURIS ABOGADOS
- 16 ALTIA CONSULTORES, S.A.
- 17 ALVAREZ CONSULTING, S.L.
- 18 AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES, S.L.
- 19 AMOR TREN, S.L. (PUERTAS TREN)
- 20 ANDAMIOS CK, S.A.
- 21 ANTALSIS, S.L.
- 22 APLICACIONES PLASTICAS GALLEGAS, S.A.
- 23 ARCHIVO 2000, S.A.
- 24 ARRIVA NOROESTE, S.L.
- 25 ASEMCO CONSULTORES, S.L.
- 26 ASESORIA ASFAL, S.L.
- 27 ASESORIA CERVANTES, S.L.
- 28 ASESORIA DIAZ, S.L.
- 29 ASESORIA FISCAL MASTER, S.L.
- 30 ASESORIA FORS, S.L.
- 31 ASESORIA POUSSADA, S.L.
- 32 ASESORIA SERVA, S.L.
- 33 ASESORIA TECLA, S.L.
- 34 ASESORIA VARELA, S.L.
- 35 ASTELA, S.A.
- 36 ASTRON CONSULTORES DE GESTION, S.L.
- 37 AT CONSULTORES & AUDITORES, S.L.
- 38 ATEIN NAVAL, S.A.
- 39 ATESVI, S.L.
- 40 AUCTOR, S.L.
- 41 AUREN ASESORES TRIBUTARIOS NOROESTE, S.L.
- 42 AUTOGANDARA, S.L. (AUDI)
- 43 AUTOMOVILES DIMOLK, S.L.
- 44 AUTOS QUEIJEIRO, S.L.
- 45 BACALAO ALIMAR, S.L.
- 46 BALANZES
- 47 BALCOTEX, S.L.
- 48 BANCO ETCHEVERRIA, SA
- 49 BEBIDAS GASEOSAS DEL NOROESTE, S.A.
- 50 BEBIFRES, S.L.
- 51 BORRAJO PREGO Y ASOCIADOS, S.L.
- 52 BRICOKING, S.A.
- 53 BUFETE D.PIELTAIN-M.FUERTES, S.L.
- 54 BUFETE LOIS & LOIS SL
- 55 BV CORUÑA, S.L.
- 56 CANTERAS EL POZO, S.L.
- 57 CAMELO, S.A.
- 58 CARAMES ASESORES, S.L.
- 59 CARLOS PIÑEIRO MOBLES, S.L.
- 60 CARRO PARAMO ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS S.L.
- 61 CASAL, MANEL Y SUSO, S.L.
- 62 CASTRO SILVA ASESORES, S.L.
- 63 CEIMA INGENIERIA, S.L.
- 64 CEINGA SOFTWARE, S.L.
- 65 CELSO NUÑEZ, S.L.
- 66 CENDAL AUDITORES, S.L.
- 67 CERAMICAS EL PROGRESO, S.A.
- 68 CLINICA Y CONTROL, S.A.
- 69 COFERSA SEGURIDAD, S.L.
- 70 COFRICO, S.L.
- 71 COLABORA INGENIEROS, S.L.
- 72 COLABORADORES EMPRESARIALES ASOCIADOS, SL
- 73 COMERCIAL MALASA, S.L.
- 74 COMERCIAL SANCHEZ VADO, S.L.
- 75 COMMCENTER, S.A.
- 76 CONDE FERNANDEZ HERMANOS, S.A.
- 77 CONGELADOS PAIS, S.L.
- 78 CONSTANTINO MOREIRA, S.A.
- 79 CONSTRUCCIONES A. MARTINEZ E HIJOS, S.L.
- 80 CONSTRUCCIONES ALDASA, S.L.U.
- 81 CONSTRUCCIONES ANGEL JOVE, S.A.
- 82 CONSTRUCCIONES CANOSA, S.L.
- 83 CONSTRUCCIONES MOUZO Y SOUTO, S.L.
- 84 CONSTRUCCIONES RAMON VAZQUEZ Y REINO, SL
- 85 CONSTRUCCIONES RUSTICAS GALLEGAS, S.L.
- 86 CONSTRUCTORA ESHOR, S.L.
- 87 CONSULTING EMPRESARIAL Y FISCAL, S.L.
- 88 CONSULTORES TRIBUTARIOS ASOCIADOS, S.L.
- 89 CONTAS ATLANTICO, S.L.
- 90 CONTRACHAPADOS DEL EUME, S.A.
- 91 COOP. FARMACEUTICA GALLEGA COFAGA, S.C.L
- 92 CORUÑESA DE ETIQUETAS, S.L.
- 93 COSNOR CORREDURIA DE SEGUROS, S.L.
- 94 COTRAFER, S.A.

95	DEPCO MEDIOS, S.L.	149	GRUPO EVS NORTE, S.L.
96	DESARROLLO TECNICAS IND. DE GALICIA, S.A	150	GRUPO JOSE MANUEL PEDROUZO
97	DESGUACES LEMA, S.L.	151	GRUPO MANUEL REY
98	DESPACHO TORRES DIAZ Y CIA., S.L.	152	GRUPO PLASTICOS FERRO
99	DESTILERIAS CANDAMIO, S.L.	153	GRUPO SUSO AÑON
100	DIELECTRO INDUSTRIAL, S.A.	154	HEGA GESTORIA, S.L.
101	DISTRIBUCIONES BRANMA, S.L.	155	HERMI CARNE DE CONEJO S.L. (DELEGACION CORUÑA)
102	DISTRIBUCIONES GALIVESA, S.L.	156	HIERROS VARELA URBIETA, S.A.
103	DISTRIBUIDORA CORUÑESA ALIMENTAC., S.A.	157	HIJOS DE JOSE LOSADA CANCELO, S.A.
104	EGADI CONSULTORES, S.L.	158	HIJOS DE RIVERA SA
105	EGASA XXI, S.A.	159	HINIGOSAL, S.L.
106	ELECTRO-RAYMA, S.L.	160	HORMIGONES ALVEDRO, S.L.
107	ELECTROTECNICA INDUSTRIAL Y NAVAL, S.L.	161	HYPOR ESPAÑA G.P., S.A.
108	EMETEL SISTEMAS, S.L.	162	I.C.F. COMUNICACIONES, S.L.
109	EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, SA	163	I.G. DOCUMENTACION, S.L.
110	ESPHER HOGAR S.L.	164	ICFE GALICIA, S.L.
111	ESTRUCTURAS HORMIGON Y CONSTR. ALPA, S.L	165	IGNACIO MARTINEZ SANCHEZ DE NEYRA
112	EUROESPES BIOTECNOLOGIA, S.A.	166	INCOGA NORTE, S.L.U.
113	EUROGABINETE, S.L.	167	IND. GALEGAS ALUMINIO OUTROS METAIS, S.A (INDUGALSA)
114	EXCLUSIVAS BARREIRO, S.L.U.	168	INDEA EMPR. DISTRIB. INDUST. Y AUTOMOC. (EDELMIRO RODRIGUEZ)
115	EXPERTOS FISCALES ASOCIADOS, S.A.	169	INDUMET SISTEMAS CONSTRUCTIVOS, S.L.
116	EXPORGONDO, S.L.	170	INDUSTRIAL CUBERTERA DE GALICIA, S.A.
117	EXTIMBAL, S.L.	171	INDUSTRIAS CALDERERIA PERILLO, S.L. (INCALPESA)
118	F Y F ASOCIADOS LA CORUÑA, S.L.	172	INDUSTRIAS EDUARDO ROMAY, S.L.
119	F. GALAN ASESORES, S.L.	173	INMACU S.L.
120	FERNANDEZ CONCESIONARIO I, S.L.	174	INMOBILIARIA COSTA CORUÑA, S.L.
121	FERNANDEZ Y LUACES ABOGADOS	175	INSITU ABOGADOS Y ASESORES
122	FINCAS LAVANDEIRA, S.L.	176	INSPLABER S.L.
123	FORESTAL DEL ATLANTICO, S.A.	177	INSTALACIONES ELECTRICAS MARIÑO, S.L.
124	FORMAS INOXMAN, S.L.	178	INSTITUTO DE GESTION SANITARIA, S.A. (INGESAN)
125	FORMOSO ESTRUCTURAS METALICAS, S.L.	179	INSTITUTO MEDICO QUIRURGICO SAN RAFAEL, SA
126	FRIO MARITIMO TERRESTRE, S.A.	180	INSTITUTO POLICLINICO SANTA TERESA, S.A.
127	GABADI, S.L.	181	INTEGA FERROL, S.L.
128	GADISA	182	INTEGRACIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD, S.A.
129	GALLEGA DE INSTALAC. Y TELECOMUNIC.,S.L.	183	INVERAVANTE INVERSIONES UNIVERSALES, S.L
130	GALLEGA DE MANUTENCION GALMAN, S.L.	184	INVERNADERO FERTRI, S.L.
131	GALLEGA INFRAESTRUCTURAS DE CABLE, S.L.	185	INVERNADEROS TRIGO, S.A.
132	GALPARQUET, S.A.	186	IRTA INMOBILIARIA, S.L.
133	GARCIA DIEGUEZ, S.L.	187	ISOWAT MADE, S.L.U.
134	GARCIA Y CHANS, S.L.	188	J. ESMORIS E HIJOS, S.L.
135	GAUZON IBERICA, S.L.	189	JESUS DIAZ Y OTRO, S.L.
136	GES CONSULTORES Y ANALISTAS, S.L.	190	JOANMI, S.A.
137	GESFICO ASESORAMIENTO Y GESTION, S.L.	191	JOSE LUIS JOYERIAS
138	GESTEMPRES, S.L.	192	JOSE MARIA ARROJO ALDEGUNDE, S.A.
139	GESTORIA ESLAS, S.L.	193	JUEGA Y CORES ASESORES, S.L.
140	GESTORIA O.T.	194	LA NUEVA DE NEDA, S.L.
141	GESTORIA OTERO, S.L.	195	LECHE CELTA, S.L.
142	GIGIREY ABOGADOS, S.L.	196	LIMPIEZAS BLANCOMAR, S.L.
143	GLOBAL SALES SOLUTION. LINE ATLANTICO,SL	197	LIÑAGAR, S.L.
144	GOSENDE Y ASOCIADOS, S.L.	198	LOGALDIS CORUÑA, S.L. (SEUR)
145	GRUPO ABN	199	LOIDA, S.A.
146	GRUPO APLIYE	200	LOSAN GESTION INTEGRAL, S.L.
147	GRUPO CAAMAÑO	201	LUIS FERRO ASESORES, S.L.
148	GRUPO CLAVE CONSULTORES, S.A.		



- 202 MACIÑEIRA, S.L.  
203 MADEIRAS XUVIA, S.L.  
204 MADERAS DEL NOROESTE, S.A.  
205 MADERAS Y REPOBLACIONES BALDAYO, S.L.  
206 MANOR INGENIERIA, S.L.  
207 MANUEL REY, S.A., FERROL  
208 MAQUINARIA AUTOMATICA DEL NOROESTE, S.A.  
209 MARCOS LENTES, S.A.U.  
210 MARQUEZ Y ASOC. CONSULTORES DE DIRECCION  
211 MEGASA  
212 MILSA TRILLO GALICIA, S.A.  
213 MOLDURAS DEL NOROESTE, S.L.  
214 MONTAJES ELECTRICOS GARCIA BOUZAS, S.A.  
215 MONTAJES MEC. PUESTAS EN MARCHA J.R., SL  
216 MONTAJES TUBACER, S.L.  
217 MONTAJES Y REPARACIONES TURMOIL, S.L.  
218 MONTAXES XUSTO, S.L.  
219 MONTERO ASESORES, S.L.  
220 MOTORKAR, S.A.  
221 MULTISERVENS-1, S.L.  
222 NCG BANCO SA  
223 NEODYN, S.L.  
224 NETEX KNOWLEDGE FACTORY, S.L.  
225 NORFIS ASESORES, S.L.  
226 NORTE BROKER, S.L.  
227 NUTER FEED, S.A.U. (SAPROGAL)  
228 O REGUEIRO, S.L.  
229 OGMIOS PROYECTO, S.L.  
230 ORONS BUS, S.L.  
231 ORZAN ASESORES, S.L.  
232 OSMOS SISTEMAS ELECTRICOS, S.L.  
233 PARTICULAR\_331  
234 PARTICULAR\_460  
235 PARTICULAR\_472  
236 PARTICULAR\_543  
237 PARTICULAR\_582  
238 PASBAINVER, S.L.  
239 PASCUAL ABOGADOS  
240 PILOTO ASESORIA DO PORTO, S.L.  
241 POLIPROPILENO DE GALICIA, S.A.U.  
242 PORTELA VARELA PUENTE ARQUITECTOS, S.L.  
243 PREFABRICACION MONTAJES DEL NOROESTE, SA  
244 PROMEXIN, S.L.  
245 PROQUIGA PRODUCTOS QUIMICOS GALLEGOS, SA  
246 PROSEGUR TECNOLOGIA, S.L.  
247 PROTECCION VERDE, S.L.  
248 PROTECCION MEDIO AMBIENTAL, S.L.  
249 PROYFE, S.L.  
250 QUIFYL, S.L.  
251 R CABLE Y TELECOMUNICACIONES GALICIA, SA  
252 RECAMBIOS REGUEIRA, S.A.  
253 RESINAS SIRESA, S.L.  
254 RODRIGUEZ TUBIO ASESORES, S.L.  
255 ROMAN SILVEIRA ASESORES, S.L.  
256 RON CUIEL, S.L.  
257 SALVORA VENTO, S.L.  
258 SANTIAGO ZAPATA Y CIA., S.A.  
259 SARPEL INGENIERIA, S.L.  
260 SECOINVESC, S.A.  
261 SEOANE ASESORES, S.L.  
262 SERCOM-ASFICO, S.L.  
263 SERLINTER, S.A.  
264 SERVIAX, S.L.  
265 SERVICIOS A.P.C. DE GALICIA, S.L.  
266 SERVICIOS FISCALES Y FINANCIEROS, S.A.  
267 SERVICIOS SEGURIDADE MANTENEMENT. A-1,SL  
268 SERVICIOS, GESTIONES Y CONTRATAS, S.A.  
269 SERVIGUIDE, S.L.  
270 SERVICIO CULTURA, DEPORTE RECREACION,SL  
271 SEVERIANO SERVICIO MOVIL, S.A.  
272 SIDECU, S.L.  
273 SILMAN 97, S.L.  
274 SISLIM SUMINISTROS DE LIMPIEZA, S.L.  
275 SISTEMAS OLTON, S.L.  
276 SOCONGA, S.L.  
277 SOFTTEK  
278 SOGAGE, S.L.  
279 STD-MULTIOPCION, S.A.  
280 SUEIRO ASESORES, S.L.  
281 T.I.G. GALICIA, S.L.U.  
282 TALLERES MECANICOS GALICIA, S.L.  
283 TECNOCOM, TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA, SA  
284 TECNOLOGIA Y MONTAJE S.A. (TECNOMO)  
285 TECNORED, S.A.  
286 TEIGA TMI, S.L.  
287 TEMPRASA, S.L.  
288 TERRAS DE FERGO, S.L.  
289 TEXAS CONTROLS, S.L.  
290 TOCHO COMERCIAL, S.L.  
291 TOME ASESORE & CONSULTING, S.L.  
292 TOPO 2000, S.L.  
293 TORNEIRO MAQUICORUÑA, S.A.  
294 TRENEO INVERSIONES, S.L.  
295 TUBASYS, S.L.  
296 UNION GALLEGA DE ELECTRODOMESTICOS, S.A. (UGESA)  
297 UNIVERSAL SUPPORT, S.A.  
298 VEGALSA  
299 VERDOGON, S.L.  
300 VIFER Y DE DIEGO, S.L.  
301 VT2 PUBLICIDAD, S.L.U (OCTO)  
302 ZAPATA REPRESENTANTE, S.L.  
303 ZAPATA Y GARRIDO ASESORES, S.L.