

'COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS UNIVERSITARIOS' RESUMEN EJECUTIVO DEL LIBRO EDITADO POR EL CONSELLO SOCIAL DE LA UDC

El Consejo Social de la Universidade da Coruña es el órgano de participación de la Sociedad en la Universidade da Coruña (UDC) y, entre sus líneas básicas de actuación, destaca la de impulsar la estrategia de desarrollo de la UDC, favoreciendo su interrelación con la Sociedad, a fin de procurar una mejor calidad de la enseñanza y de las investigaciones universitarias y su eficaz transferencia y puesta en valor por las Empresas, de manera que la UDC contribuya decisivamente al desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

El Observatorio Ocupacional es el servicio de la UDC encargado de la investigación sobre las condiciones de empleabilidad de los titulados universitarios. Su objetivo es potenciar la inserción laboral de los titulados universitarios de la UDC mediante el análisis, el asesoramiento y la interacción con los distintos agentes del mercado laboral.

Una de las iniciativas llevadas a cabo por el Consejo Social para acercar al ámbito académico la realidad de las organizaciones empresariales, es el estudio sobre "Competencias profesionales de los titulados de la UDC". Su objetivo es delimitar las competencias profesionales, que, en la medida en que son requeridas por la Empresa, son, precisamente, las que el titulado universitario necesita adquirir, desarrollar o mejorar. El estudio permite transmitir a la UDC lo que las empresas demandan cuando contratan a un titulado universitario y debe de servir de base a la propia universidad en el diseño del perfil de competencias profesionales a integrar en sus procesos de formación. Su análisis permite determinar la desviación entre la demanda y la oferta real de las capacidades profesionales en el mercado laboral, y, en concreto, la medida en la que la UDC hace frente a las demandas de este mercado, para que los titulados universitarios adecuen su formación en competencias profesionales a los requerimientos empresariales.

Por competencia profesional, entendemos las capacidades, habilidades y actitudes complementarias a la formación técnica, que sirven para desempeñar mejor un trabajo, es decir, las competencias que ayudan al empleado (en este caso titulado universitario) a responder de forma satisfactoria a los requerimientos de su puesto de trabajo.

El estudio se estructura en cuatro capítulos:

Capítulo I: Antecedentes, estructura y metodología del estudio

Capítulo II: Adecuación de las competencias profesionales de manera agregada y según titulaciones.

Capítulo III: La ética en el mundo del trabajador y de la empresa.

Capítulo IV: Conclusiones.

Competencias profesionales de los universitarios

Competencias profissionais
dos universitarios




El universo a estudio está compuesto por todas las titulaciones que se imparten en la Universidad (Campus de A Coruña y Ferrol) y los datos se han obtenido de titulados universitarios que finalizaron sus estudios en los cursos 2002/2003 (cinco años de inserción laboral) y 2006/2007 (dos años de inserción laboral). En total han participado 1.052 titulados.

Se han distinguido cuatro tipos de empresa de forma estandarizada: microempresa, pequeña empresa,

mediana empresa y gran empresa, participando un total de 907 empresas de la provincia de A Coruña.

Las preguntas realizadas en las encuestas, tanto a las empresas como a los titulados universitarios, están relacionadas con competencias profesionales genéricas o transversales, entendiéndose por tales las aplicables a la mayoría de las profesiones. El estudio las presenta concretadas en 19 ítems de especial relevancia como indicadores de la capacidad que se desea medir.

Análisis de competencias profesionales

Ítems analizados y puntuaciones otorgadas 	
Ítems Conoc. básicos de la profesión Capacidad de comunicación Resolución de problemas Cap. de organizar y planificar Cap. de trabajar en equipo Compromiso ético Responsabilidad en el trabajo Cap. de aprender Motivación por el trabajo Preoc. por la calidad y la mejora Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Motivación por alcanzar metas Cap. de adapt. a nuevas situaciones Toma de decisiones Hab. de gestión de la información Cap. de análisis y de síntesis Hab. interpersonales Hab. para trabajar de forma indep. Cap. para generar nuevas ideas	Puntuaciones otorgadas a las competencias Valoración desde 1 a 7 1. "Nula" 2. "Muy escasa" 3. "Insuficiente" 4. "Razonable" 5. "Suficiente" 6. "Mucha" 7. "Sobradamente o muy importante"

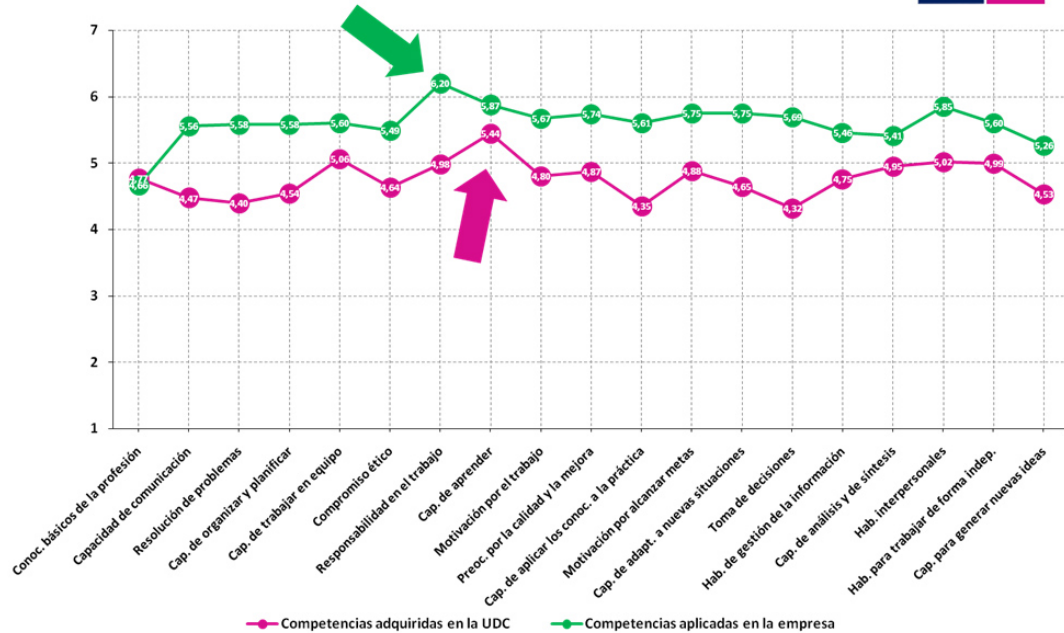
Competencias de los titulados de la UDC



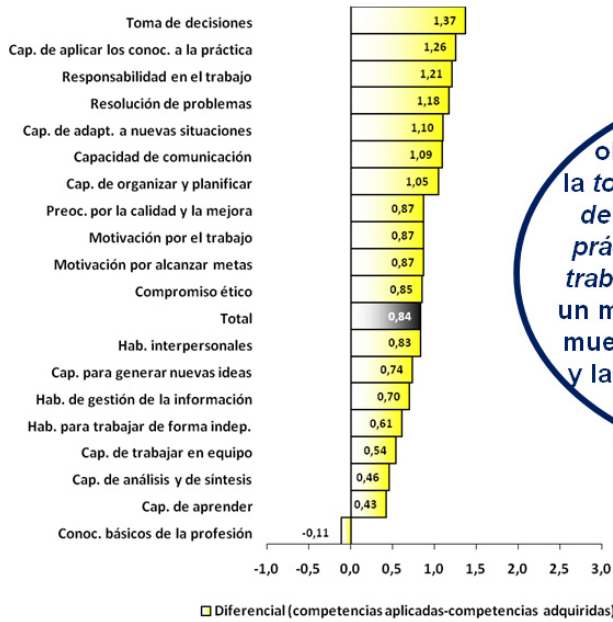
	Competencias adquiridas en la UDC	Competencias aplicadas en la empresa
Conoc. básicos de la profesión	4,772	4,664
Capacidad de comunicación	4,469	5,559
Resolución de problemas	4,398	5,575
Cap. de organizar y planificar	4,539	5,585
Cap. de trabajar en equipo	5,057	5,601
Compromiso ético	4,636	5,488
Responsabilidad en el trabajo	4,985	6,198
Cap. de aprender	5,441	5,868
Motivación por el trabajo	4,801	5,673
Preoc. por la calidad y la mejora	4,866	5,740
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica	4,351	5,607
Motivación por alcanzar metas	4,879	5,749
Cap. de adapt. a nuevas situaciones	4,646	5,748
Toma de decisiones	4,317	5,691
Hab. de gestión de la información	4,752	5,457
Cap. de análisis y de síntesis	4,951	5,407
Hab. interpersonales	5,020	5,855
Hab. para trabajar de forma indep.	4,990	5,603
Cap. para generar nuevas ideas	4,528	5,264
Total	4,758	5,596

En términos generales se podría afirmar que las competencias aplicadas por los graduados en las empresas siempre exceden a las adquiridas en la UDC con la excepción de los conocimientos básicos de la profesión

Competencias de los titulados de la UDC



Diferencial entre competencias aplicadas y adquiridas



Con la información obtenida se puede señalar que la *toma de decisiones*, la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* y la *responsabilidad en el trabajo* son los ítems que muestran un mayor diferencial. Esta situación muestra que la formación adquirida y las necesidades de las empresas no coinciden.



Margen de mejora en las competencias



La lógica que subyace en esta información es el esfuerzo que debe llevar a cabo la Universidad para capacitar mejor a los titulados hacia el mercado laboral. Para la convergencia con el EEES es imprescindible disponer de esta información y la UDC a través del Consejo Social ha realizado el esfuerzo por cuantificar estas competencias.

Competencias con puntuaciones máximas



ADQUIRIDAS

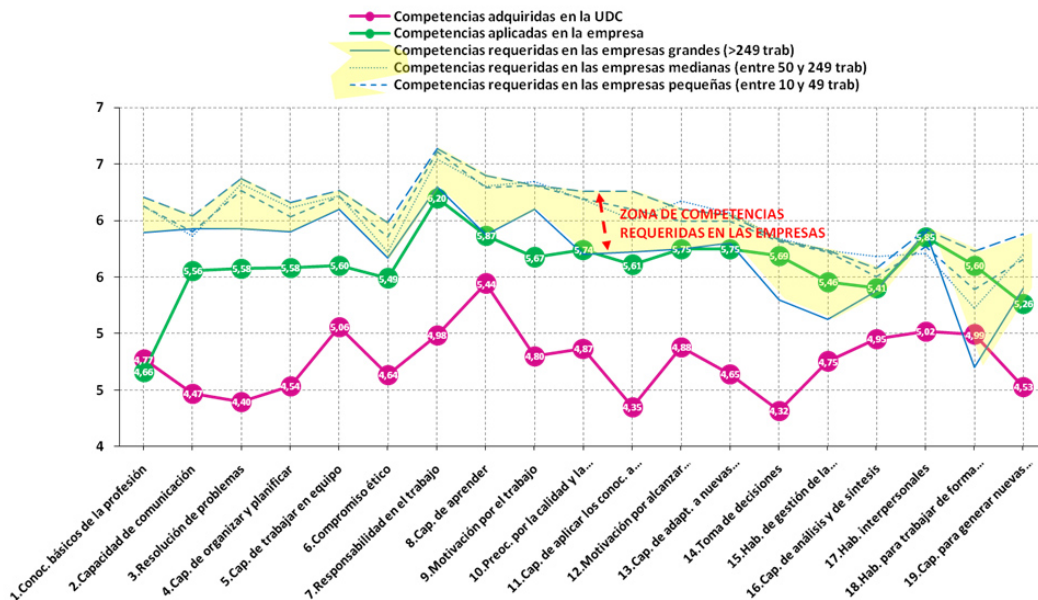
- CAPACIDAD DE APRENDER
- COMPROMISO ÉTICO
- CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO
- RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO
- CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS
- MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO
- HABILIDADES INTERPERSONALES

APLICADAS

- RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO
- HABILIDAD PARA TRABAJAR DE FORMA INDEPENDIENTE
- COMPROMISO ÉTICO
- MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO
- CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO
- MOTIVACIÓN POR ALCANZAR METAS
- CAPACIDAD DE APRENDER



Puntuación de las competencias requeridas según el tamaño de las empresas



Ítems analizados y puntuaciones otorgadas



Ítems

Conoc. básicos de la profesión
Capacidad de comunicación
Resolución de problemas
Cap. de organizar y planificar
Cap. de trabajar en equipo
Compromiso ético
Responsabilidad en el trabajo
Cap. de aprender
Motivación por el trabajo
Preoc. por la calidad y la mejora
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica
Motivación por alcanzar metas
Cap. de adapt. a nuevas situaciones
Toma de decisiones
Hab. de gestión de la información
Cap. de análisis y de síntesis
Hab. interpersonales
Hab. para trabajar de forma indep.
Cap. para generar nuevas ideas

Puntuaciones otorgadas a las competencias

Valoración desde 1 a 7

1. "Nula"
2. "Muy escasa"
3. "Insuficiente"
4. "Razonable"
5. "Suficiente"
6. "Mucha"
7. "Sobradamente o muy importante"

La ética empresarial

Numerosas han sido las cuestiones que se han planteado sobre este tema, tanto a la Empresa como al titulado universitario, de las que se concluye que:

1.- Tanto la Empresa como el titulado universitario continúan identificando el concepto "ética empresarial" con la honradez, la seriedad y el compromiso personal con el cliente así como con los empleados y los proveedores. Lejos queda la concepción actual de responsabilidad de la Empresa ante sus grupos de interés, es decir, la Responsabilidad Social Corporativa.

2.- La Empresa, ante una situación de conflicto entre valores éticos y obtención de ganancias, suele optar por balancear ambas, dando una ligera preferencia a la solución éticamente aceptable.

3.- La Empresa se considera, de forma moderada, protagonista decisivo en la conformación de los valores éticos en la sociedad.

4.- La Empresa considera, de forma moderada también, que las empresas éticas acaban siendo las más rentables, tendencia claramente creciente a medida que aumenta el tamaño de las empresas.

5.- Ante la pregunta de qué iniciativas promover para mejorar el nivel de ética profesional, por parte de la Empresa se citan la impartición de cursos de formación continua en valores empresariales y humanos, y por parte del titulado universitario, las reuniones de plantilla, convivencias y espacios de diálogo.

6.- Tanto la Empresa como el titulado universitario desconocen en alto grado la existencia de códigos o documentos que expliciten protocolos de organización y actuación en la materia.

7.- Resulta destacable que las empresas consideran la preferencia de valores éticos en menor grado que los titulados: 77,36% y 83,95% respectivamente.

EL CONOCIMIENTO DE INGLÉS

Respecto a este ítem, se le han planteado a la Empresa diversas cuestiones, de las que extraemos los siguientes resultados:

1.- La Empresa considera que el titulado universitario no adquiere un nivel de inglés suficiente y adecuado en la UDC.

Nivel de INGLÉS adquirido por los titulados según la Empresa.				
Nulo	Poco	Medio	Bastante	Máximo
20,58	38,38	34,4	5,84	0,8

2.- A pesar de que la Empresa dice conceder importancia al manejo de esta tercera lengua a la hora de contratar a sus empleados, sin embargo, a la pregunta de qué importancia le dan los empresarios al inglés de los graduados para contratarlos, se obtienen las siguientes respuestas:

Importancia del INGLÉS por parte de la Empresa.			
Nula	Poca	Bastante	Máxima
32,38	35,24	24,13	8,24

3.- La exigencia de esta tercera lengua por parte de la Empresa se incrementa a medida que el tamaño de la misma aumenta.

