



**Las competencias profesionales en los titulados.
Contraste y diálogo Universidad- Empresa**
Presentación final de resultados

Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Antecedentes



“Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad- Empresa”, es un estudio de investigación que nace como primer resultado del **acuerdo marco de colaboración entre Universia y Accenture**, firmado el pasado mes de abril, y cuyo objetivo fundamental es el desarrollo de acciones y proyectos que fomenten el acercamiento entre el entorno universitario y empresarial en temas de interés general y mutuo beneficio para ambos.

En este sentido, el entorno económico y laboral actual, en constante proceso de cambio y globalización, está exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica. **La valoración de las denominadas “competencias profesionales” se está convirtiendo en un factor determinante para acceder al mercado laboral.**

Antecedentes



Desde esta perspectiva, el presente estudio tiene como **objetivo fundamental** aportar información contrastada, fruto de una rigurosa investigación cualitativa y cuantitativa, sobre cuestiones como:

- Qué se entiende por competencias profesionales y cuáles son las más valoradas por las empresas españolas.
- Qué tipo de formación relacionada con competencias y habilidades profesionales se está impartiendo en la universidad.
- Cuál es la visión y valoración que las empresas, los estudiantes universitarios y el ámbito académico universitario tienen sobre el desarrollo actual de las competencias como factores clave para la inserción laboral.

Se trata, en definitiva, de determinar la desviación, en términos de competencias y habilidades profesionales, entre lo que las empresas requieren de los recién titulados y la oferta real de estas capacidades.

Antecedentes



La **novedad de la investigación realizada**, frente a otros estudios disponibles que profundizan en el análisis desde la perspectiva única de alguna de las partes involucradas, es que reúne y contrasta la opinión y percepción de cada uno de los **tres colectivos** implicados en función de su participación en el proceso:

- La **universidad**, como depositaria de la responsabilidad de proporcionar a la sociedad, a través de un proceso de formación, personas calificadas para el desarrollo de una profesión.
- Las **empresas**, como organizaciones dependientes de la universidad para el reclutamiento de sus empleados, con unos requisitos concretos.
- Los propios **titulados universitarios**, como futuros profesionales que pretenden incorporarse al entorno laboral adaptándose a las demandas de las empresas.

Antecedentes



Con esta intención de ofrecer una visión global desde las tres perspectivas, el estudio ha contado con la participación de una **muestra representativa** de directivos de recursos humanos de empresas españolas, estudiantes universitarios y responsables de planes de estudios del sistema universitario español.

A su vez, y al tratarse de un aspecto vinculado al primer empleo universitario, se ha contado con la colaboración activa y asesoría permanente de la **Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)** a través de su sectorial, la **Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE)**.

Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Bases metodológicas



Para el desarrollo del estudio se ha seguido un proceso de análisis estructurado en cuatro fases:

- Investigación cualitativa
- Desarrollo de cuestionarios
- Investigación cuantitativa
- Conclusiones finales

Bases metodológicas: Investigación cualitativa



El objetivo de esta primera fase consistía en delimitar el ámbito de lo que se entiende por “competencias profesionales”, identificar corrientes de opinión y llegar a un acuerdo consensuado sobre la lista de competencias y habilidades más relevantes que posteriormente serían objeto de encuesta en la fase cuantitativa.

Para ello, se realizó una primera exploración de las habilidades y competencias comúnmente reconocidas en función del análisis documental y bibliográfico existente en otros estudios tanto en España como en el extranjero. Fruto de esta investigación se elaboró un primer listado con 32 competencias sobre las que se realizaron entrevistas en profundidad con representantes de cada uno de los tres colectivos implicados:

Bases metodológicas: Investigación cualitativa



- En el caso de las **empresas**, se realizaron 9 entrevistas a responsables de recursos humanos o selección de personal de grandes y medianas empresas: Endesa, Coca Cola, Accenture, Banco Santander, Bassat Ogilvy, Grupo Antolín, IMA Ibérica, Geysler y Dover.
- En el caso de las **universidades**, se realizaron 9 entrevistas a Rectores y Vicerrectores de ordenación académica: Cantabria, Carlos III, Córdoba, Deusto, Málaga, Politécnica de Madrid, Ramón Llull, Sevilla y Vigo.
- En el caso de los **titulados**, se entrevistaron a 7 personas con un mínimo de 1 año y un máximo de 3 años de experiencia laboral. Cada uno de los entrevistados correspondía a una titulación diferente: Matemáticas, Administración y Dirección de Empresas, Publicidad, Ingeniería, Ciencias Actuariales, Física y Medicina y pertenecían a provincias diferentes: Madrid, Barcelona, Burgos, Santander, Córdoba, Málaga, Sevilla.

Bases metodológicas: Investigación cualitativa



El análisis cualitativo con estos grupos tuvo una doble utilidad. Por un lado permitió conocer la relevancia, el contenido y las relaciones mutuas existentes entre las diferentes competencias incluidas en la lista, y por otro, incentivar la mención espontánea e identificación de nuevas competencias no contempladas en el análisis documental.

Como resultado de la fase cualitativa, se obtuvo un glosario reducido de 16 competencias sobre las que los diferentes grupos alcanzaron el consenso en cuanto a su relevancia y formulación para su posterior consulta en el análisis cuantitativo.

Bases metodológicas: Desarrollo de cuestionarios



A partir de la información recogida en la fase cualitativa, se elaboraron tres tipos de cuestionarios que contemplaban las preguntas críticas sobre las que se realizaría la encuesta cuantitativa en cada uno de los tres colectivos. Dichos cuestionarios fueron contrastados con expertos del ámbito universitario y empresarial.

Bases metodológicas: Investigación cuantitativa



El objetivo de esta fase consistía en cuantificar las corrientes de opinión y discursos identificados en la fase cualitativa para cada uno de los tres colectivos. De esta forma se obtendrían conclusiones representativas y comparables respecto a la visión de cada uno de ellos en cuanto al grado de desarrollo actual de las competencias como factores clave en el proceso de inserción laboral de los titulados.

La metodología de análisis se ajustó a las siguientes especificaciones:

- En el caso de **empresas**, se realizaron 100 entrevistas telefónicas, a responsables de recursos humanos o de selección de personal de grandes y medianas empresas (con más de 50 empleados) situadas en España de sectores económicos relacionados con la industria, servicios, finanzas y salud. Las empresas participantes en el estudio proporcionan empleo a más de 130.000 personas en España y el 45% de las incorporaciones anuales son de titulados universitarios.

Bases metodológicas: Investigación cuantitativa



- En el caso de los **titulados**, se realizaron 249 entrevistas on-line a partir de la base de datos de titulados registrados en Universia. Las encuestas se realizaron a personas recién tituladas, con aproximadamente un año de experiencia laboral y que representaban todas las áreas de conocimiento.
- En el caso de las **universidades**, se realizaron 49 entrevistas telefónicas, a personas con responsabilidad sobre planes de estudios (vicerrectores, decanos y vicedecanos), informados del proceso por la propia RUNAE. Los entrevistados son responsables de más de 120.000 alumnos en cuanto al diseño de sus planes de estudio y pertenecen a 22 universidades.

Bases metodológicas: Conclusiones finales



El objetivo de esta fase final del estudio consistía en obtener conclusiones generales para cada uno de los grupos analizados en función de los resultados obtenidos de las encuestas, así como contrastar las diferentes visiones obtenidas en cuanto a puntos de consenso y/o diferencia que permitan la reflexión y la puesta en marcha de acciones comunes.

Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Definición de competencias profesionales



Si bien el término “competencias profesionales” no resulta comúnmente utilizado por todos los entrevistados, existe cierto consenso en cuanto a su definición como **todos los conocimientos, habilidades y actitudes que sirven para desempeñar mejor un trabajo.**

“todo aquello que ayuda a hacer mejor tu trabajo, independientemente de cuál sea la disciplina técnica o el sector en el que te desenvuelves”

“las habilidades necesarias para poder tener éxito en el trabajo”

Definición de competencias profesionales



Las competencias y habilidades profesionales identificadas como más importantes en la gestión y utilizadas en este estudio para realizar el análisis cuantitativo posterior han sido las siguientes:

- Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Buena expresión oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Manejo del ordenador
- Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones
- Capacidad de análisis, crítica y síntesis
- Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros

Definición de competencias profesionales



- Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad
- Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación
- Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien
- Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista
- Motivación, entusiasmo, ganas de aprender

Contenidos

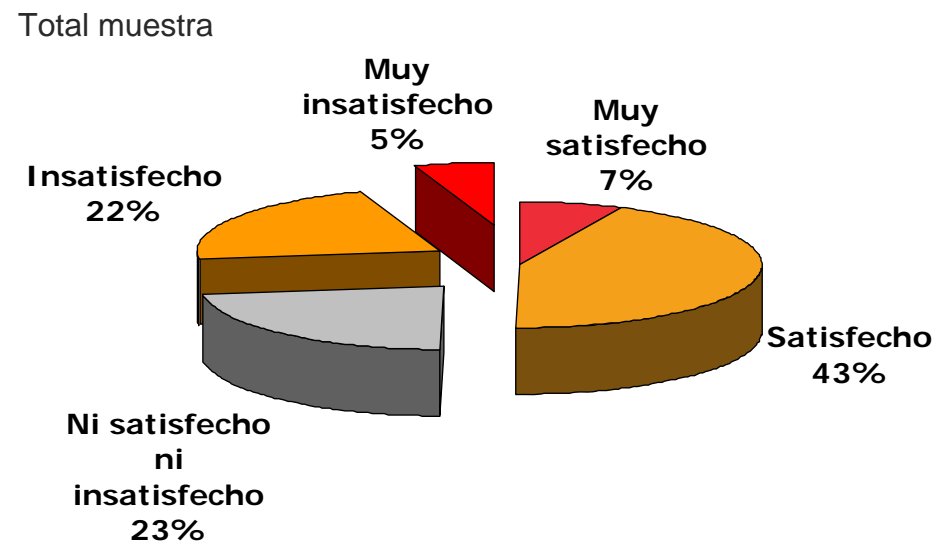


1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Conclusiones
6. Anexo: glosario de competencias profesionales

Satisfacción con la formación recibida en la universidad

En términos generales, el 50% de los egresados entrevistados están satisfechos con la formación recibida en la universidad.

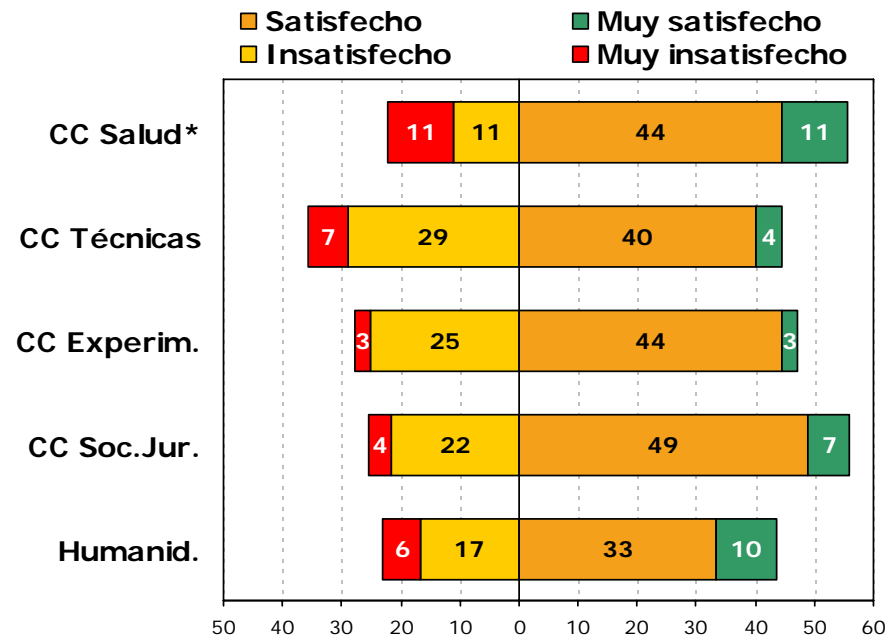
P.3 En general y teniendo en cuenta todos los aspectos que consideras importantes, ¿cuál es tu grado de satisfacción con la formación que has recibido en la universidad?



Satisfacción con la formación recibida en la universidad

Los egresados encuestados procedentes de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y experimentales, son los que registran mayores índices de satisfacción

P.3 En general y teniendo en cuenta todos los aspectos que consideras importantes, ¿cuál es tu grado de satisfacción con la formación que has recibido en la universidad?



* Atención: base muy pequeña, datos orientativos

Quiénes son los más satisfechos con la universidad

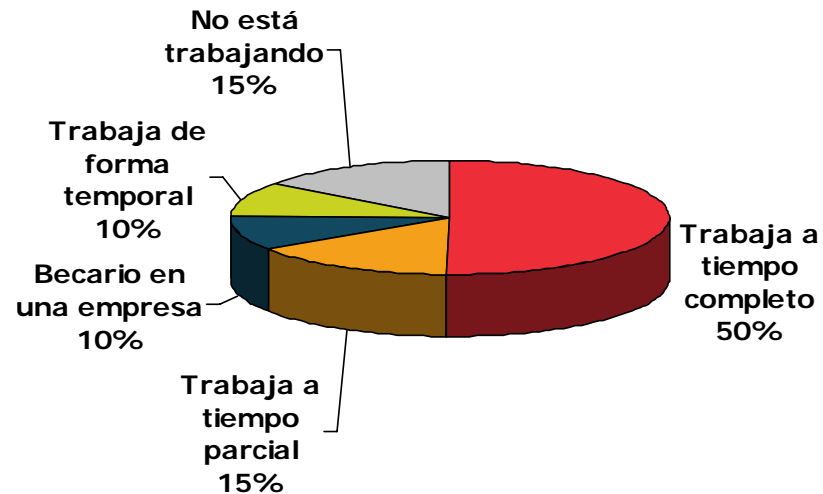
P.3 En general y teniendo en cuenta todos los aspectos que consideras importantes, ¿cuál es tu grado de satisfacción con la formación que has recibido en la universidad?

	% "Muy sat."/"satisfecho" en cada segmento	% peso en la muestra	Descripción del segmento
Más satisfechos que la media	75%	15%	Estudiantes de universidades privadas
	60%	19%	Universidad pública , han hecho un curso de postgrado
50% promedio total universitarios			
Menos satisfechos que la media	48%	12%	Universidad pública , no han hecho un curso de postgrado pero les ha sido fácil encontrar trabajo
	46%	33%	Universidad pública , no han hecho un curso de postgrado, les ha sido difícil encontrar trabajo y han estudiado CC Experimentales, CC Salud o CC Sociojurídicas
	32%	21%	Universidad pública , no han hecho un curso de postgrado, les ha sido difícil encontrar trabajo y han estudiado Humanidades o CC Técnicas .

Los estudiantes consideran que es difícil integrarse en el mercado laboral

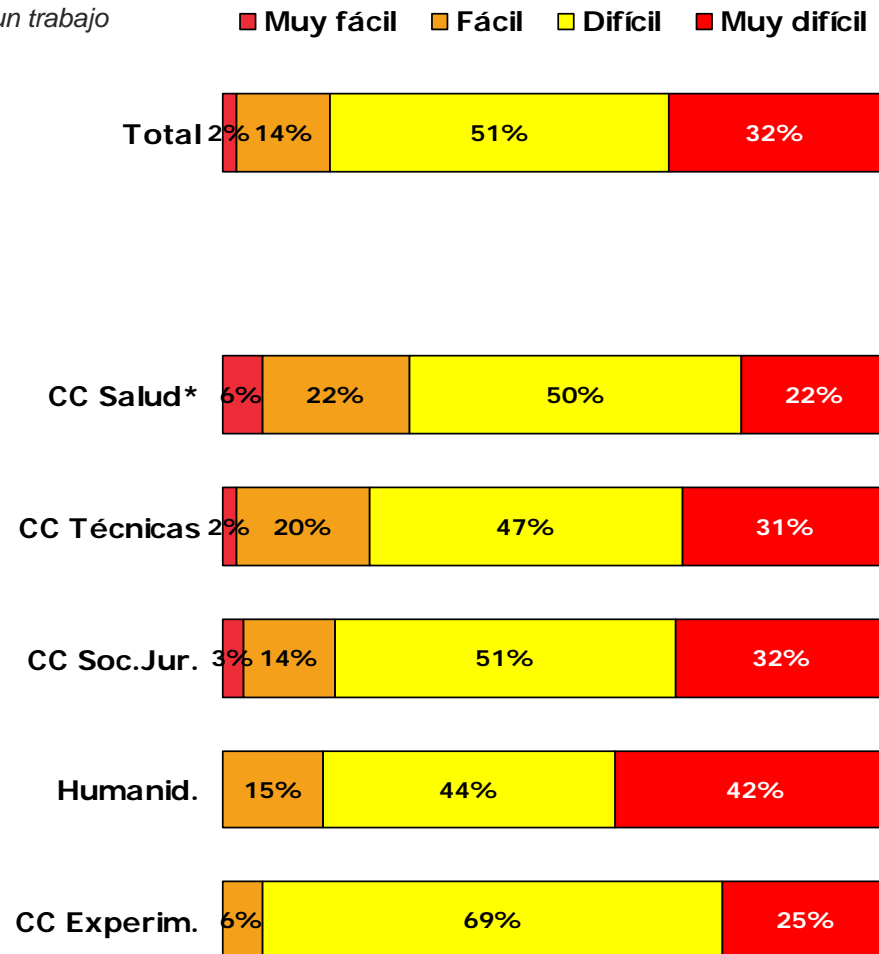
Con independencia de la rama de enseñanza cursada, cuatro de cada cinco egresados considera que encontrar un empleo satisfactorio es difícil o muy difícil

P.5 Actualmente ...



Los estudiantes consideran que es difícil integrarse en el mercado laboral

P.7 En tu caso consideras que encontrar un trabajo satisfactorio es (o ha sido):

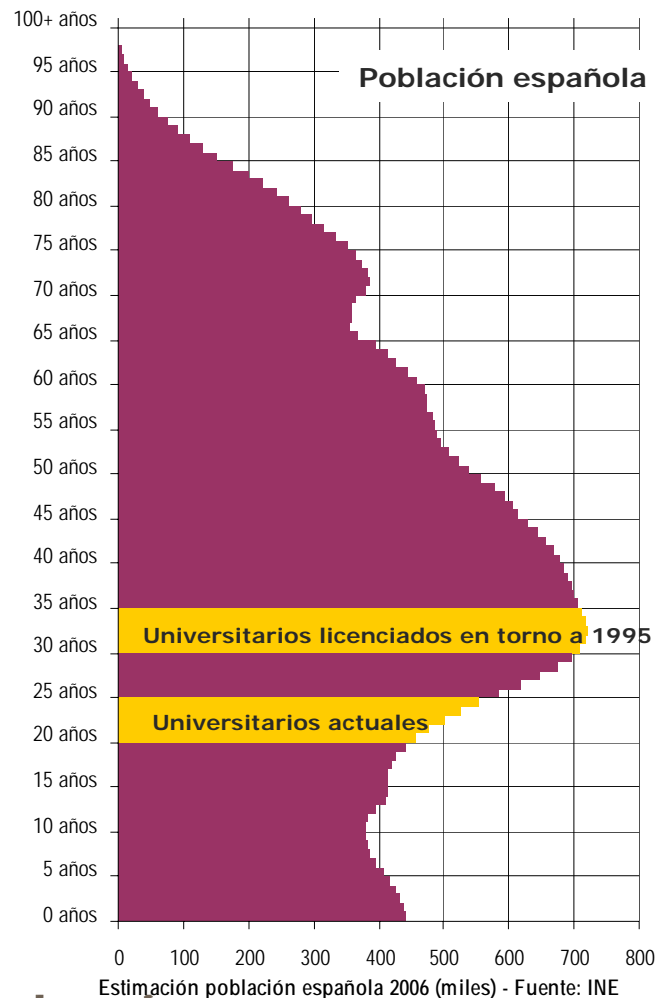


Quiénes son los que más fácilmente encuentran empleo

P.7 En tu caso consideras que encontrar un trabajo satisfactorio es (o ha sido)... (Muy fácil, fácil, difícil, muy difícil).

% "Fácil"/ "Muy fácil" en cada segmento	% peso en la muestra	Descripción del segmento
<i>Más fácil que la media</i>	30%	33% Quienes trabajan actualmente, tienen menos de 30 años y han estudiado idiomas (pero no un Master).
<i>16% promedio total universitarios</i>		
<i>Más difícil que la media</i>	14%	14% Quienes trabajan actualmente, tienen menos de 30 años y han estudiado un Master .
	13%	22% Quienes trabajan actualmente, tienen menos de 30 años y no han estudiado idiomas ni un Master .
	8%	16% Quienes tienen 30 años o más y trabajan actualmente.
	3%	15% Quienes no trabajan en este momento

Hipótesis: los egresados más jóvenes encuentran empleo más fácilmente porque tienen que competir menos



La generación actual donde se sitúa el grueso de los estudiantes universitarios (20-25 años) es mucho más pequeña que la de sus “hermanos mayores” (30-35 años).

En estos últimos 10 años, la economía española ha crecido y también lo ha hecho la demanda de universitarios.

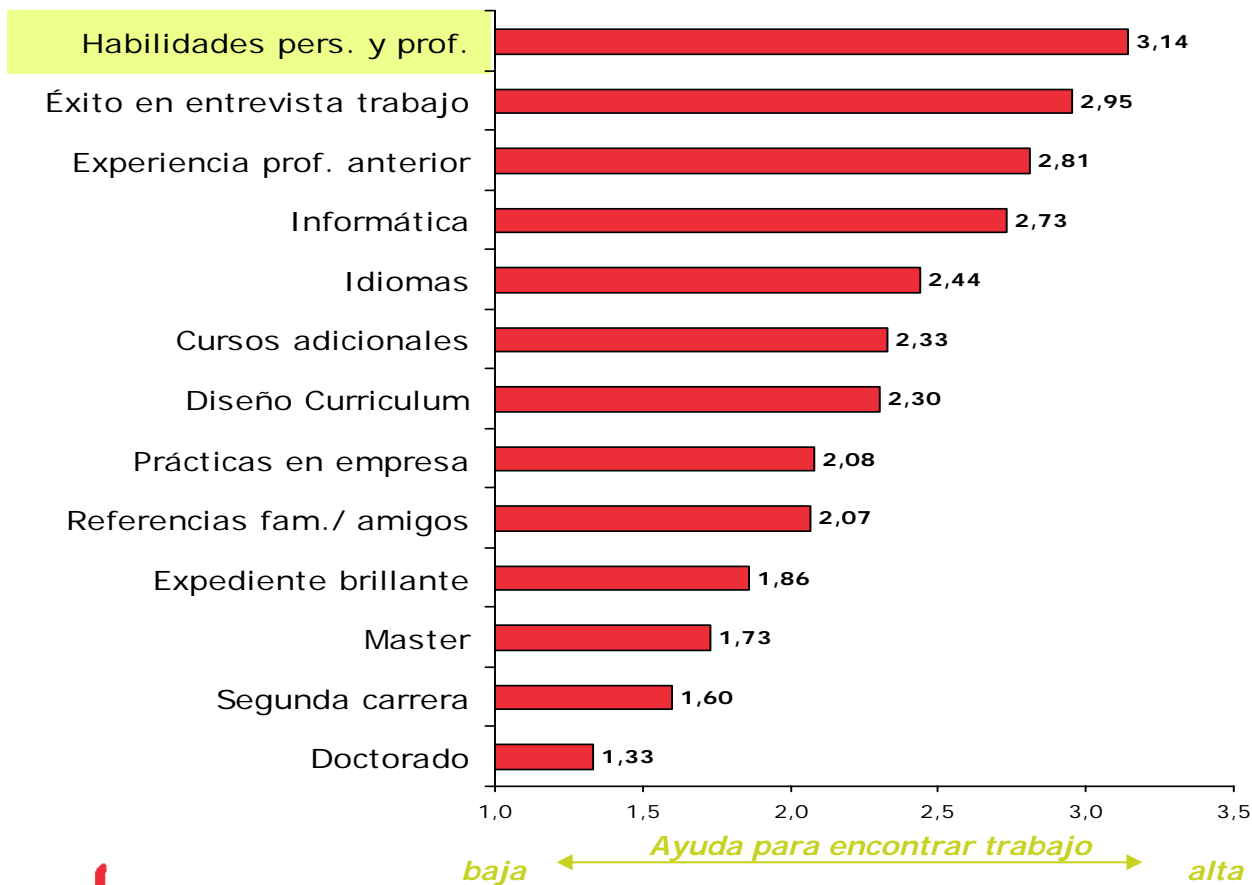
Aunque la proporción de estudiantes universitarios ha crecido ligeramente en este plazo, su número absoluto ha disminuido.

- 1998: 1.246.000 universitarios 18-25 años (24%)¹
- 2005: 1.080.000 universitarios 18-25 años (26%)¹

En este contexto, los recién licenciados actuales se lanzan a un mercado de trabajo donde la competitividad es más baja, lo que les permite elevar el umbral de lo que exigen a un empleo y confiar en que les será fácil cambiar de trabajo si no se encuentran a gusto en el actual.

Cuáles son los *motores* de la empleabilidad

P.8 ¿En qué medida crees que te han servido de ayuda los siguientes elementos a la hora de encontrar trabajo? Mucho (4), Bastante (3), Poco (2), Nada (1).



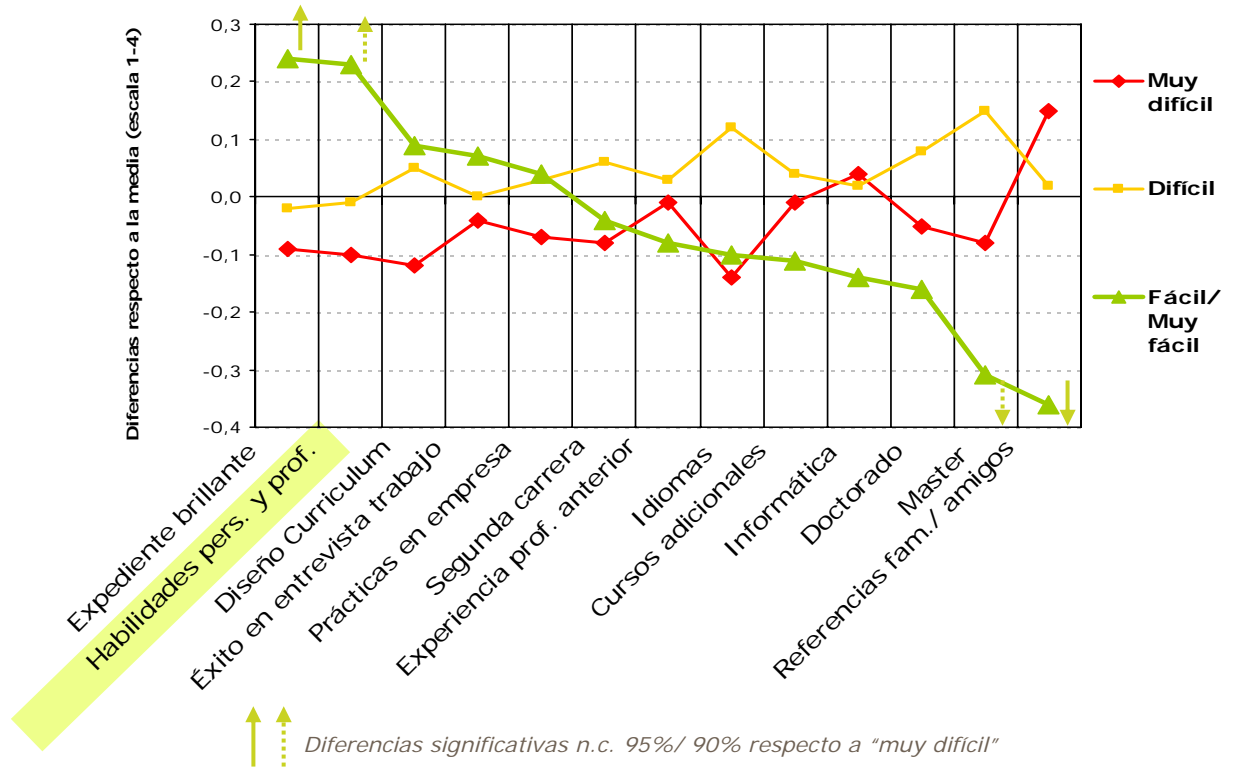
Con independencia de la rama de enseñanza, las habilidades personales y profesionales son el elemento clave para encontrar empleo según los titulados

Los estudiantes brillantes encuentran empleo más fácilmente, pero necesitan las competencias aprendidas

Quienes consideran que ha sido sencillo encontrar un empleo mencionan, además de las competencias profesionales, el tener un expediente académico brillante como elementos que más han favorecido su empleabilidad.

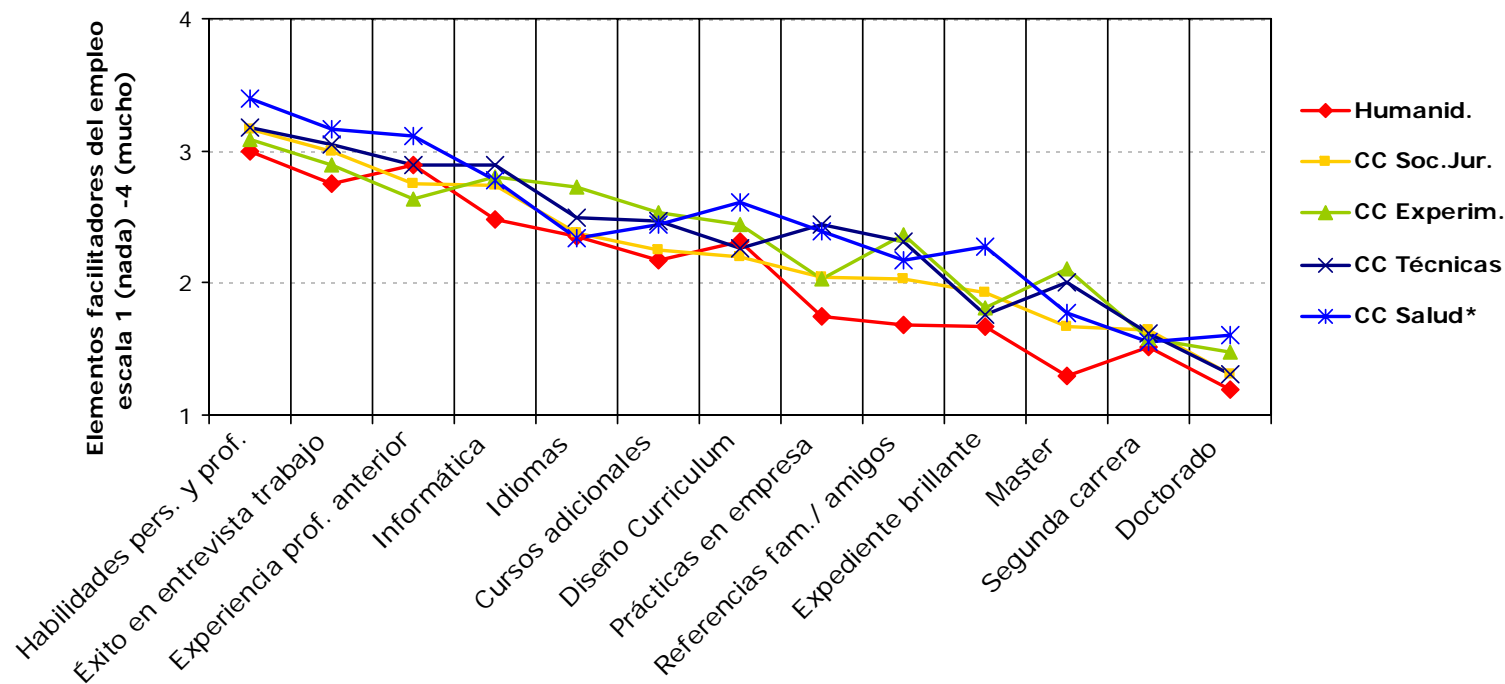
P.8 ¿En qué medida crees que te han servido de ayuda los siguientes elementos a la hora de encontrar trabajo?
Mucho (4), Bastante (3), Poco (2), Nada (1).

P.7 En tu caso consideras que encontrar un trabajo satisfactorio es (o ha sido):



Los motores de la empleabilidad son similares para todas las ramas de conocimiento

Los elementos que facilitan el empleo son similares para cualquier estudiante universitario, independientemente de la rama de conocimiento elegida.

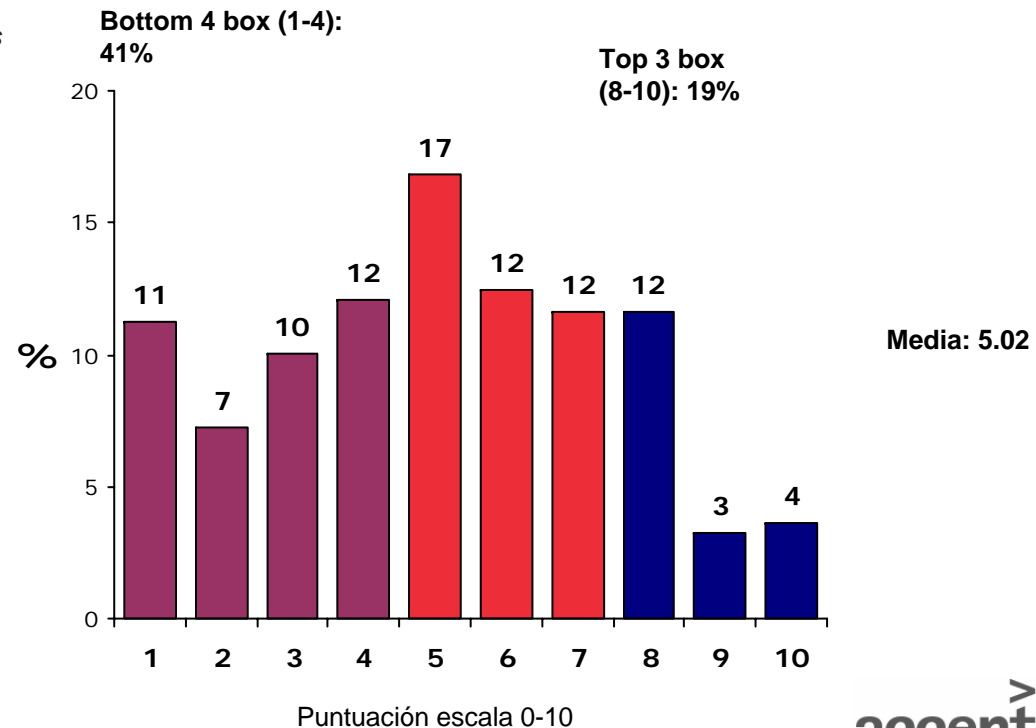


* Atención: base muy pequeña

Satisfacción con el trabajo actual

Casi uno de cada dos egresados está insatisfecho con su empleo actual, y sólo un 7% lo califica como “sobresaliente” (9 o 10 puntos).

P.6 Por favor, valora tu trabajo actual en los siguientes aspectos utilizando esta escala de 1 a 10. Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

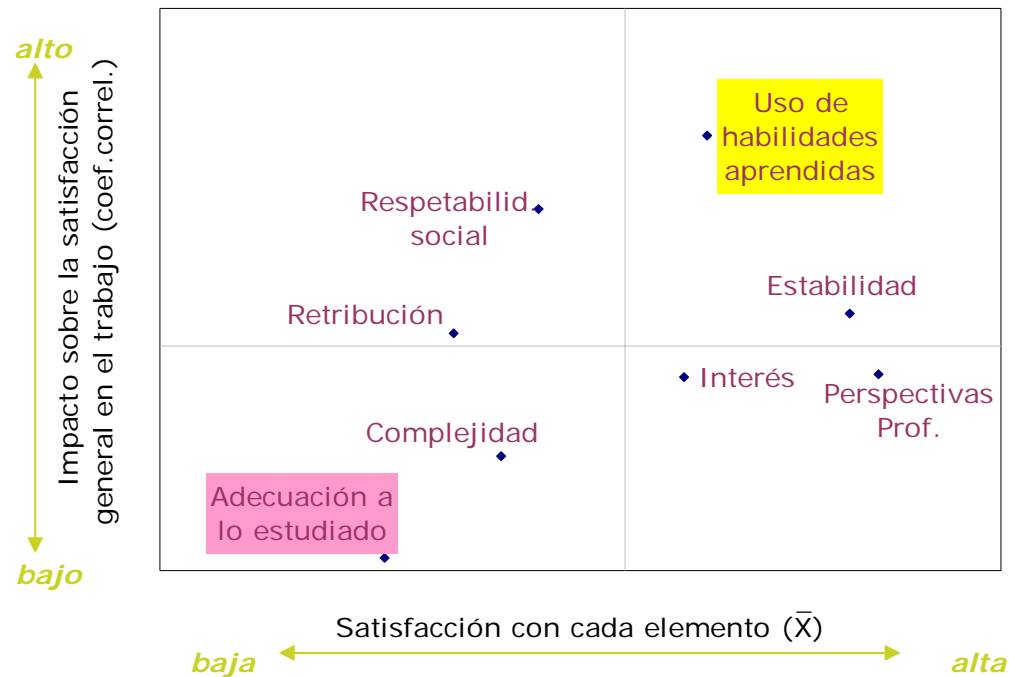


Quiénes son los más satisfechos con el empleo

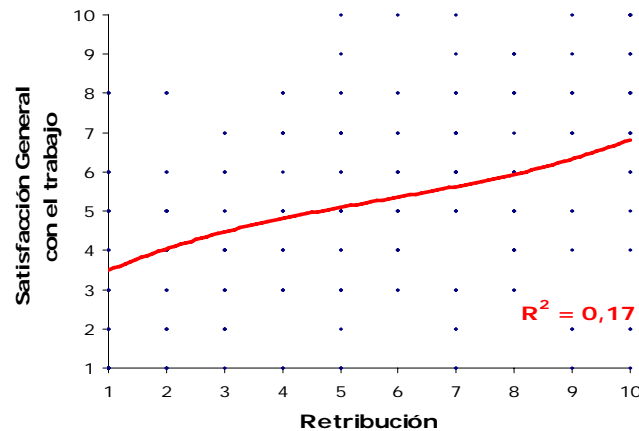
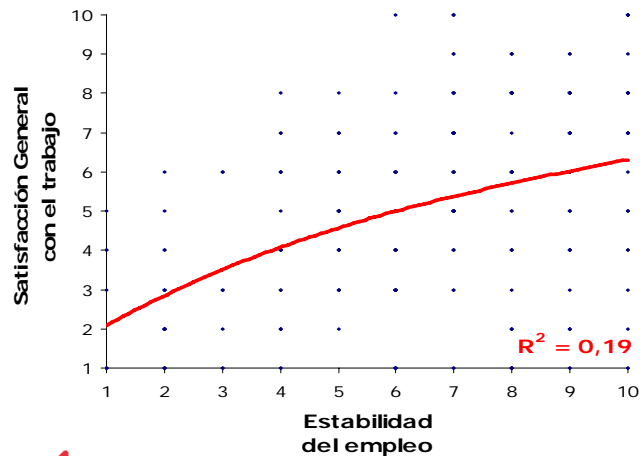
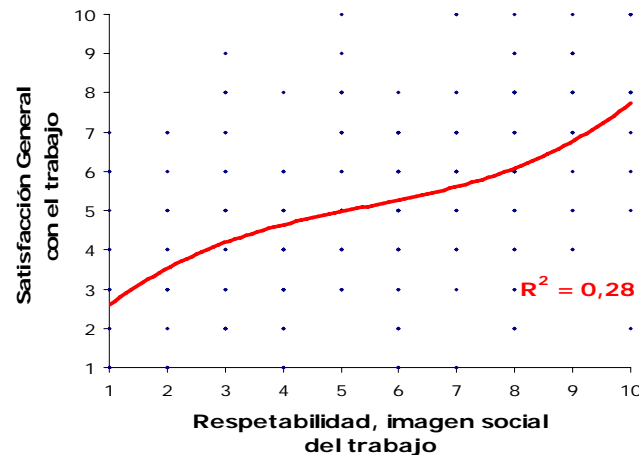
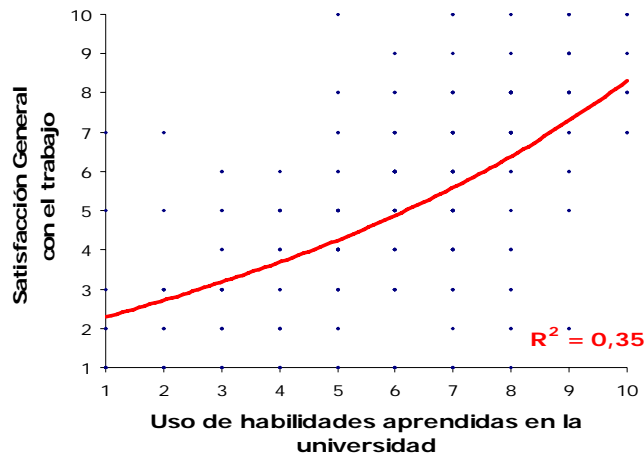
	% satisfechos ¹ en cada segmento	% peso en la muestra	Descripción del segmento
Más satisfechos que la media	41%	7%	Quienes estudiaron CC Salud .
	25%	38%	Menos de 30 años , estudiaron CC Técnicas o CC Soc.-Jur. y actualmente trabajan .
	21%	11%	Quienes estudiaron otras ramas (no CC Salud) y actualmente no trabajan
19% promedio total egresados			
Menos satisfechos que la media	11%	25%	Quienes estudiaron Humanidades o CC Experimentales y actualmente trabajan .
	6%	13%	Quienes admiten que se esforzaron menos que sus compañeros en la universidad
	0%	6%	30 años o más , estudiaron CC Técnicas o CC Soc.-Jur. y actualmente trabajan .

El uso de las competencias profesionales es decisivo en la satisfacción con el empleo

El elemento que más influye en la satisfacción con el empleo es la utilización de las habilidades aprendidas en la universidad, y el que menos, la adecuación del trabajo a los conocimientos teóricos estudiados.

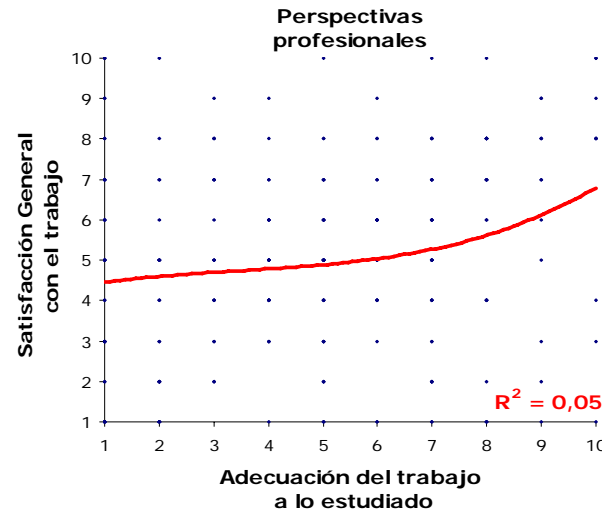
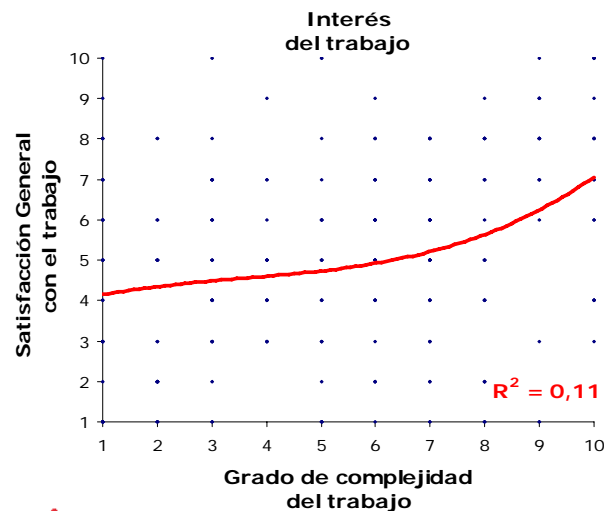
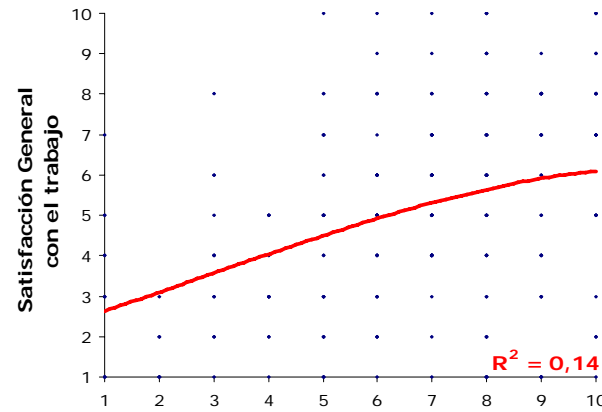
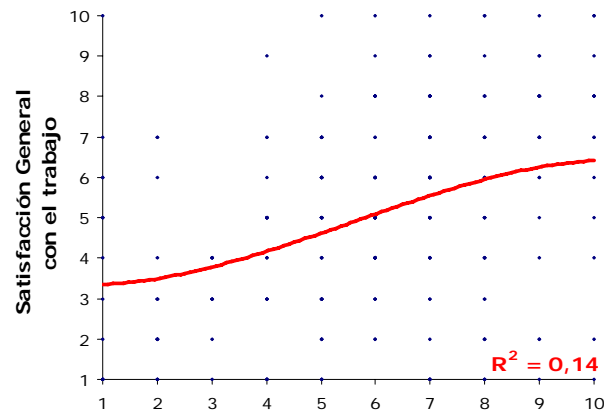


Impacto de los diferentes elementos laborales sobre la satisfacción general en el trabajo



A. Elementos con una fuerte relación lineal directa con la satisfacción en el empleo (si mejora el elemento también mejora la satisfacción con el empleo)

Impacto de los diferentes elementos laborales sobre la satisfacción general en el trabajo

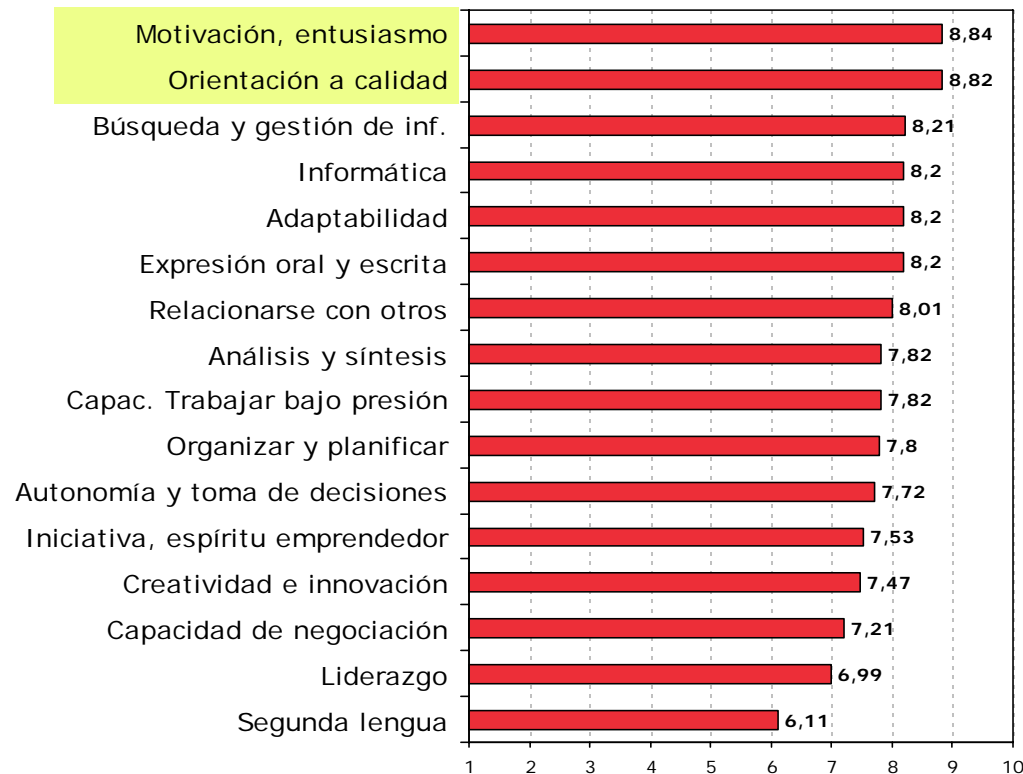


B. Elementos con una débil relación lineal directa con la satisfacción en el empleo:

Por ejemplo, sólo si el grado de complejidad o si la adecuación a lo estudiado son muy altas (8+) la satisfacción general con el trabajo aumenta.

Autovaloración del desarrollo de competencias

P.9 Vamos a hablar ahora de habilidades personales y profesionales. ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?



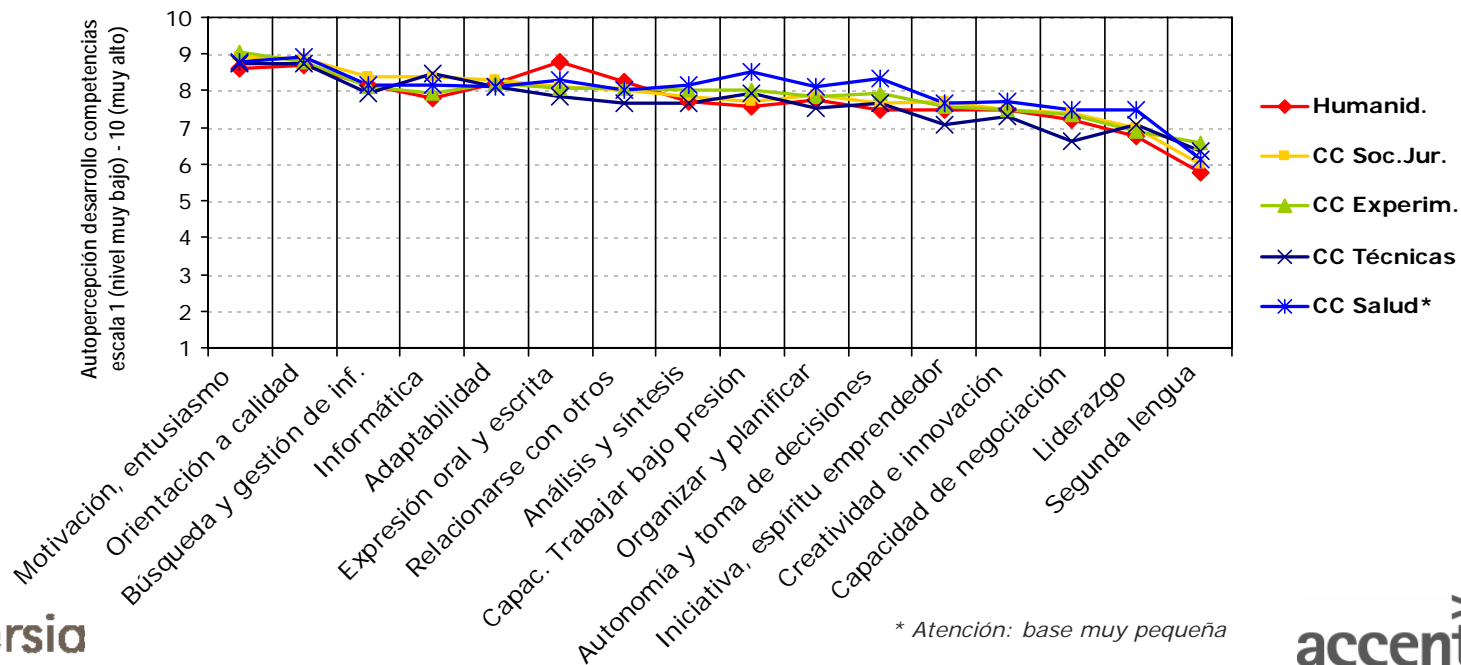
Las competencias actitudinales (motivación, entusiasmo y ganas de hacer las cosas bien) son los aspectos en los que los egresados se consideran mejor preparados.

El dominio de una segunda lengua es el elemento menos desarrollado, a pesar de que socialmente pueda haber una mayor conciencia de su necesidad.

Autovaloración del desarrollo de competencias según área de conocimiento

A pesar de la especialización que se supone a la formación, en términos absolutos apenas hay diferencias por rama de conocimiento (ni por razón de otras variables) en cuanto al desarrollo de las diferentes competencias.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.



* Atención: base muy pequeña

Ranking de importancia de las competencias en la vida profesional

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

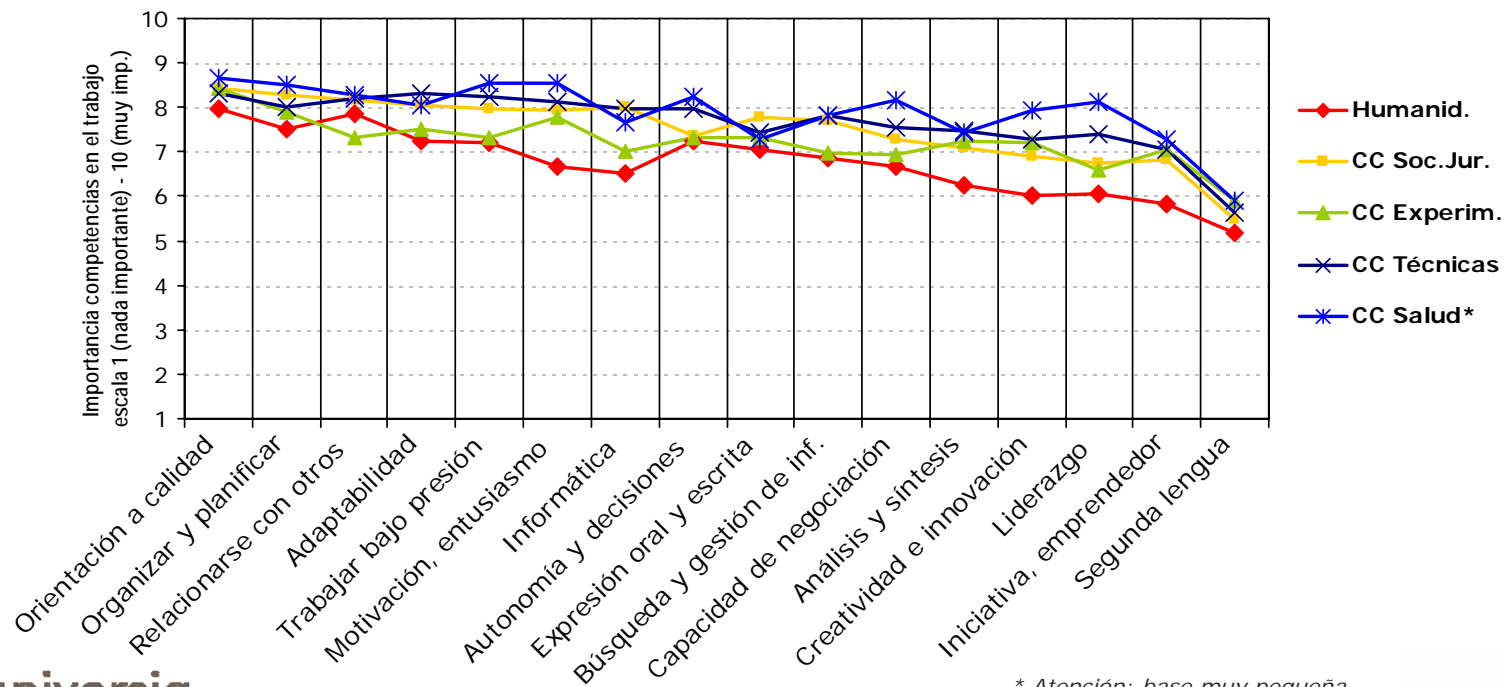


La preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien, es la competencia más importante en el trabajo.

El dominio de una segunda lengua es la competencia menos importante (para un 37% de los egresados no tiene importancia en el trabajo).

Importancia de las competencias en la vida profesional según área de conocimiento

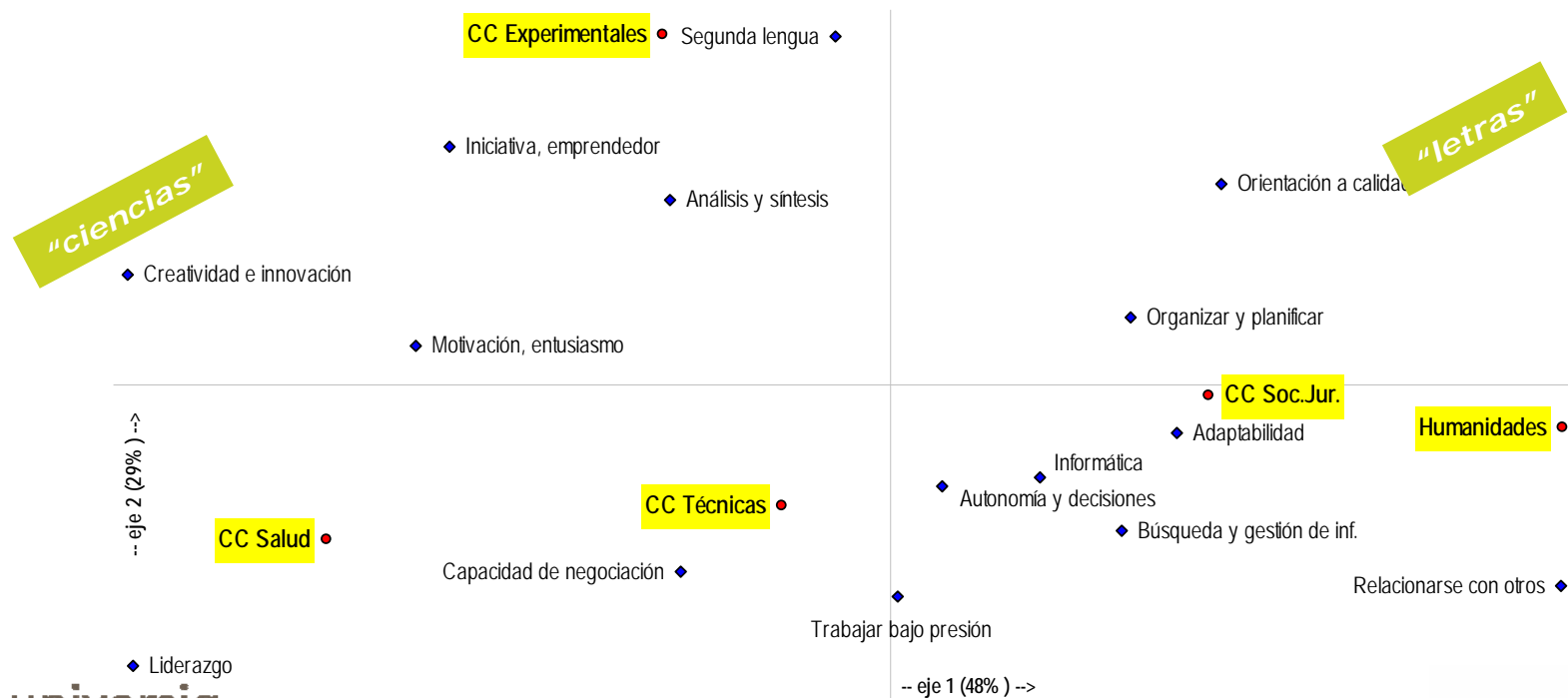
En general, existen pocas diferencias por rama de conocimiento en cuanto a la importancia de las competencias que se necesitan en el trabajo. Sólo en el caso de Humanidades, el nivel medio que se demanda en opinión de los licenciados, es algo más bajo que el necesario en el resto de áreas.



* Atención: base muy pequeña

Importancia de las competencias en la vida profesional según área de conocimiento

En términos relativos se aprecia una especialización en la demanda de competencias por áreas. El eje más discriminante de nuevo es el que separa a las ramas de “letras” de las de “ciencias”.



Cómo agrupar las competencias de acuerdo a su importancia en la en la vida profesional

Las 16 competencias incluidas en este estudio se pueden agrupar en tres grandes dimensiones de acuerdo a la importancia que se les da en el trabajo. Cada una de estas dimensiones tiene una importancia diferente según el área de conocimiento de los egresados:

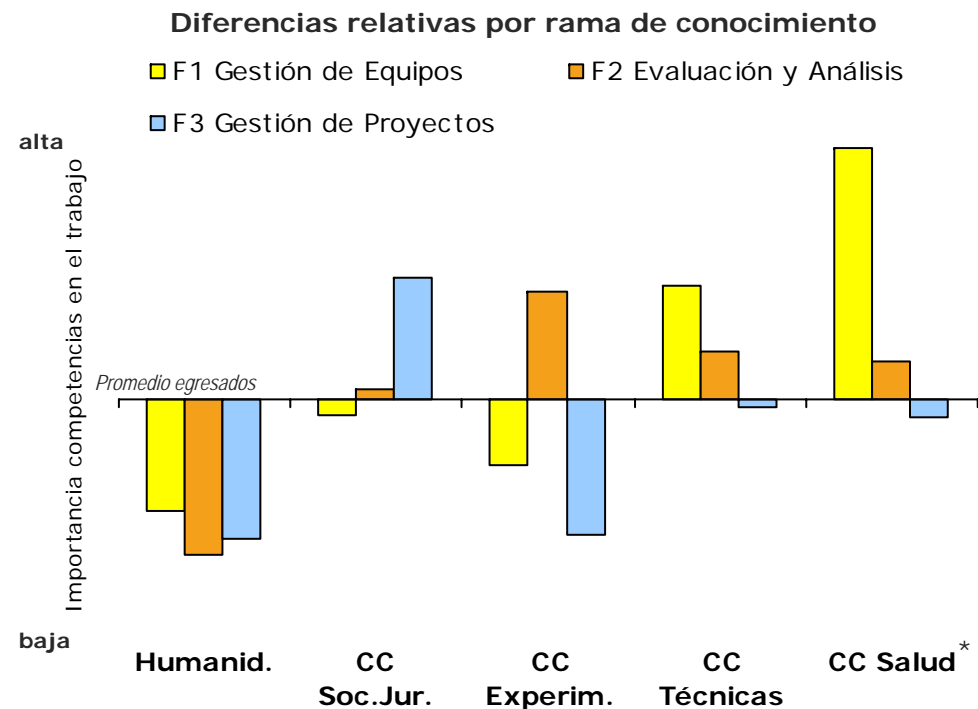
- La **gestión de equipos** (el tradicional “trabajo en equipo”) es muy importante en CC Salud y CC Técnicas;
- La **evaluación y análisis** lo es para los egresados de CC Experimentales
- y la **gestión de proyectos** es más importante para los de CC Sociojurídicas.

Cómo agrupar las competencias de acuerdo a su importancia en la en la vida profesional

Saturación de cada competencia en cada dimensión	F1 Gestión de Equipos	F2 Evaluación y Análisis	F3 Gestión de Proyectos
Liderazgo	0,83	0,28	-0,08
Autonom., toma decisiones	0,73	0,24	0,05
Adaptabilidad	0,73	0,16	0,26
Capacidad de negociación	0,73	0,18	0,22
Relacionarse con otros	0,66	0,09	0,36
Creatividad e innovación	0,62	0,58	0,16
Iniciativa, esp. emprendedor	0,61	0,57	0,17
Trabajar bajo presión	0,59	0,00	0,41
Motivación, entusiasmo	0,53	0,47	0,37
Búsqueda y gestión de inf.	0,24	0,68	0,40
Segunda lengua	0,03	0,64	0,02
Análisis y síntesis	0,48	0,64	0,24
Expresión oral y escrita	0,26	0,60	0,46
Orientación a calidad	0,34	0,09	0,73
Informática	-0,12	0,40	0,72
Organizar y planificar	0,49	0,23	0,59

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

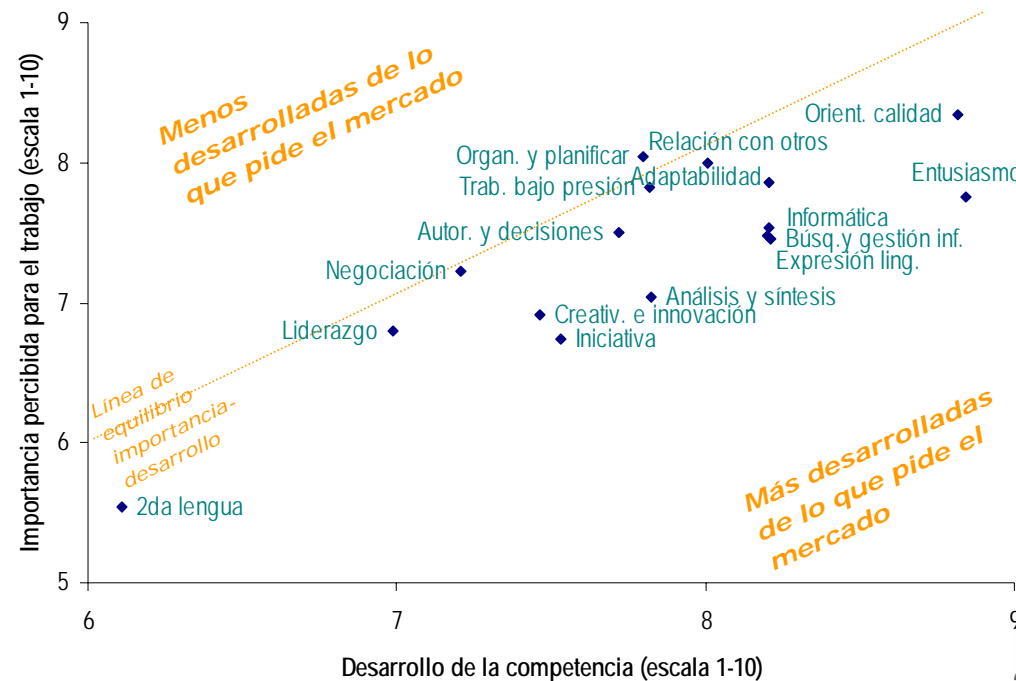
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.



Importancia de las competencias en la vida profesional

Prácticamente no hay diferencia entre el ranking de importancia de las competencias y el ranking de desarrollo percibido en cada una de ellas, es decir, los egresados consideran que su perfil de competencias se adapta (incluso excede) a las exigencias del mercado.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

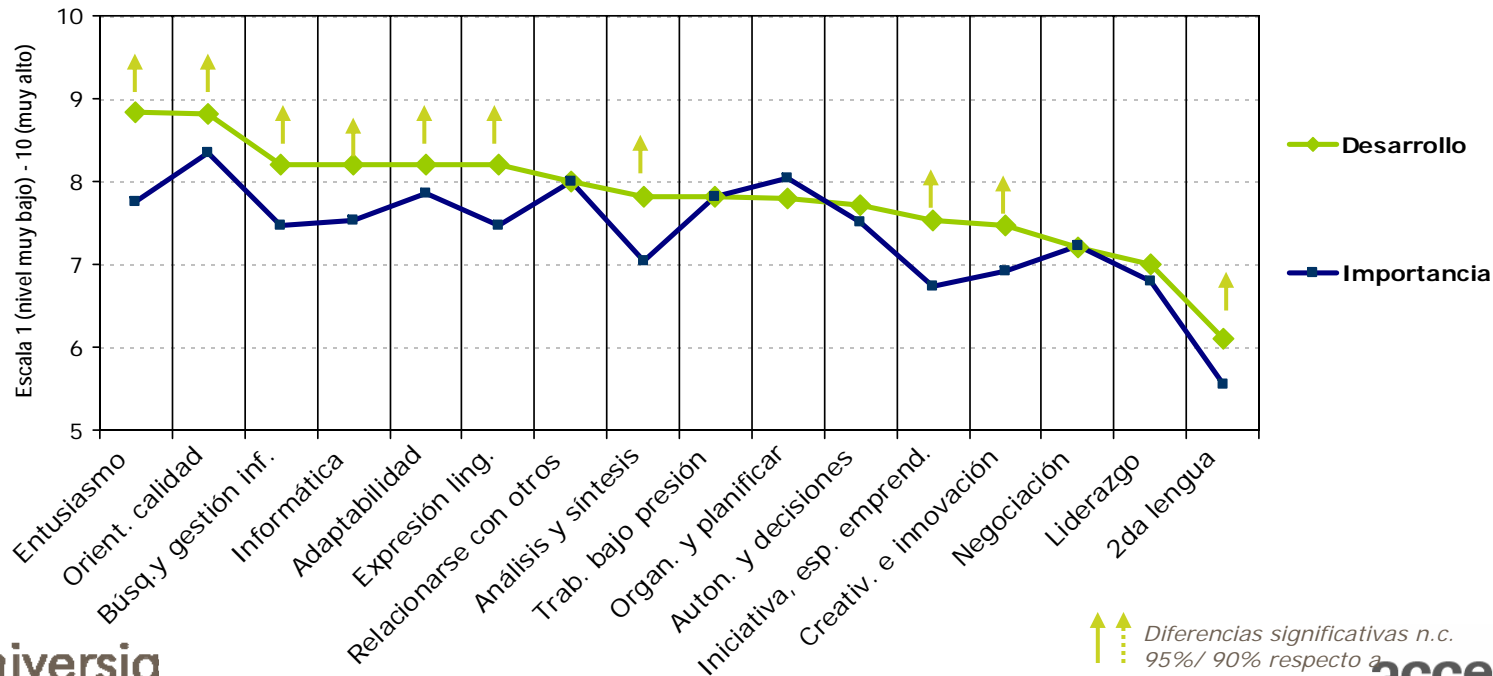


Gaps entre Importancia y Desarrollo de las competencias profesionales

Salvo en capacidad de organización y planificación, los egresados consideran que su perfil de competencias se adapta, e incluso supera, las exigencias del mercado.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.



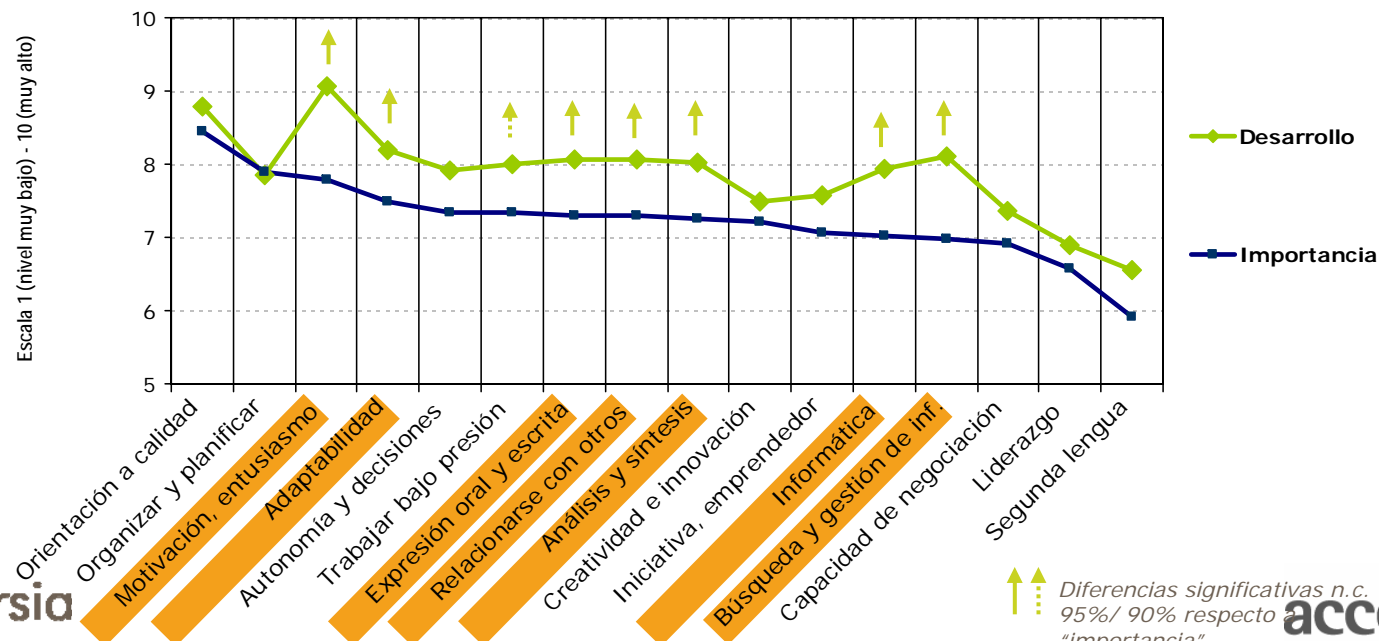
↑ ↑ Diferencias significativas n.c.
95%/ 90% respecto a
"importancia"

Gaps entre Importancia y Desarrollo CC Experimentales

Los egresados de Ciencias Experimentales consideran que su nivel de desarrollo de competencias supera en todos los aspectos a las exigencias del mercado, superando significativamente los niveles requeridos en cuanto a motivación, capacidad de búsqueda de información e informática.

P.10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.

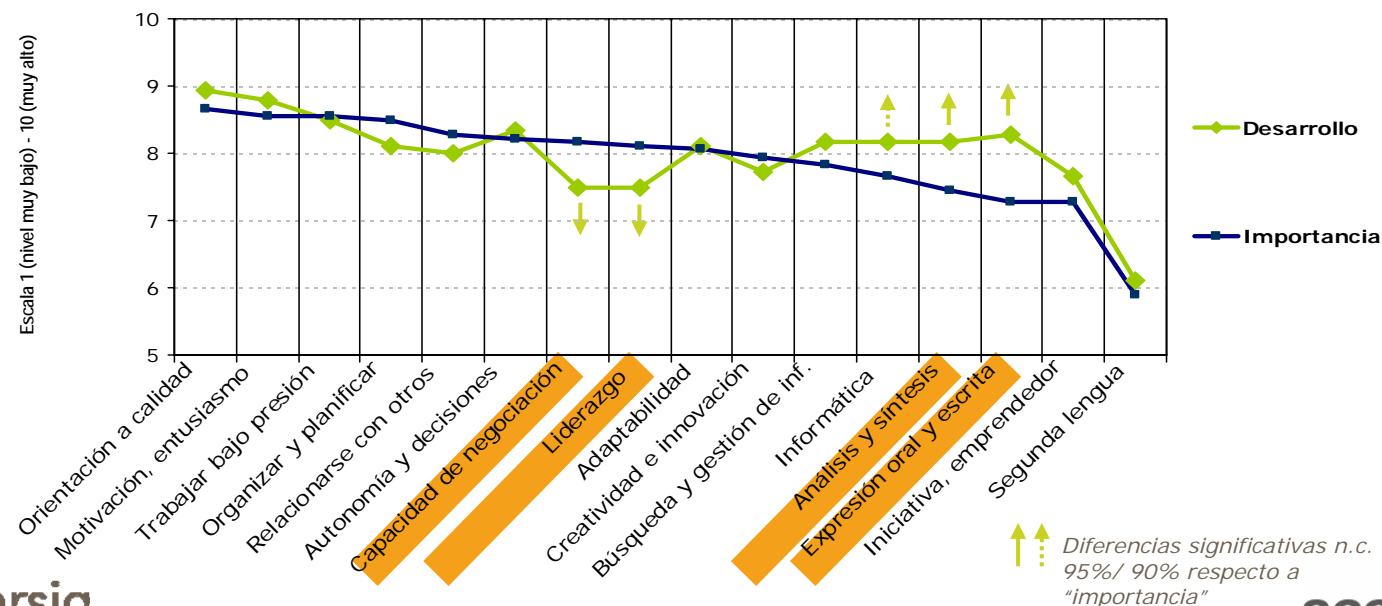


Gaps entre Importancia y Desarrollo CC Salud*

Los egresados de Ciencias de la Salud consideran su nivel de desarrollo de competencias profesionales acorde con las necesidades de su trabajo, aunque echan de menos un mayor desarrollo de su capacidad de liderazgo y negociación.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.

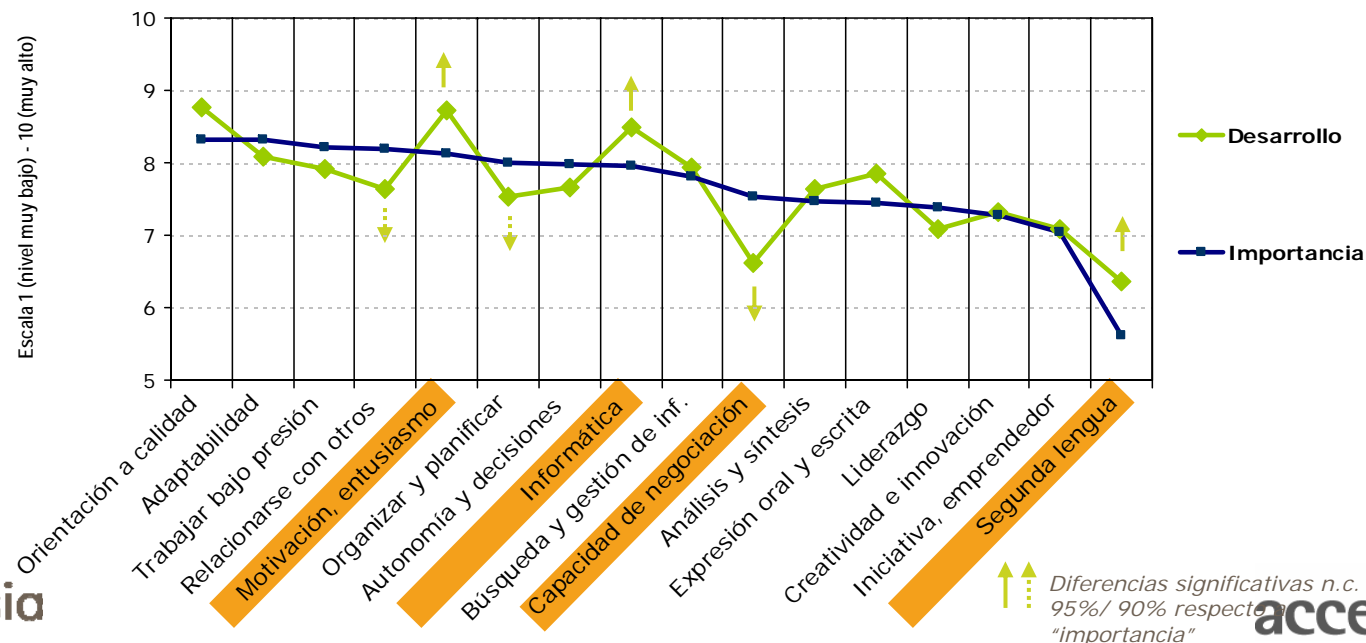


Gaps entre Importancia y Desarrollo CC Técnicas

Los egresados de Ciencias Técnicas muestran un grado de desarrollo de competencias adecuado a las exigencias de su trabajo, salvo en habilidad para la negociación. Superan este nivel en motivación y dominio de informática e idiomas.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.

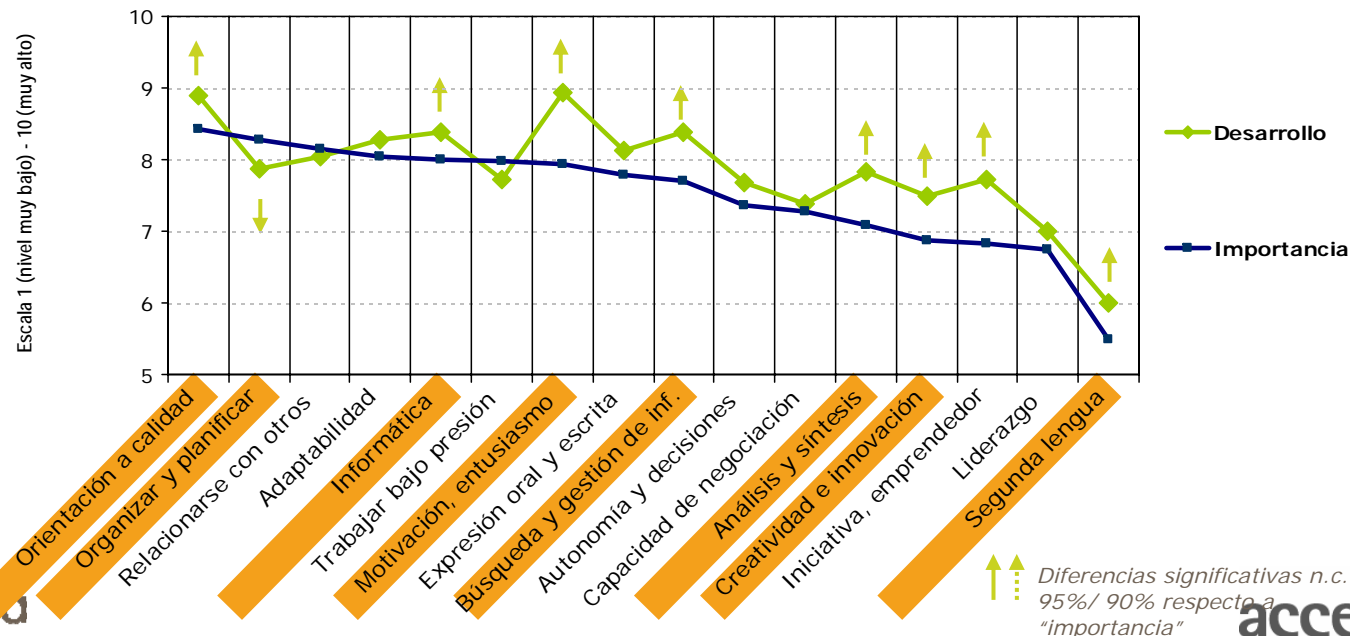


Gaps entre Importancia y Desarrollo CC Sociales y Jurídicas

Los egresados de Ciencias Sociales y Jurídicas muestran un nivel adecuado de desarrollo de competencias entre las que se consideran más importantes para su trabajo, y lo superan significativamente en las menos importantes.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.



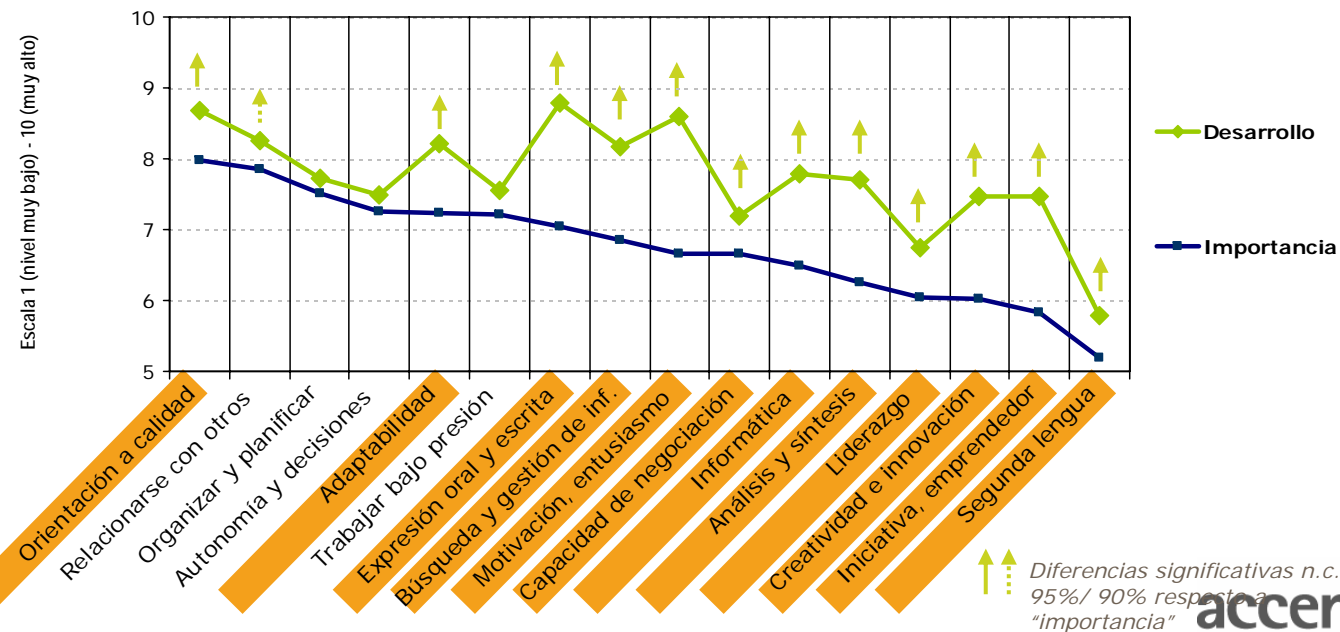
↑ ↑ Diferencias significativas n.c.
95%/ 90% respecto a
"importancia"

Gaps entre Importancia y Desarrollo Humanidades

Los egresados de Humanidades son los que muestran una diferencia mayor entre su percepción del desarrollo de competencias y la importancia que éstas tienen en su vida profesional, especialmente en las menos importantes.

P10 ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

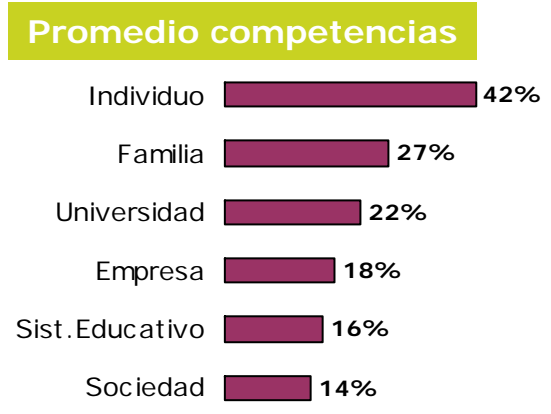
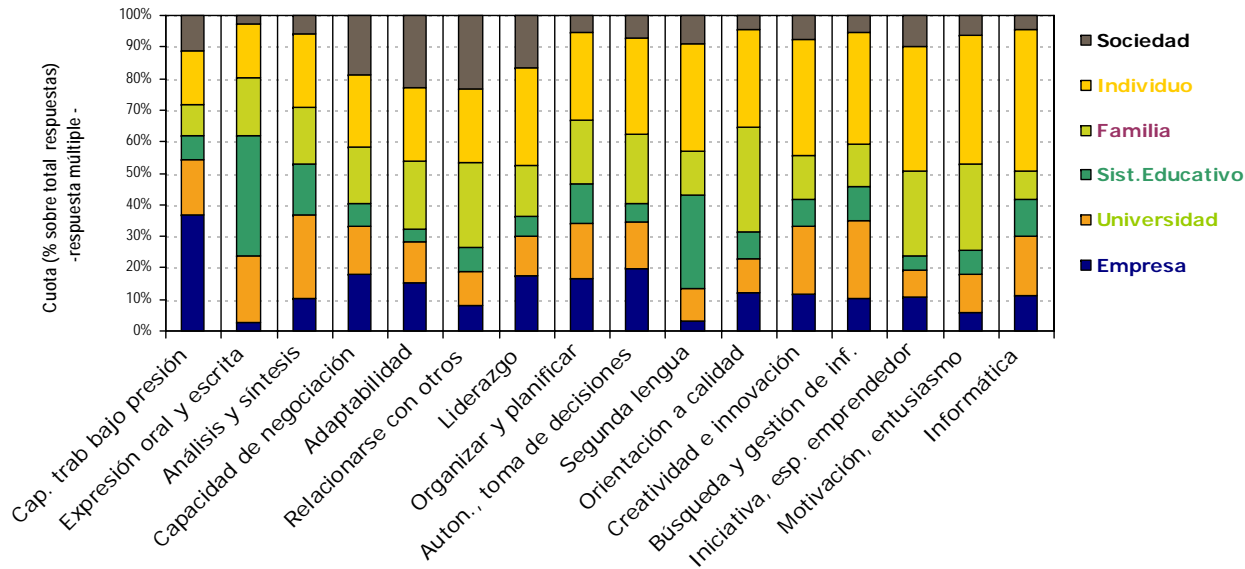
P.9 ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?.



¿Quién te ha ayudado más a formarte en cada una de las competencias?



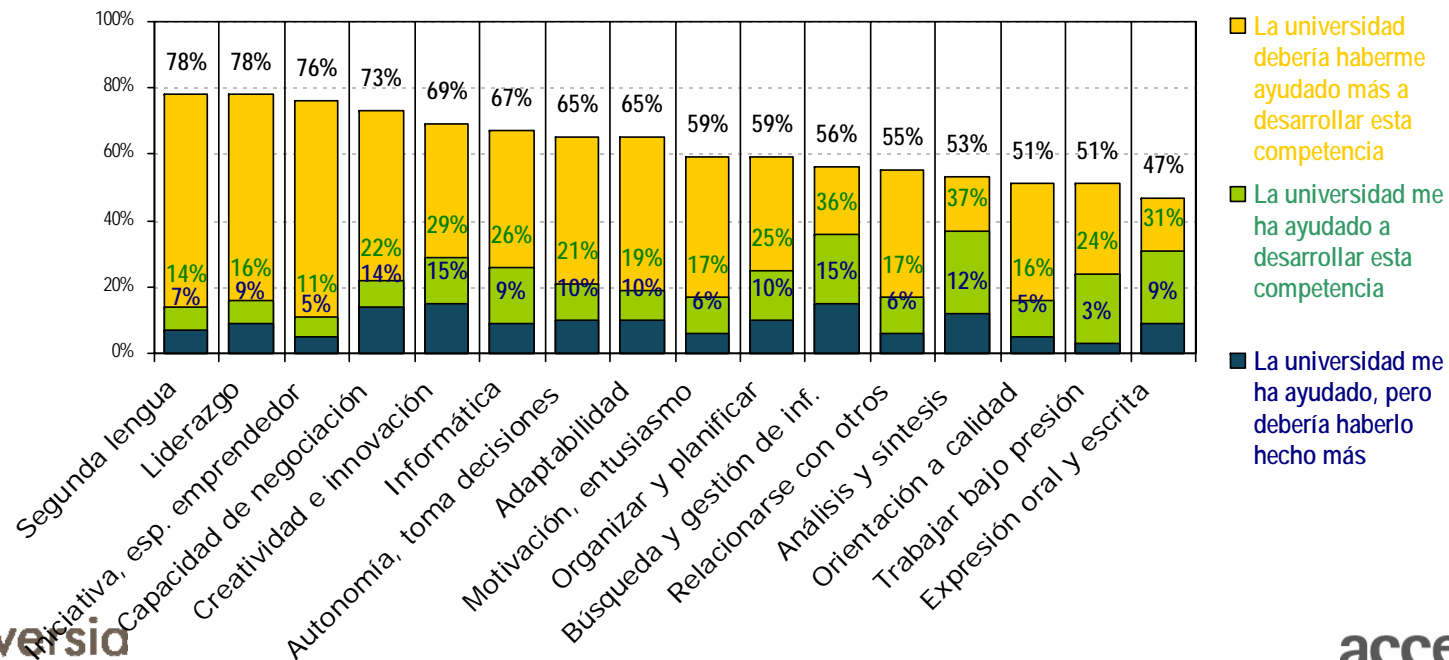
P11 ¿Y quién consideras que te ha ayudado más a formarte en cada una de estas habilidades?



Papel de la universidad en el desarrollo de competencias profesionales

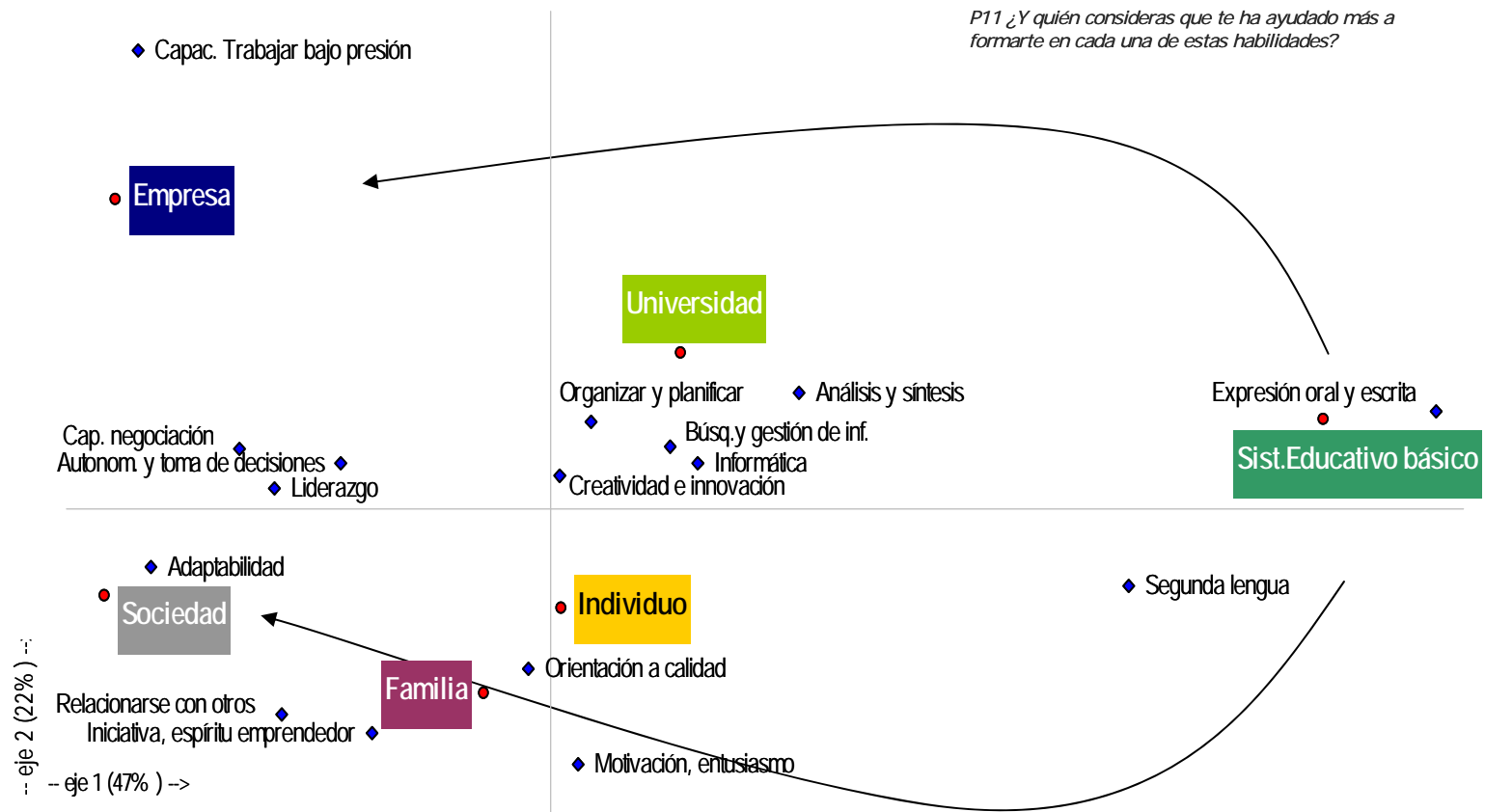
Más de la mitad de los estudiantes considera que la universidad les debería haber ayudado más a desarrollar todas las competencias profesionales analizadas. Esta situación es especialmente notable en el caso de los idiomas, liderazgo, iniciativa y negociación.

P.12 ¿En qué medida consideras que la universidad debería haberte ayudado a desarrollar cada una de estas habilidades? Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?



¿Quién te ha ayudado más a formarte en competencias?

P11 ¿Y quién consideras que te ha ayudado más a formarte en cada una de estas habilidades?



¿Quién te ha ayudado más a formarte en cada una de las competencias?

En opinión de los titulados, el responsable más importante del desarrollo de las competencias profesionales es el propio individuo y por extensión su entorno familiar y la sociedad en general

- Los estudiantes consideran que las competencias lingüísticas han sido desarrolladas en el ámbito educativo previo a la universidad.
- A partir de ahí, el entorno familiar y su propia iniciativa individual desarrollan las competencias más actitudinales (orientación a calidad, motivación, entusiasmo, espíritu emprendedor, etc).
- Las competencias de carácter cognitivo e instrumentales se aprenden en la universidad (capacidad de análisis, crítica y síntesis, búsqueda y gestión de información, informática, etc).
- Cuando esa base está construida se desarrollan finalmente las competencias más relacionadas con la actividad profesional (capacidad de trabajar bajo presión, negociación, liderazgo, etc).

Egresados: conclusiones

Encontrar un trabajo satisfactorio es difícil, pero:

- El desarrollo de competencias en la universidad es el elemento más decisivo en facilitar la empleabilidad.
- Y tiene una relación directa con la satisfacción en el empleo.

Las competencias demandadas por el mercado son bastante similares para todas las ramas de conocimiento.

- Los egresados consideran que están bien preparados en cuanto a las competencias que demanda el mercado laboral.

Egresados: conclusiones

El responsable más importante del desarrollo de competencias es el propio individuo y por extensión su entorno familiar y la sociedad en general.

- La universidad se ocupa de formar en las competencias más cognitivas.
- Más de la mitad de los egresados considera que la universidad les debería haber ayudado más a desarrollar competencias profesionales.
- Pero quienes han recibido de la universidad formación específica en competencias están más satisfechos con su empleo y con la propia universidad.

La formación en competencias facilita el acceso al mercado de mercado de trabajo, la satisfacción con el empleo y la satisfacción con la universidad.

Contenidos

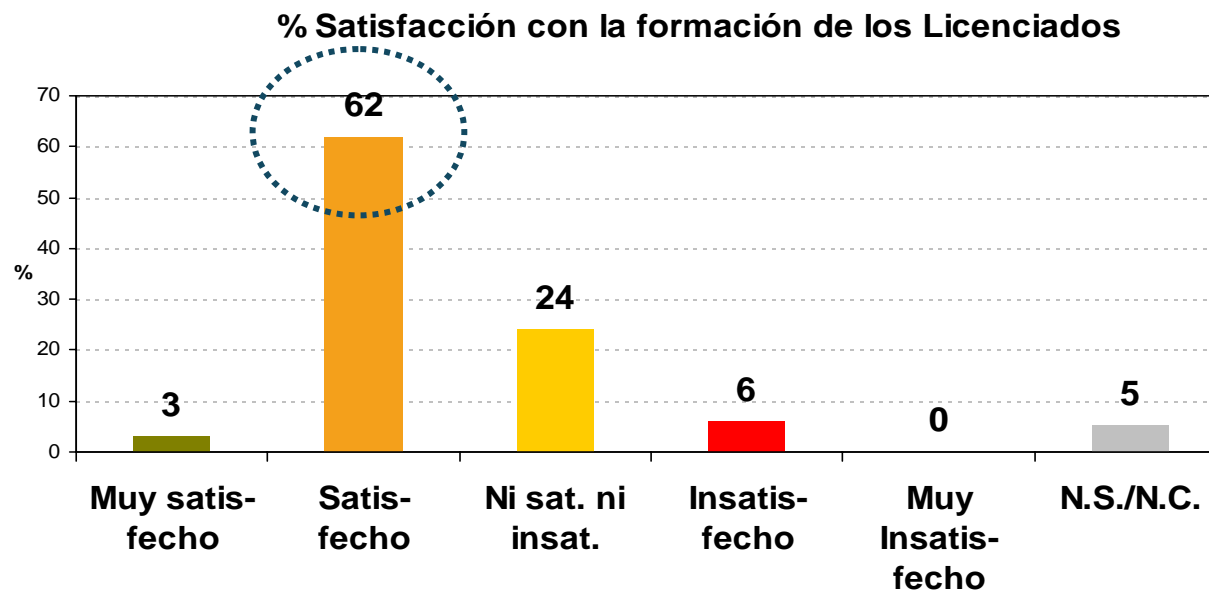


1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Satisfacción con la formación que tienen los universitarios seleccionados recientemente

En general, las empresas están razonablemente satisfechas con la formación que reciben los titulados que se incorporan a las mismas, sin diferencias significativas por tipo de empresa.

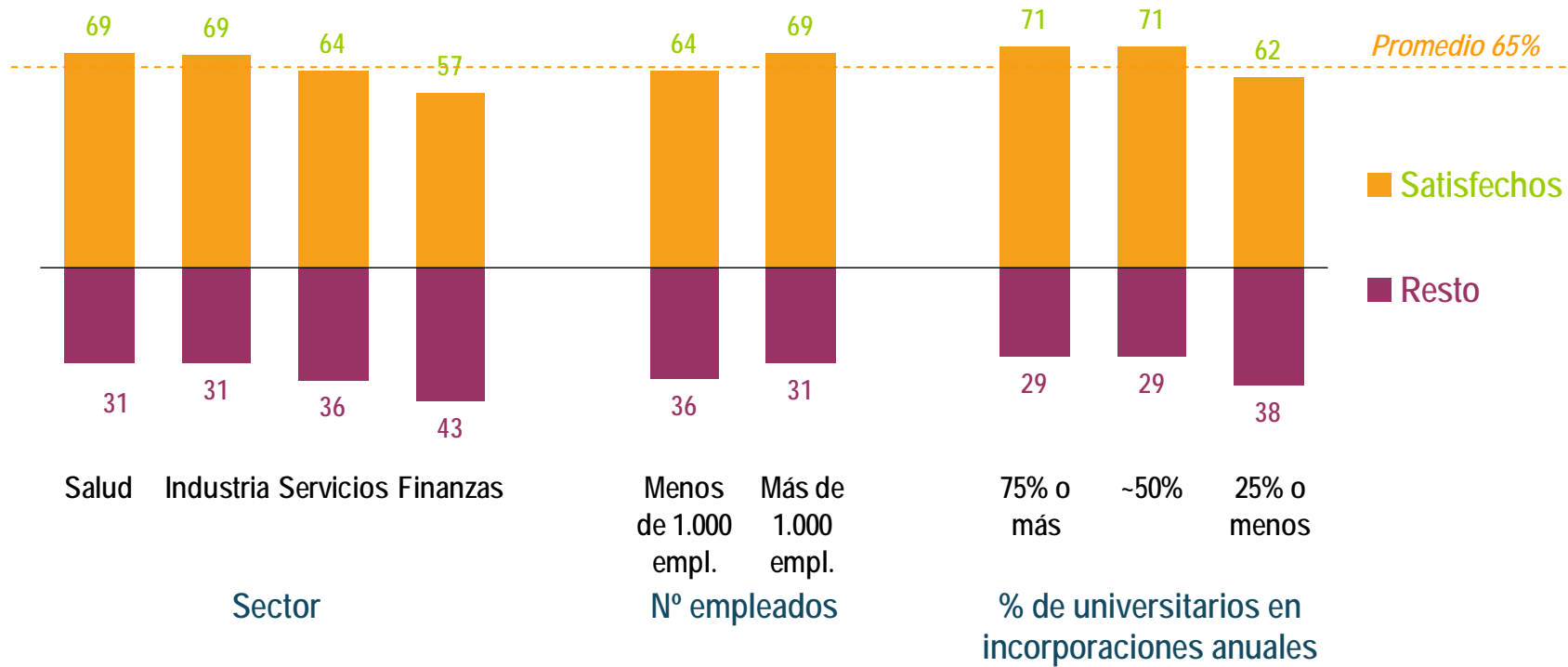
P.5 En general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que han recibido en la universidad los recién licenciados que se incorporan a su empresa?



Satisfacción con la formación que tienen los universitarios seleccionados según tipo de empresa



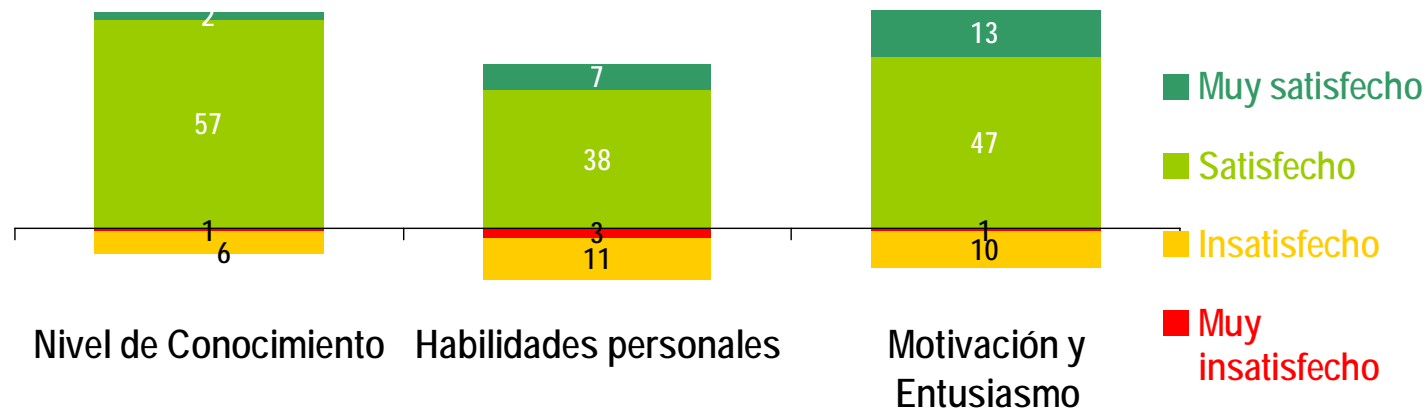
P.5 En general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que han recibido en la universidad los recién licenciados que se incorporan a su empresa?



Satisfacción con las competencias en los universitarios incorporados a la empresa

En un contexto general de agrado con el nivel de formación de los universitarios, las empresas están más satisfechas con su motivación y conocimientos que con sus habilidades personales.

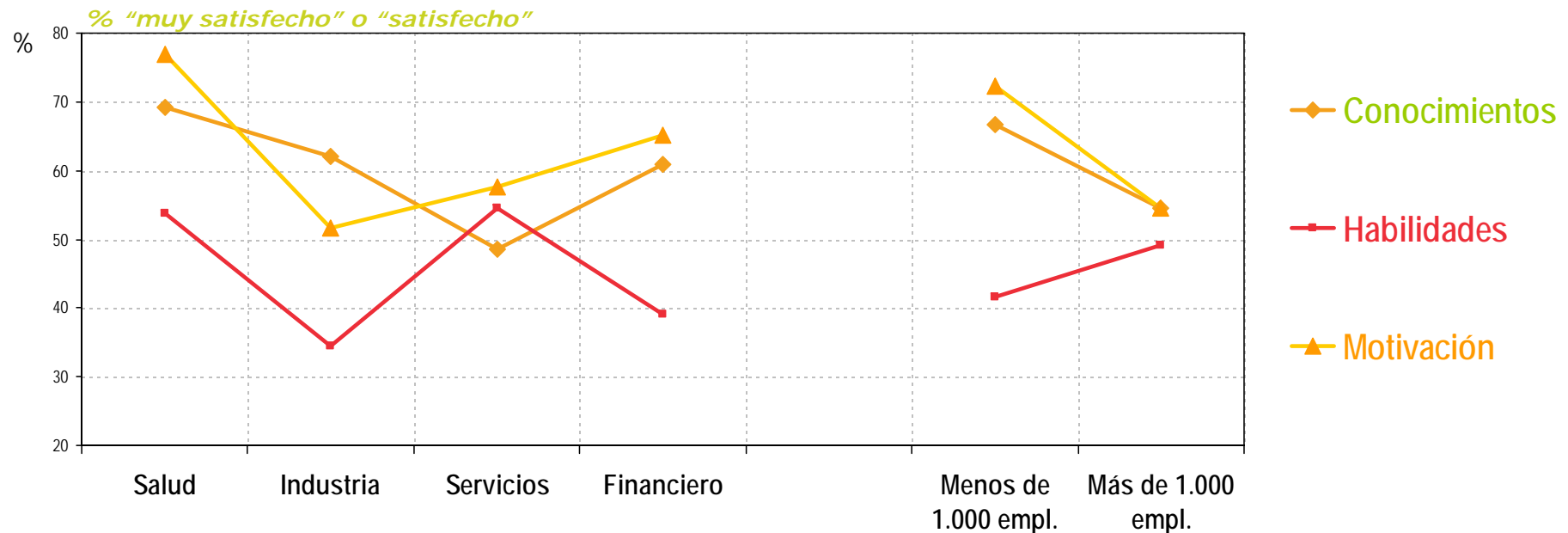
P.7 En general, ¿en qué medida está satisfecho con el nivel que suele encontrar en los universitarios recién licenciados en cuanto a...? Muy Satisfecho (5), Satisfecho (4), Ni satisfecho ni insatisfecho (3), Insatisfecho (2) Muy insatisfecho (1).



Satisfacción con las competencias profesionales en los universitarios incorporados a la empresa

La satisfacción con las habilidades profesionales es algo mayor en las empresas más grandes y en los sectores salud y servicios.

P.7 En general, ¿en qué medida está satisfecho con el nivel que suele encontrar en los universitarios recién licenciados en cuanto a...? Muy Satisfecho (5), Satisfecho (4), Ni satisfecho ni insatisfecho (3), Insatisfecho (2) Muy insatisfecho (1).

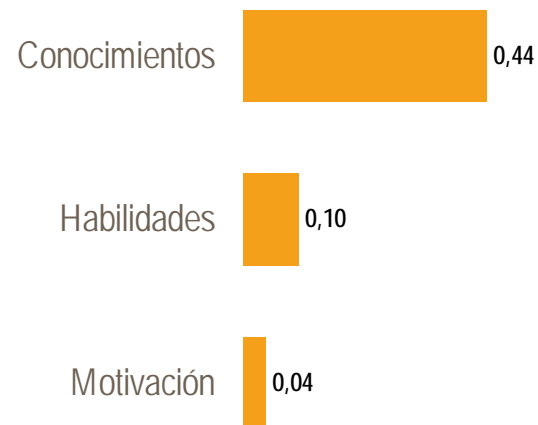


¿Qué dimensión tiene más peso en la satisfacción con la formación de los egresados?

En general, la satisfacción con el nivel de formación de los universitarios aún está estrechamente ligada a sus conocimientos y no tanto a sus habilidades. En otras palabras, la formación universitaria todavía se entiende como formación teórica, aunque se admita que son las habilidades el factor clave para el empleo.

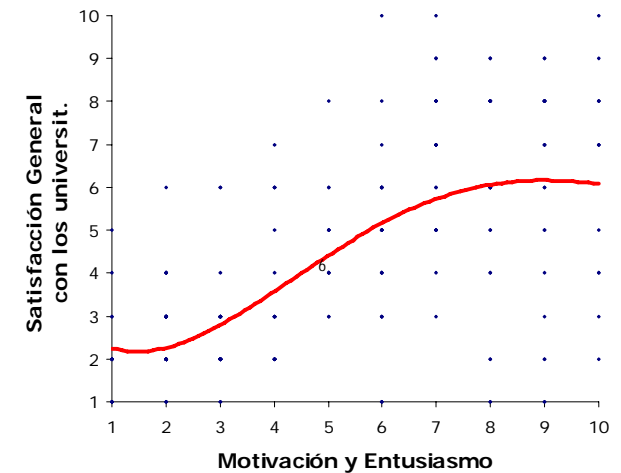
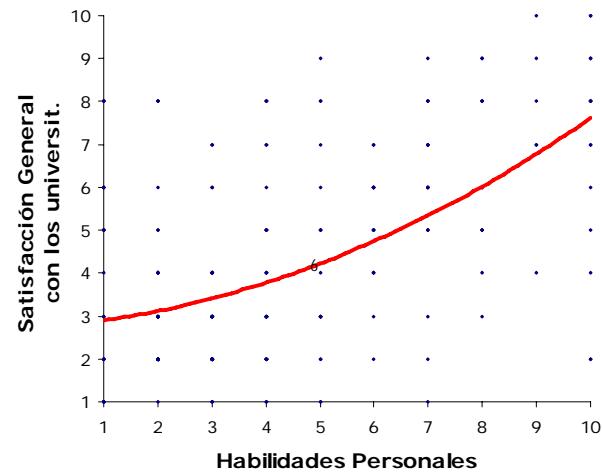
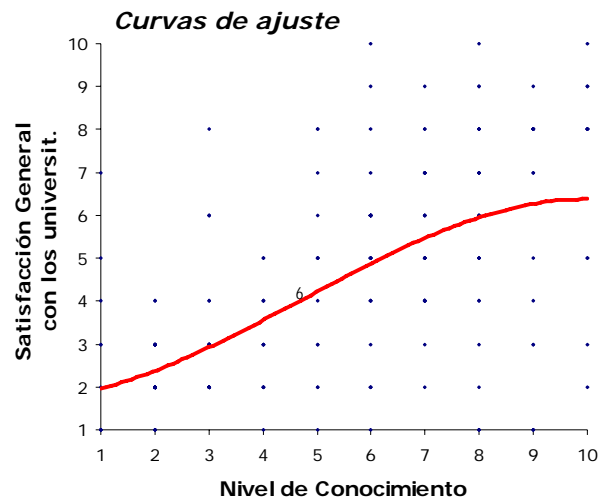
P7. En general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que han recibido en la universidad los recién licenciados en cuánto a...

Coefficientes de regresión B



¿Qué dimensión tiene más peso en la satisfacción con la formación de los egresados?

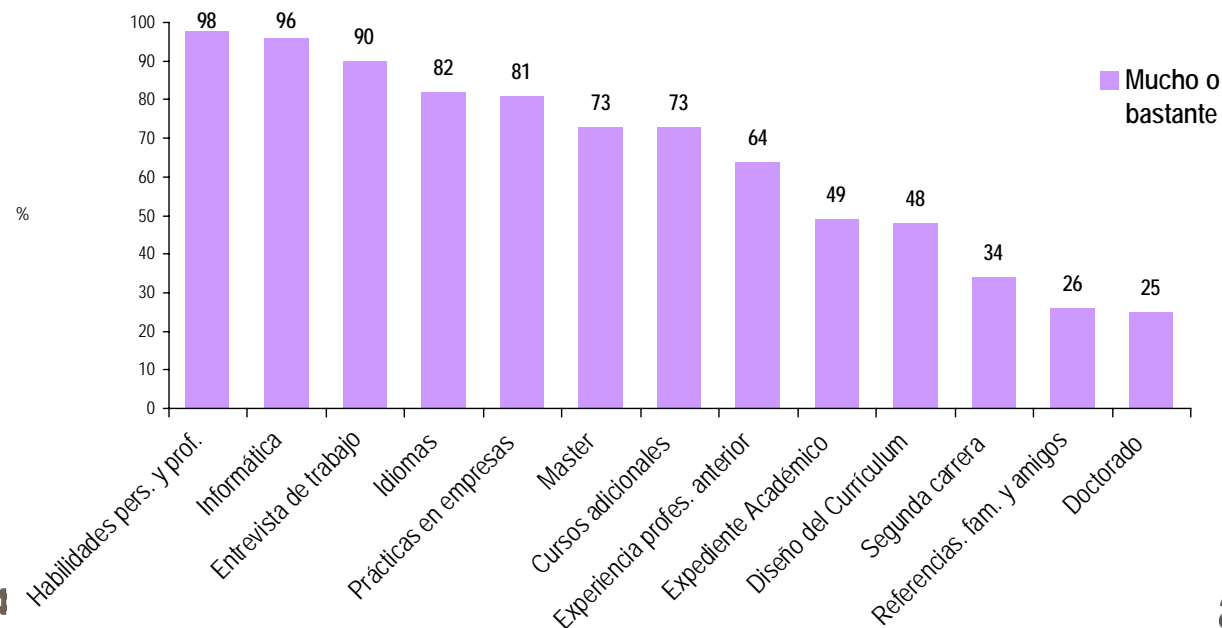
P7. En general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que han recibido en la universidad los recién licenciados en cuanto a...



Factores determinantes en la selección de universitarios

Las habilidades personales y profesionales son el elemento clave en la selección de candidatos, por delante de la formación “teórica” (expediente, segunda carrera, cursos adicionales, doctorado o master) e incluso de la experiencia profesional anterior.

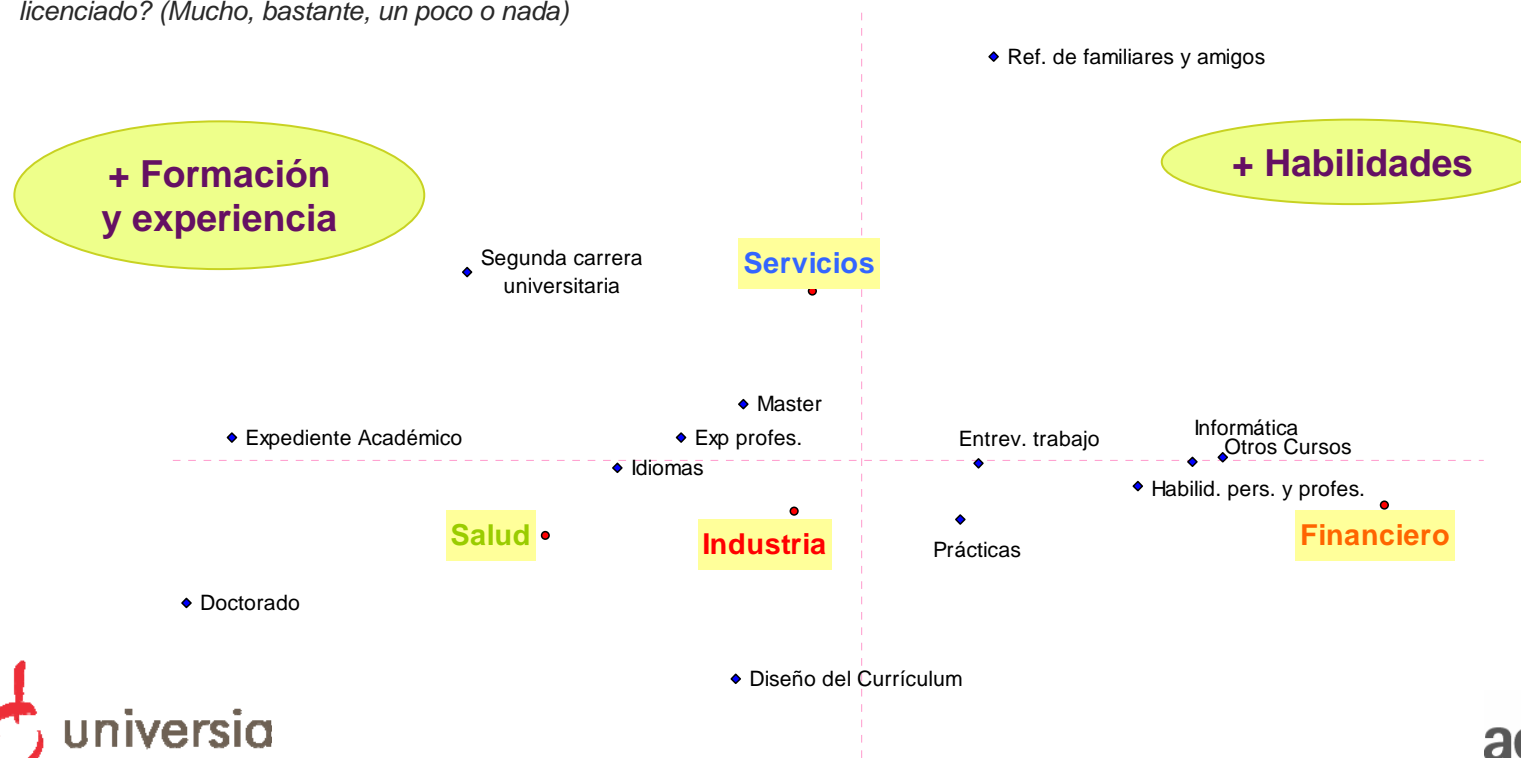
P.6 ¿Y en qué medida cree que son importantes los siguientes elementos a la hora de seleccionar a un universitario recién licenciado? (Mucho, bastante, un poco o nada)



Factores determinantes en la selección de universitarios por sector

Por sectores de actividad, el financiero es donde más se tienen en cuenta las habilidades y competencias profesionales para la selección de candidatos.

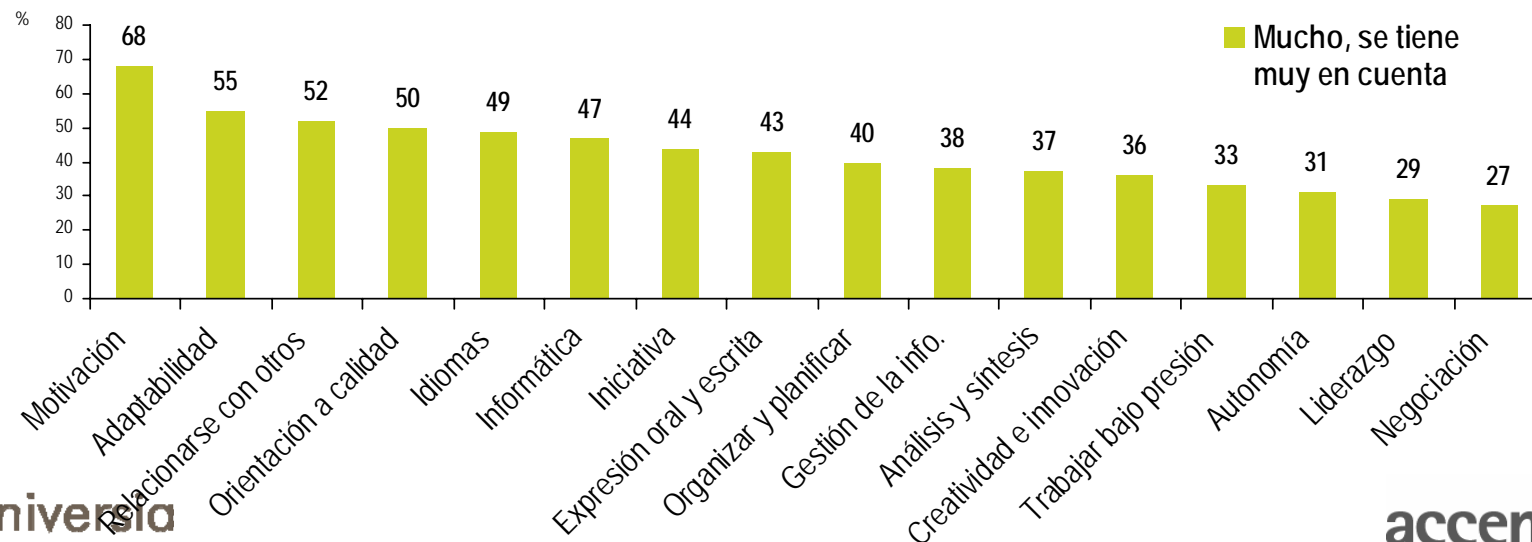
P.6 ¿Y en qué medida cree que son importantes los siguientes elementos a la hora de seleccionar a un universitario recién licenciado? (Mucho, bastante, un poco o nada)



Qué competencias se tienen en cuenta al incorporar universitarios a la empresa

Motivación, adaptabilidad y relacionarse con otros son las competencias más valoradas en la selección de candidatos, por encima de elementos más instrumentales (informática, idiomas) o más sofisticados (negociación, autonomía, liderazgo), que se suponen desarrollables en el futuro.

P.8 Sin tener en cuenta los elementos específicos de cada puesto, ¿en qué medida se tienen en cuenta cada una de las siguientes habilidades a la hora de incorporar nuevos empleados a su empresa? (Mucho, bastante, un poco, nada)

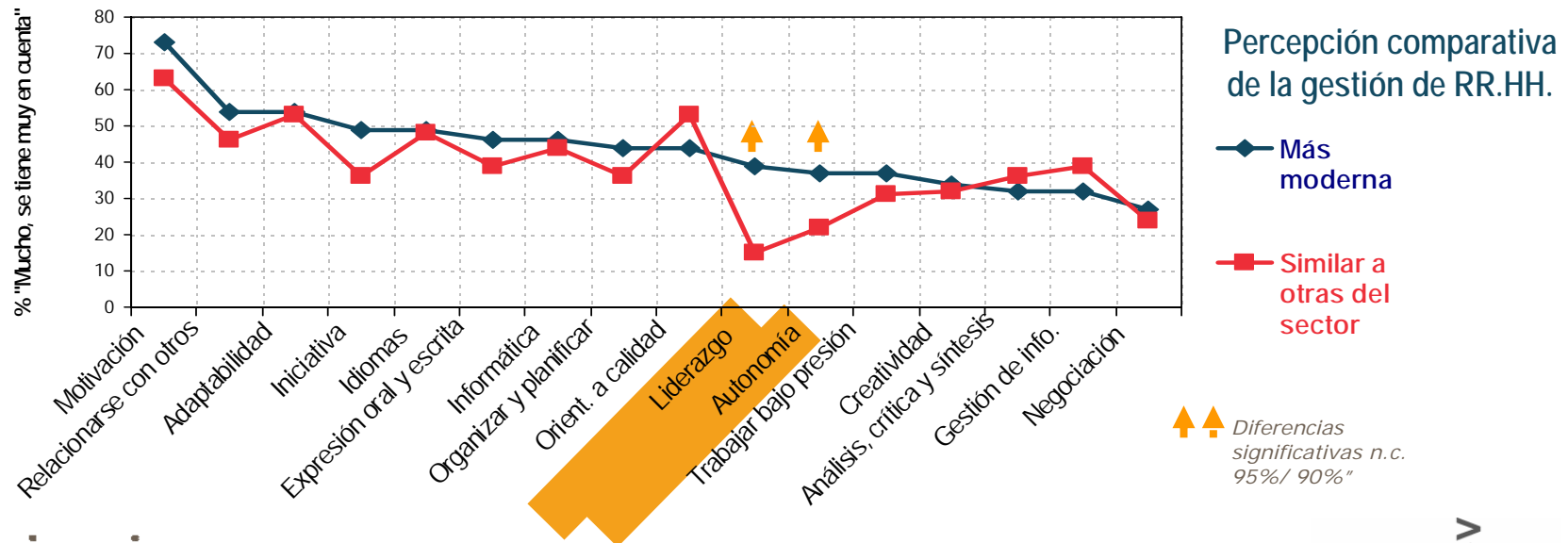


Competencias profesionales que se tienen en cuenta al incorporar universitarios por cultura de RR.HH.



Las empresas que se autodefinen como más modernas valoran más la autonomía en la toma de decisiones y el potencial de liderazgo de los candidatos en sus procesos de selección.

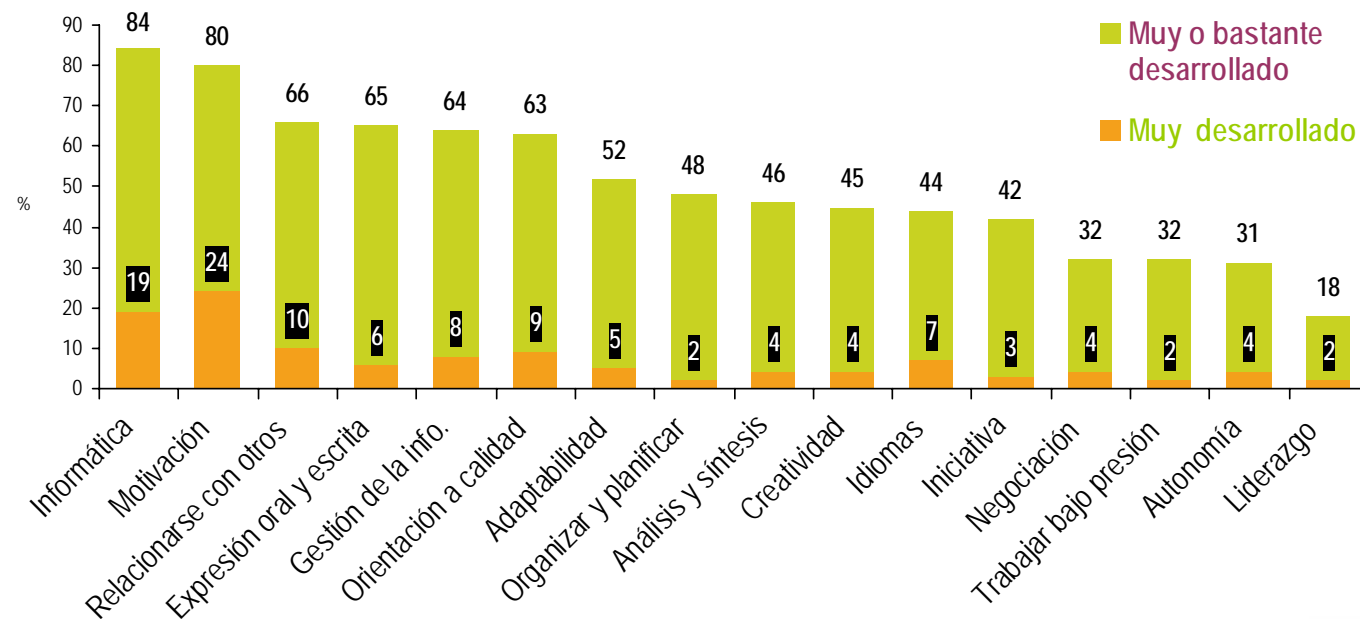
P.8 Sin tener en cuenta los elementos específicos de cada puesto, ¿en qué medida se tienen en cuenta cada una de las siguientes habilidades a la hora de incorporar nuevos empleados a su empresa? (Mucho, bastante, un poco, nada)



Valoración del nivel de competencias encontrado en los universitarios incorporados

Informática, motivación y capacidad de relacionarse con otros son las competencias más desarrolladas por los titulados en opinión de las empresas, mientras que el conocimiento de idiomas es reducido.

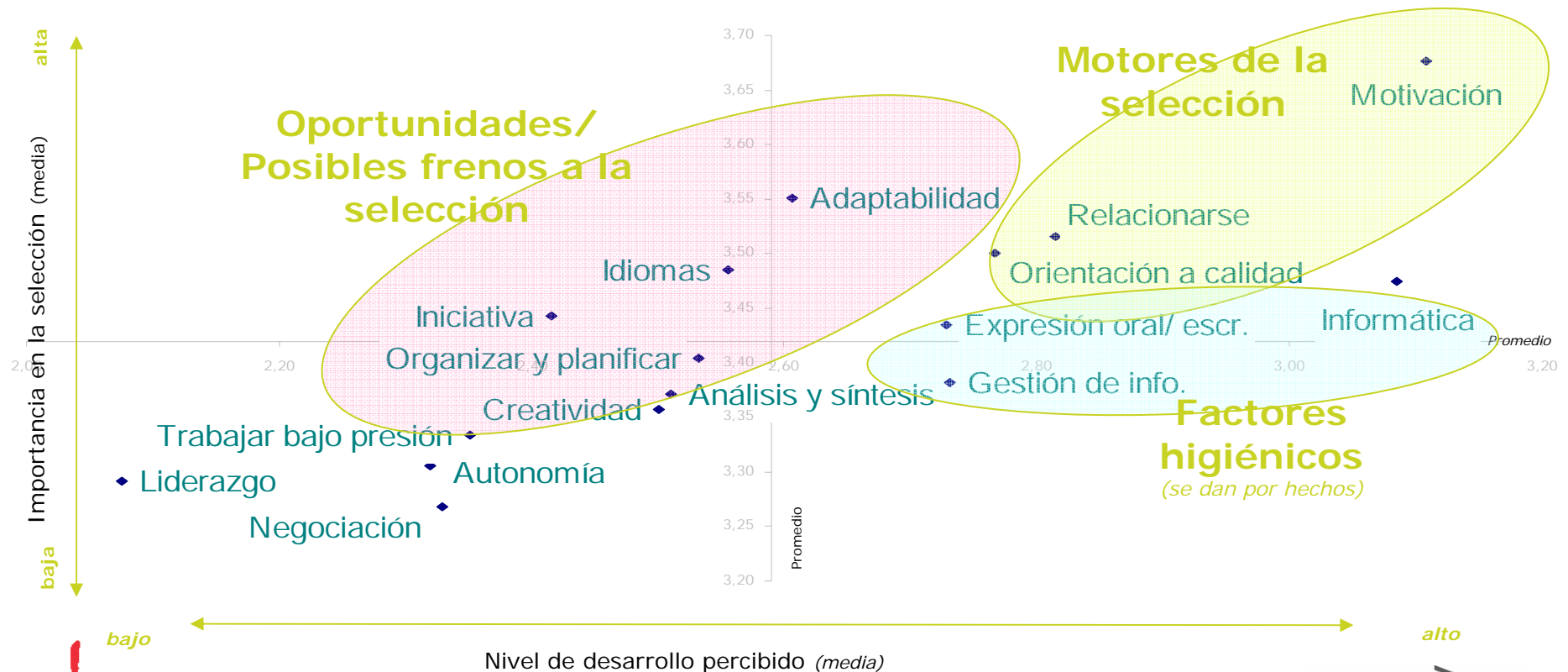
P.9 Y cuando seleccionan universitarios recién licenciados para su empresa, ¿cuál es el nivel de desarrollo de estas habilidades que suelen encontrar entre los candidatos?



Comparación entre competencias demandas y desarrollo percibido: oportunidades y frenos para la selección

P.9 Y cuando seleccionan universitarios recién licenciados para su empresa, ¿cuál es el nivel de desarrollo de estas habilidades que suelen encontrar entre los candidatos?

P.8 Sin tener en cuenta los elementos específicos de cada puesto, ¿en qué medida se tienen en cuenta cada una de las siguientes habilidades a la hora de incorporar nuevos empleados a su empresa?

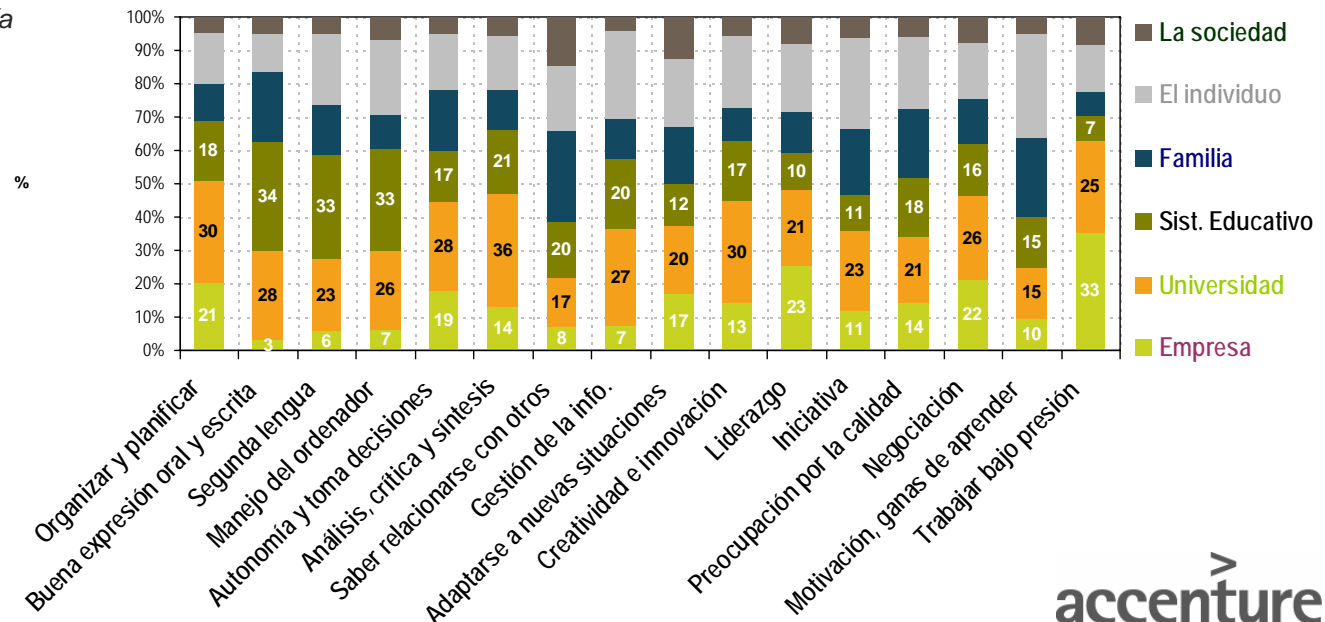


¿Quién es el responsable del desarrollo de las competencias profesionales?



Las empresas otorgan la mayor responsabilidad del desarrollo de las competencias profesionales al sistema educativo previo y a la universidad, salvo en competencias como la capacidad de trabajar bajo presión o la capacidad de liderazgo, en las que se responsabiliza directamente a la empresa.

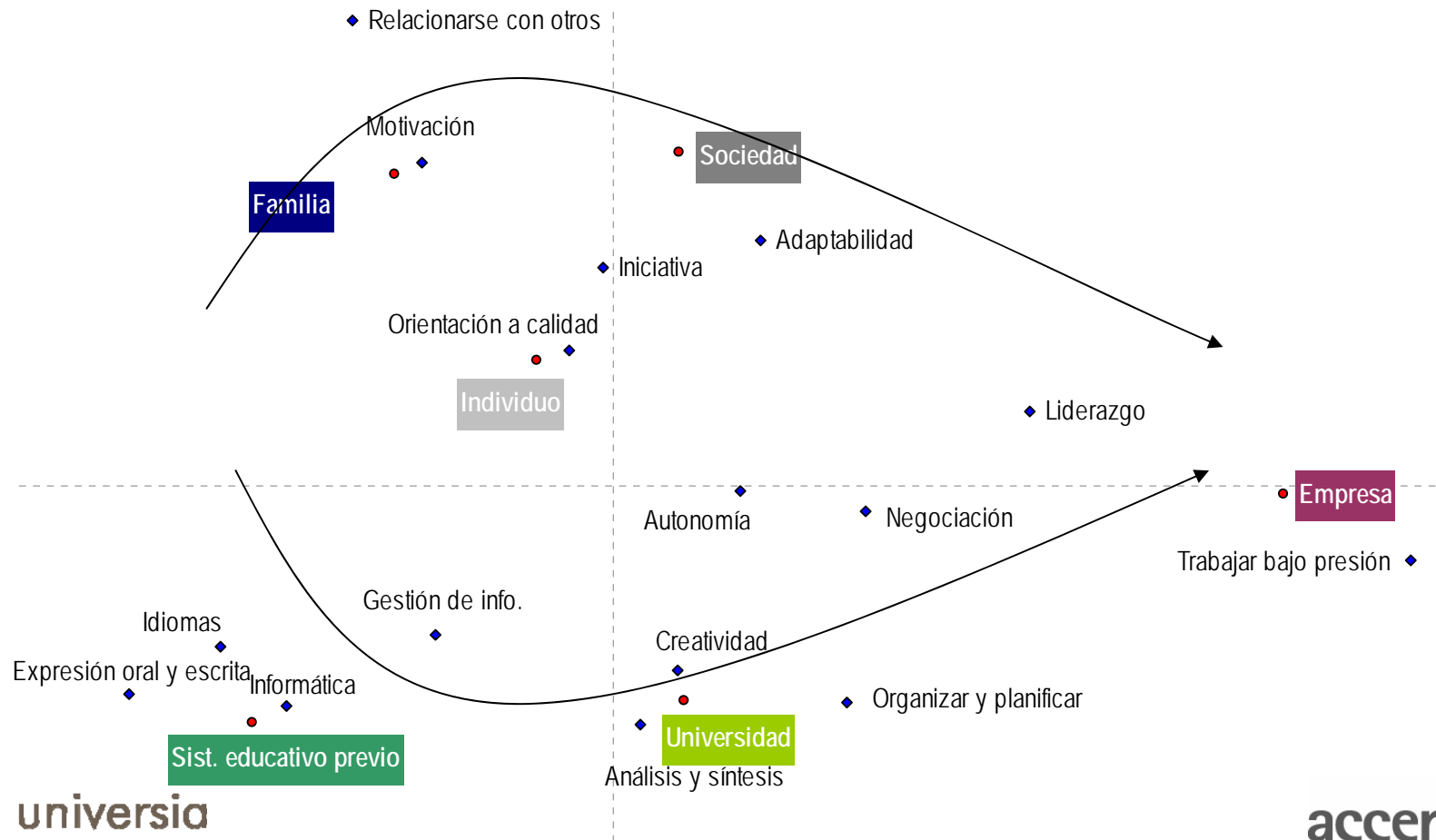
P.10 Y en su opinión, ¿quién debería ser el principal responsable en el desarrollo de cada una de estas habilidades?



¿Quién es el responsable del desarrollo de las competencias profesionales?



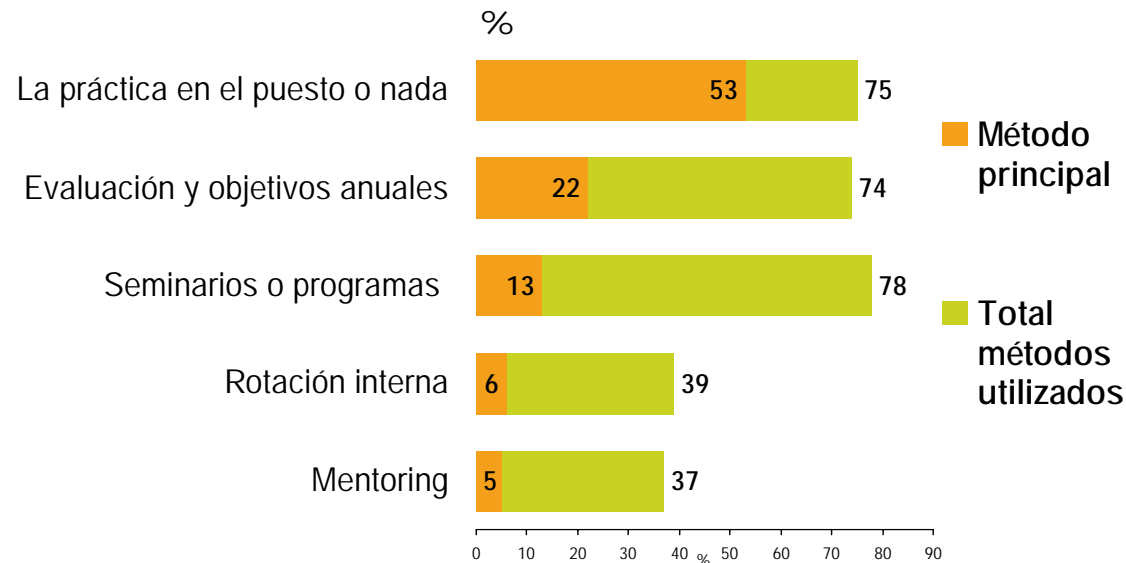
P.10 Y en su opinión, ¿quién debería ser el principal responsable en el desarrollo de cada una de estas habilidades?



¿Qué sistemas se emplean para gestionar las competencias profesionales de los empleados?

Las empresas no estructuran formalmente el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de los recién titulados. Confían dicho desarrollo a la propia experiencia que la persona va adquiriendo en el desempeño de su puesto de trabajo

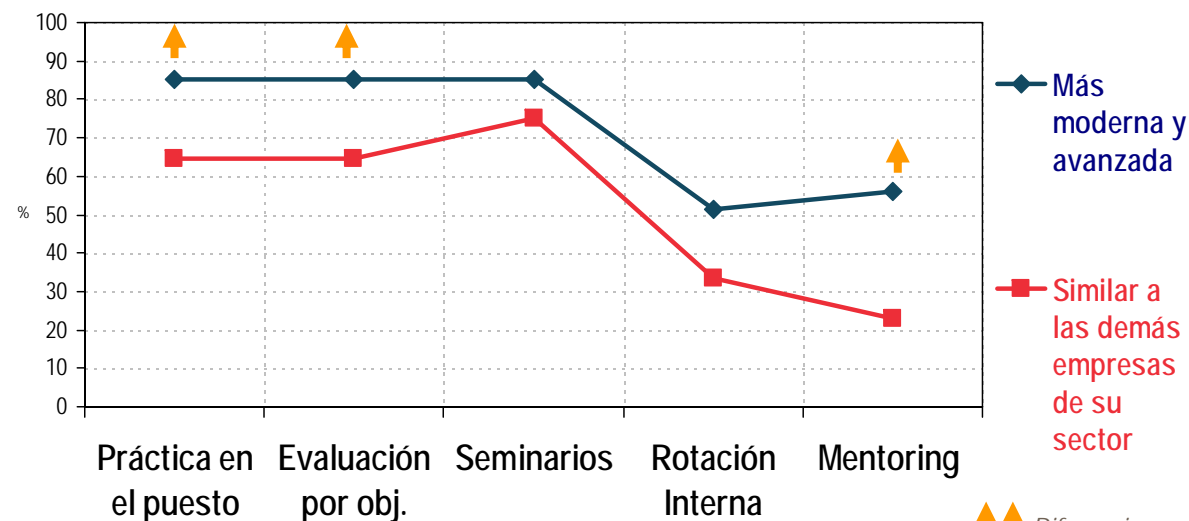
P.11a, ¿Cuáles de los siguientes sistemas se emplean en su empresa para gestionar las competencias y habilidades de los empleados?
P.11b, ¿Y cuál de estos sistemas tiene más importancia dentro de su empresa, pensando sobre todo en los jóvenes recién incorporados?



¿Qué sistemas de gestión de competencias utilizan las compañías más modernas?

Las empresas que se autodefinen como “más modernas” en la gestión de recursos humanos se distinguen del resto por utilizar más los sistemas de evaluación por objetivos y mentoring; aunque a la hora de la verdad (cuando se pregunta por el método principal) no hay diferencias relevantes.

P.11a, ¿Cuáles de los siguientes sistemas emplean en su empresa par gestionar las competencias y habilidades de los empleados? (R. Múltiple)



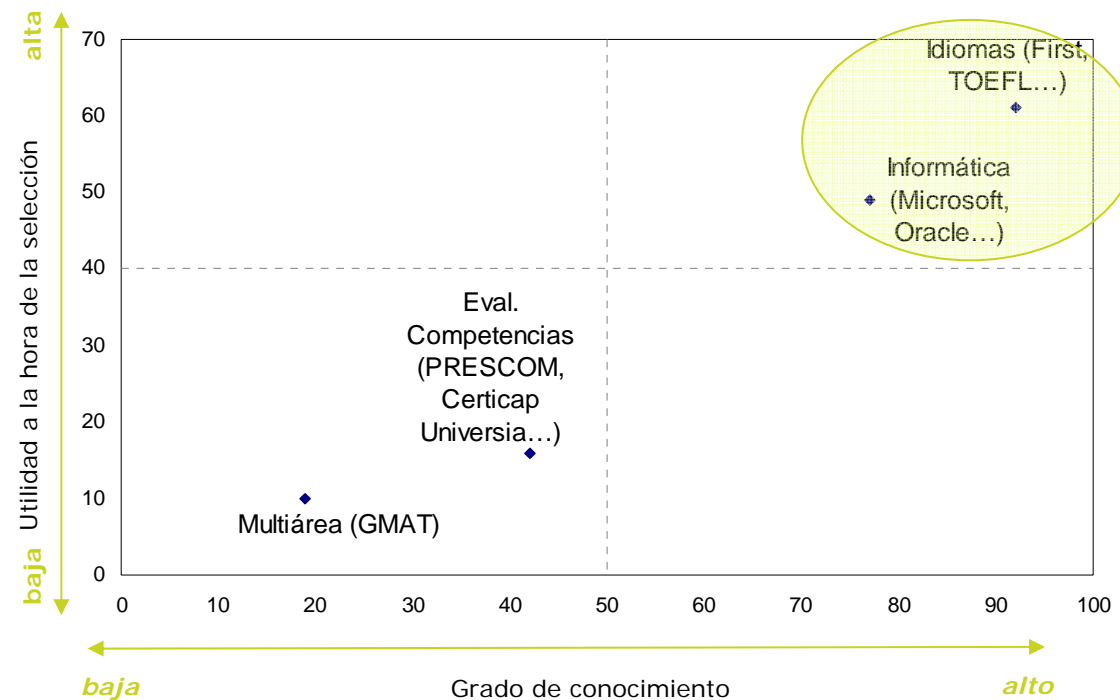
▲▲ Diferencias significativas n.c. 95%/90%

Conocimiento y utilidad de las certificaciones

Hoy por hoy las certificaciones relevantes a la hora de seleccionar candidatos son las que acreditan destreza en idiomas o informática. Los certificados de competencias profesionales tienen todavía poca relevancia.

P.12 Algunas organizaciones proporcionan certificados de competencias o habilidades profesionales. ¿Cuáles de los siguientes tipos de certificados conoce?

P.13 Aunque nos los haya utilizado, ¿en qué medida le parecen útiles estos certificados a la hora de seleccionar candidatos para incorporarse a su empresa?



Empresas: conclusiones

Las empresas están satisfechas con la formación de los universitarios que se incorporan a sus organizaciones.

Pero están menos satisfechos con su desarrollo de habilidades profesionales, que son el elemento más importante a la hora de seleccionar a un candidato.

Las empresas buscan más, candidatos con entusiasmo y capacidad de integrarse en el equipo (adaptación, relación y orient. a calidad), que con competencias más sofisticadas

- La capacidad de adaptación, la iniciativa y los idiomas son las principales oportunidades para los candidatos que se quieran diferenciar: son elementos importantes en la selección y habitualmente están poco desarrollados.

Empresas: conclusiones

La empresa se atribuye poca responsabilidad en la formación de competencias. Sólo algo mayor en la capacidad de trabajar bajo presión. Para formar en competencias las empresas normalmente confían en la autogestión de los propios empleados (aprender con la práctica) y todavía son minoritarios los métodos más modernos (evaluación, mentoring).

Para las empresas, existe una oportunidad importante para favorecer el acceso al mercado de trabajo si los titulados aportan formación en competencias

Contenidos



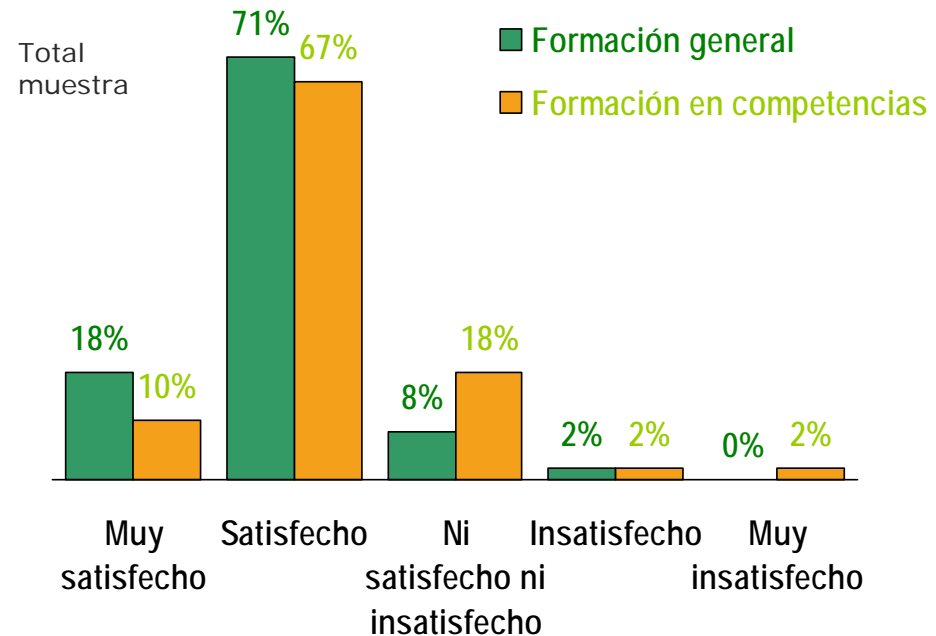
1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Satisfacción con la formación de los egresados

En términos generales, cuatro de cada cinco responsables de planes de estudio están satisfechos con la formación de sus egresados, tanto en términos generales como específicamente en el desarrollo de competencias

P.3 Vamos a hablar de la transición de la universidad a la vida laboral. En comparación con el panorama universitario medio en España, en general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que tienen los recién licenciados de su universidad?

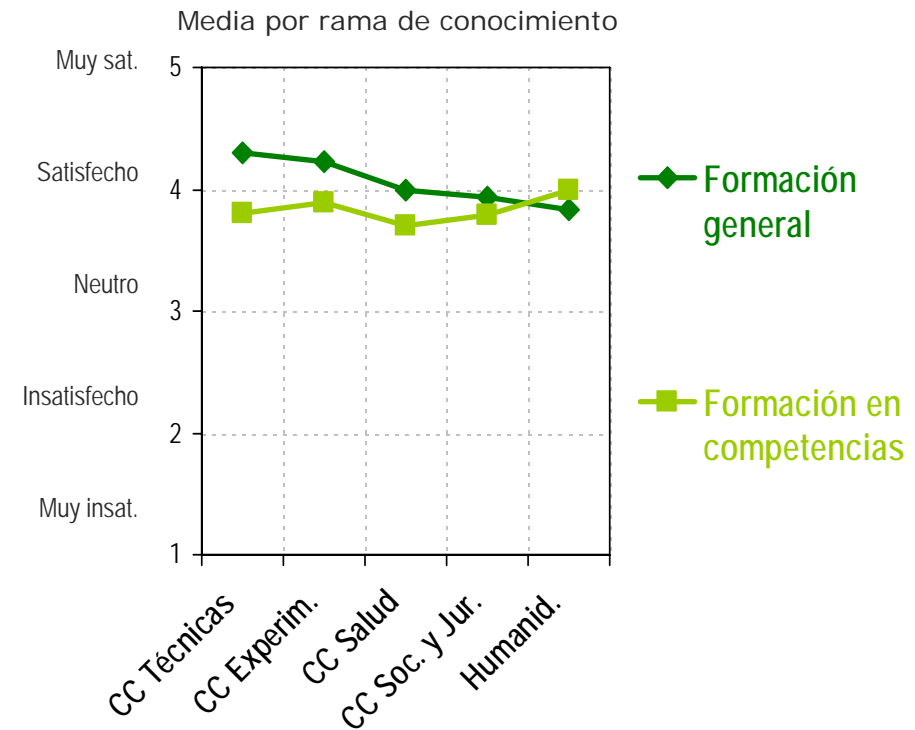
P.6 En general, ¿en qué medida está satisfecho con el nivel con el que salen los recién licenciados de su universidad en cuanto a conocimientos y habilidades personales para adaptarse y desarrollar mejor su trabajo?



Satisfacción con la formación de los egresados

P.3 Vamos a hablar de la transición de la universidad a la vida laboral. En comparación con el panorama universitario medio en España, en general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que tienen los recién licenciados de su universidad?

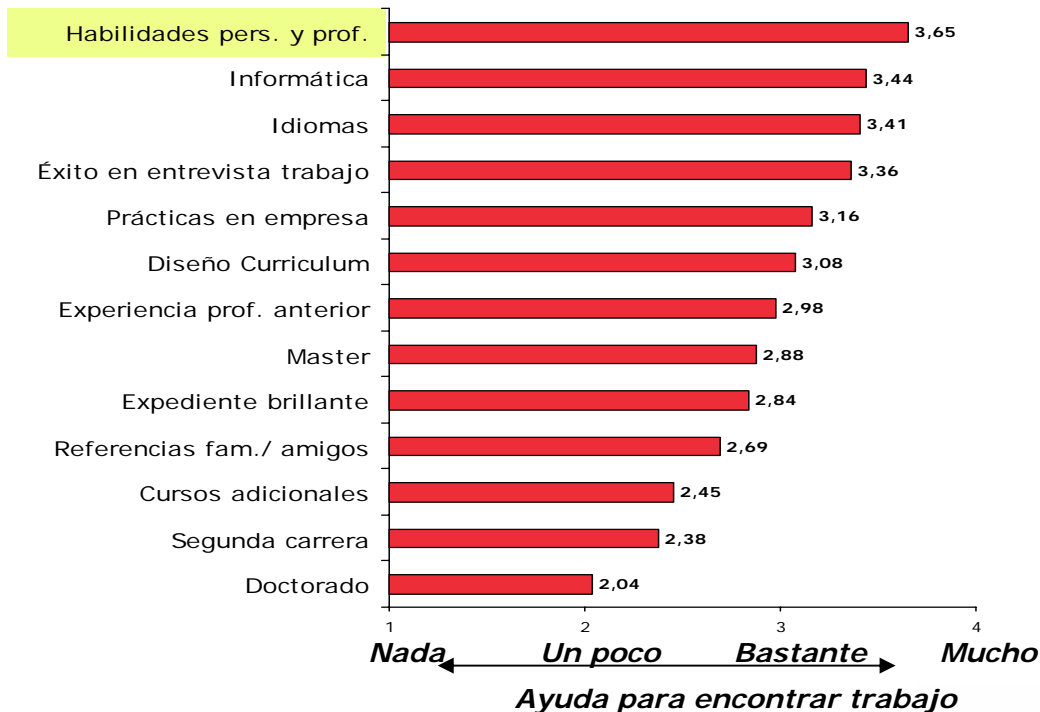
P.6 En general, ¿en qué medida está satisfecho con el nivel con el que salen los recién licenciados de su universidad en cuanto a conocimientos y habilidades personales para adaptarse y desarrollar mejor su trabajo?



Factores determinantes en la selección de universitarios

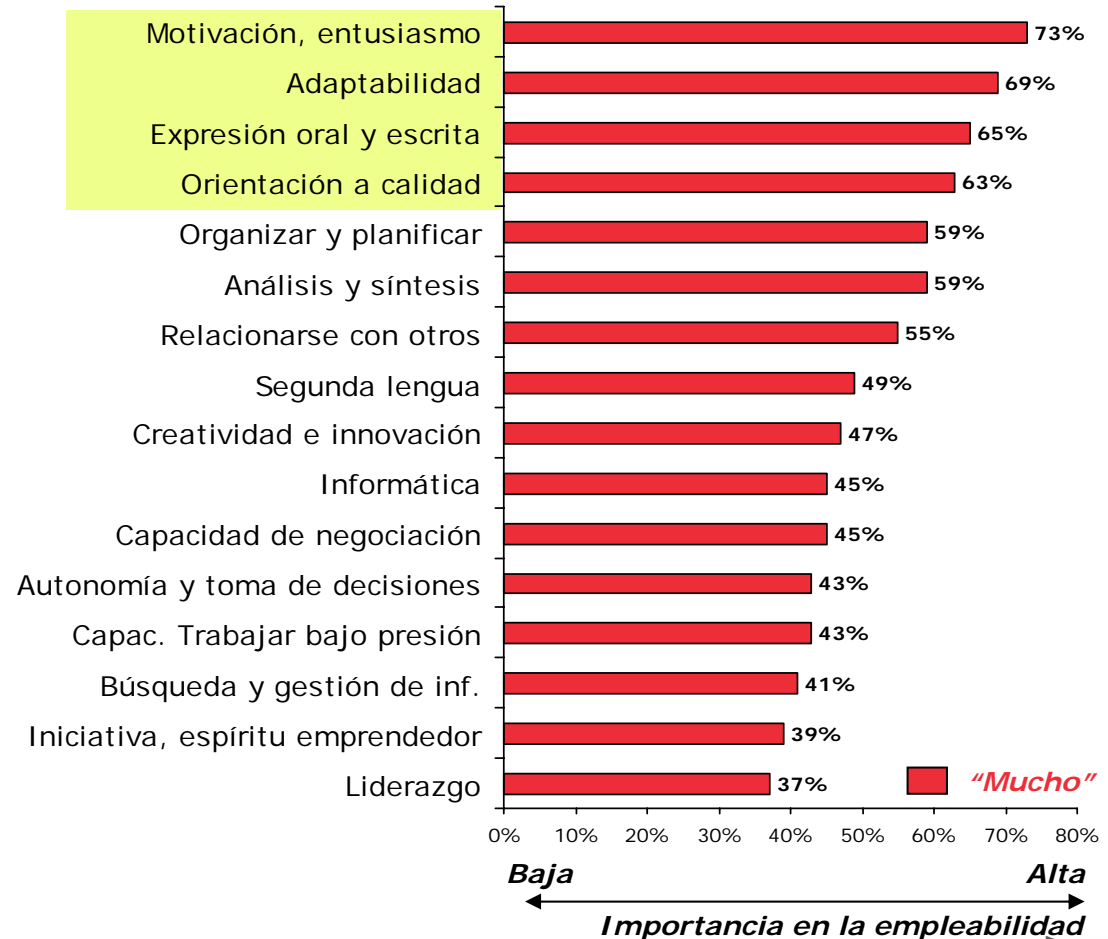
A juicio de los responsables académicos, los factores determinantes en la selección de titulados son las habilidades personales, informática e idiomas. Los factores que se consideran menos relevantes son la formación adicional, la segunda carrera y el doctorado.

P.4 ¿En qué medida cree que son importantes los siguientes elementos cuando un universitario recién licenciado está tratando de encontrar trabajo relacionado con su carrera?



Ranking de importancia de competencias en la empleabilidad de los egresados

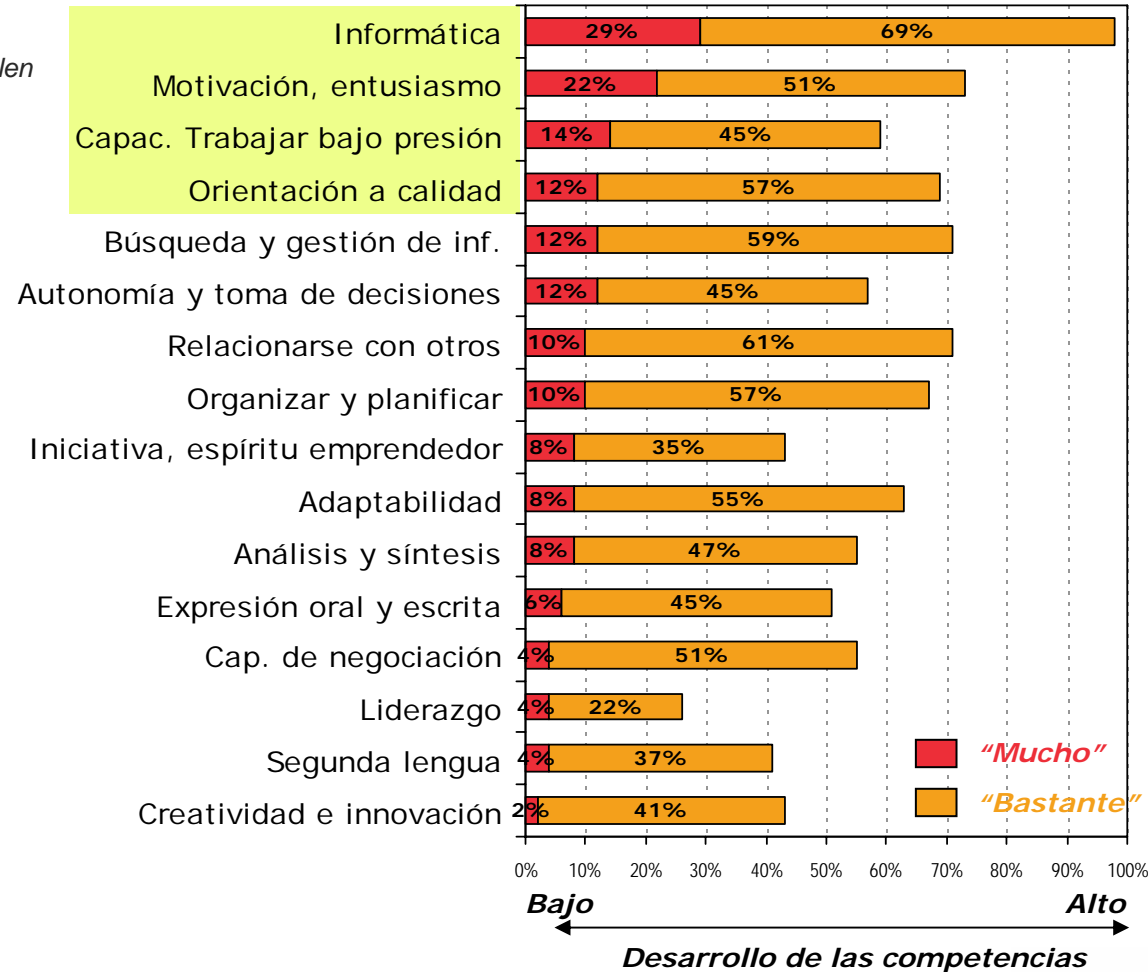
P.5 Pensando en la inserción laboral de los recién licenciados de cualquier universidad y sin tener en cuenta los elementos específicos de cada puesto de trabajo concreto, ¿en qué medida cree que son importantes cada una de las siguientes habilidades a la hora de conseguir un empleo? (“Mucho”, “Bastante”, “Un poco”, “Nada”)



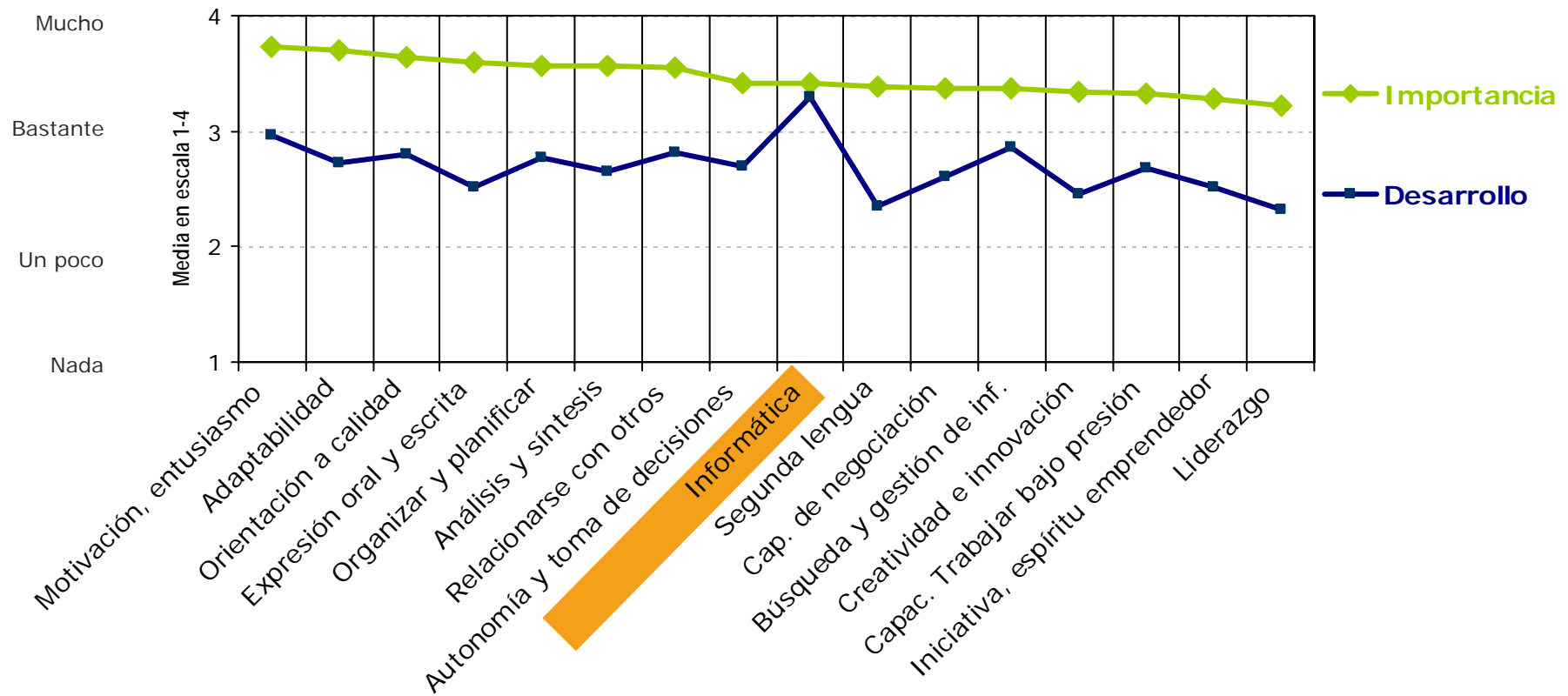
Ranking de satisfacción con el grado de desarrollo de competencias de los egresados



P.7 ¿Y cuál es en su opinión el nivel de desarrollo de estas habilidades que suelen tener los recién licenciados de su universidad?



Gap entre el grado de desarrollo de competencias y su importancia para la empleabilidad



Comparación nivel de importancia y nivel de desarrollo de competencias

En opinión de los responsables universitarios, el nivel de desarrollo de competencias entre los egresados es muy inferior a la importancia que se les otorga

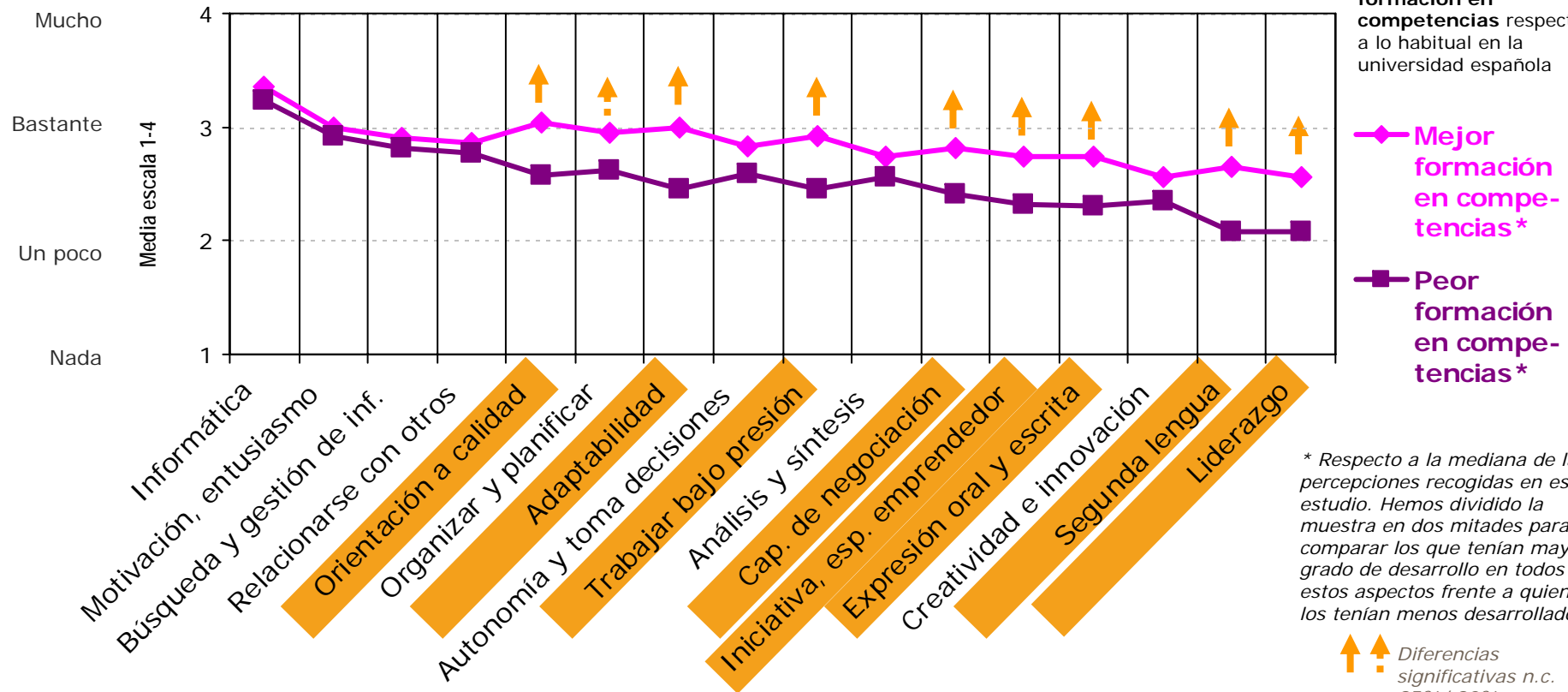
- Las competencias actitudinales (motivación, adaptabilidad, preocupación por la calidad, capacidad de planificar) y la expresión oral y escrita son las competencias más importantes para conseguir empleo, pero no las más desarrolladas.
- La informática es, con diferencia, la competencia más desarrollada por los egresados, seguida a gran distancia por la motivación, orientación a la calidad, búsqueda y gestión de la información y capacidad para relacionarse.
- Las competencias menos desarrolladas, por su parte, son el liderazgo, la segunda lengua, la iniciativa y la creatividad.

Percepción del desarrollo de competencias en egresados según modelo de formación



P.7 ¿Y cuál es en su opinión el nivel de desarrollo de estas habilidades que suelen tener los recién licenciados de su universidad?

Percepción general del grado de desarrollo de formación en competencias respecto a lo habitual en la universidad española



* Respecto a la mediana de las percepciones recogidas en es estudio. Hemos dividido la muestra en dos mitades para comparar los que tenían mayor grado de desarrollo en todos estos aspectos frente a quienes los tenían menos desarrollados.

↑ ↑ Diferencias significativas n.c. 95%/ 90% respecto a "peor formación"

Percepción del desarrollo de competencias en egresados según modelo de formación



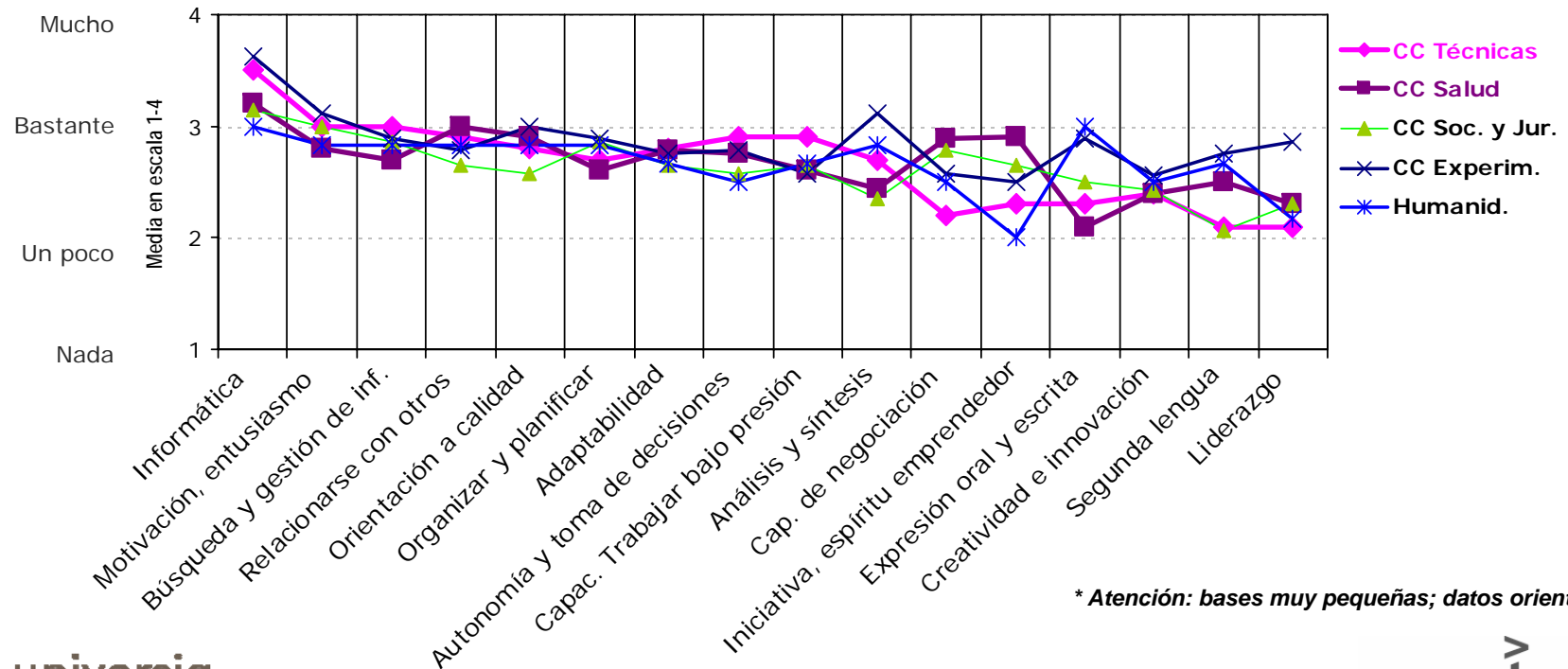
(Comentario relativo al gráfico de la página anterior)

Los egresados de las universidades donde la formación en competencias se encuentra más avanzada, tienen un mayor desarrollo en competencias instrumentales (idiomas y expresión oral y escrita) y las relacionadas con la práctica profesional (liderazgo, adaptabilidad, trabajo bajo presión).

Grado de desarrollo de competencias según tipo de universidad*

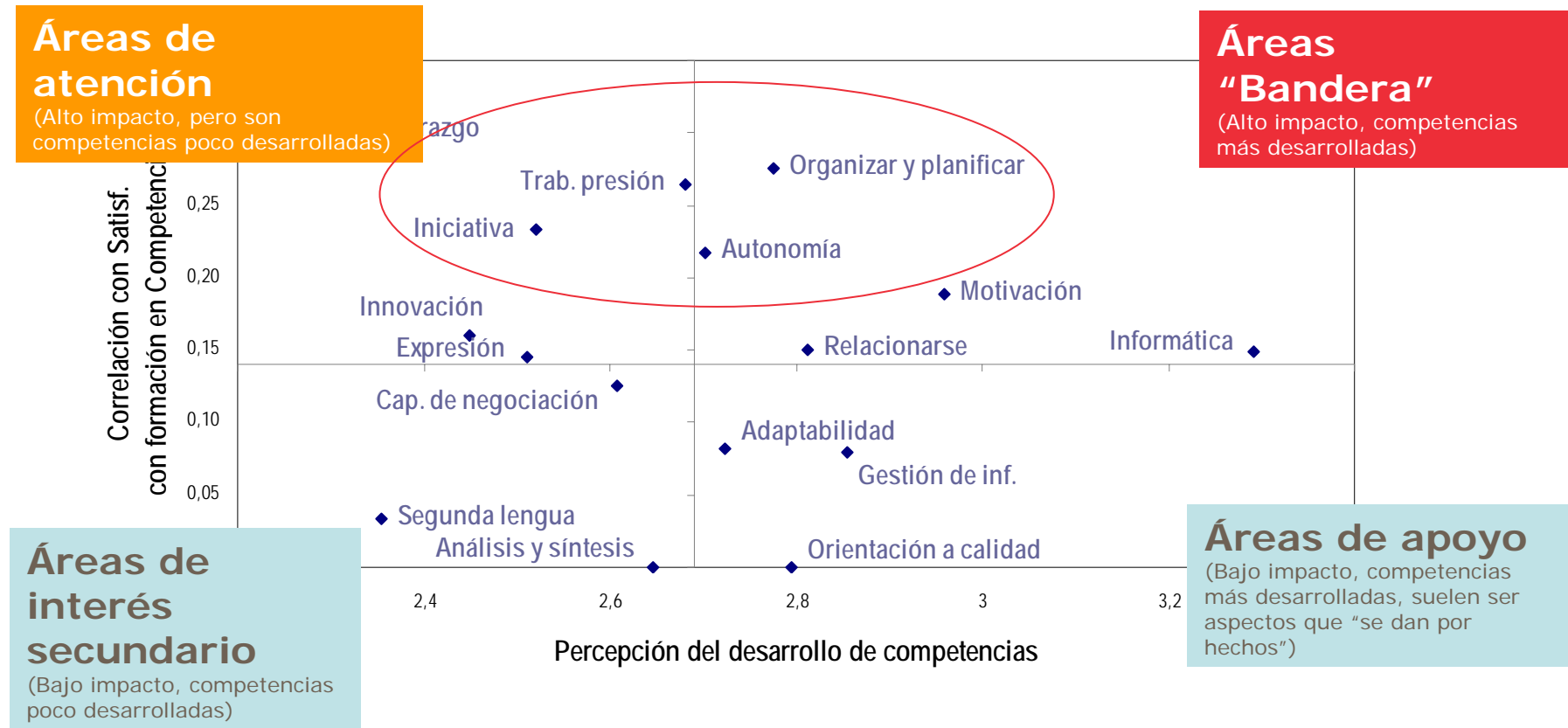
No se han observado evidencias de diferencias significativas en el desarrollo de competencias por razón de la rama de conocimiento.

P.7 ¿Y cuál es en su opinión el nivel de desarrollo de estas habilidades que suelen tener los recién licenciados de su universidad?



* Atención: bases muy pequeñas; datos orientativos

Competencias que más se tienen en cuenta en la satisfacción con la formación competencial



Competencias que más se tienen en cuenta en la satisfacción con la formación competencial

(Comentario relativo al gráfico de la página anterior)

A la hora de valorar la satisfacción con la formación en competencias, las que más peso* han tenido son las relacionadas con la práctica profesional: liderazgo, organización, trabajo bajo presión, iniciativa, autonomía ...

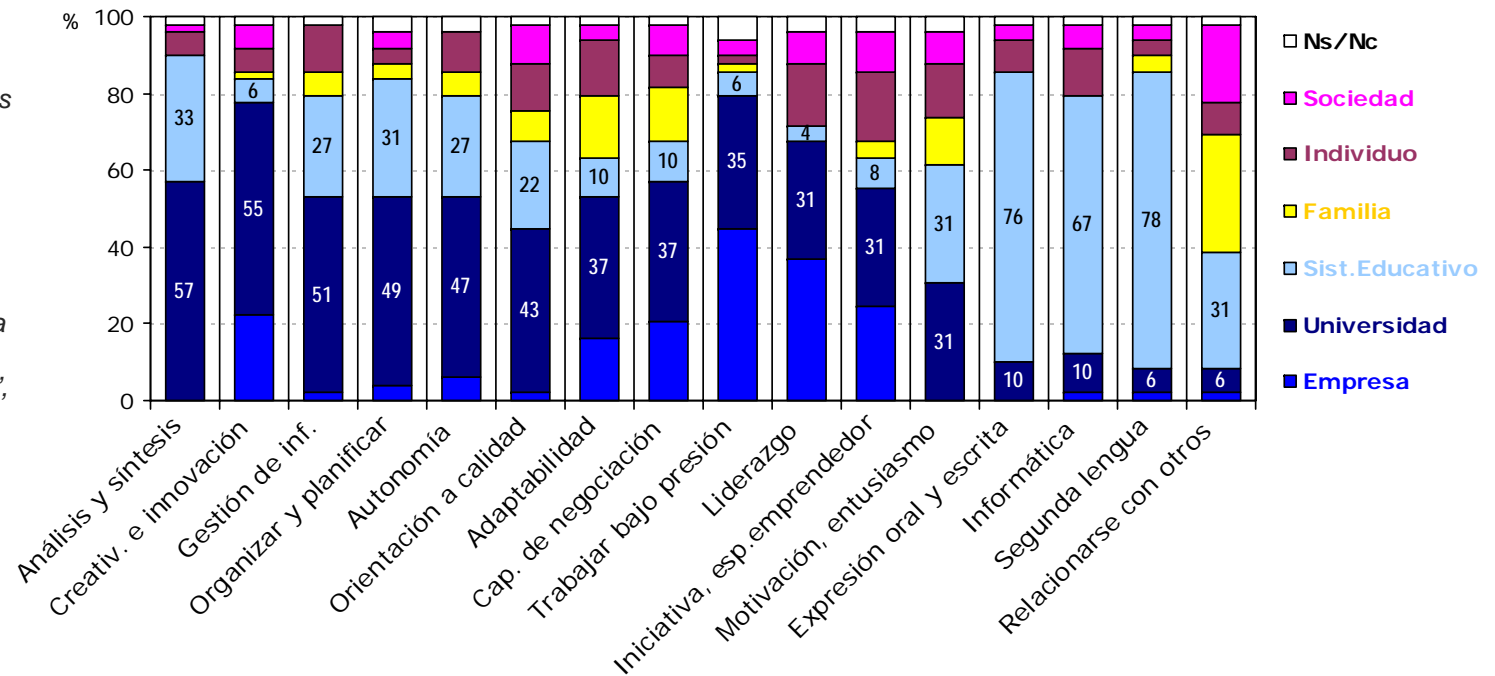
* Coeficiente de correlación del grado de desarrollo de cada competencia con la satisfacción con la formación en competencias

Quién debería ser el principal responsable del desarrollo de competencias profesionales

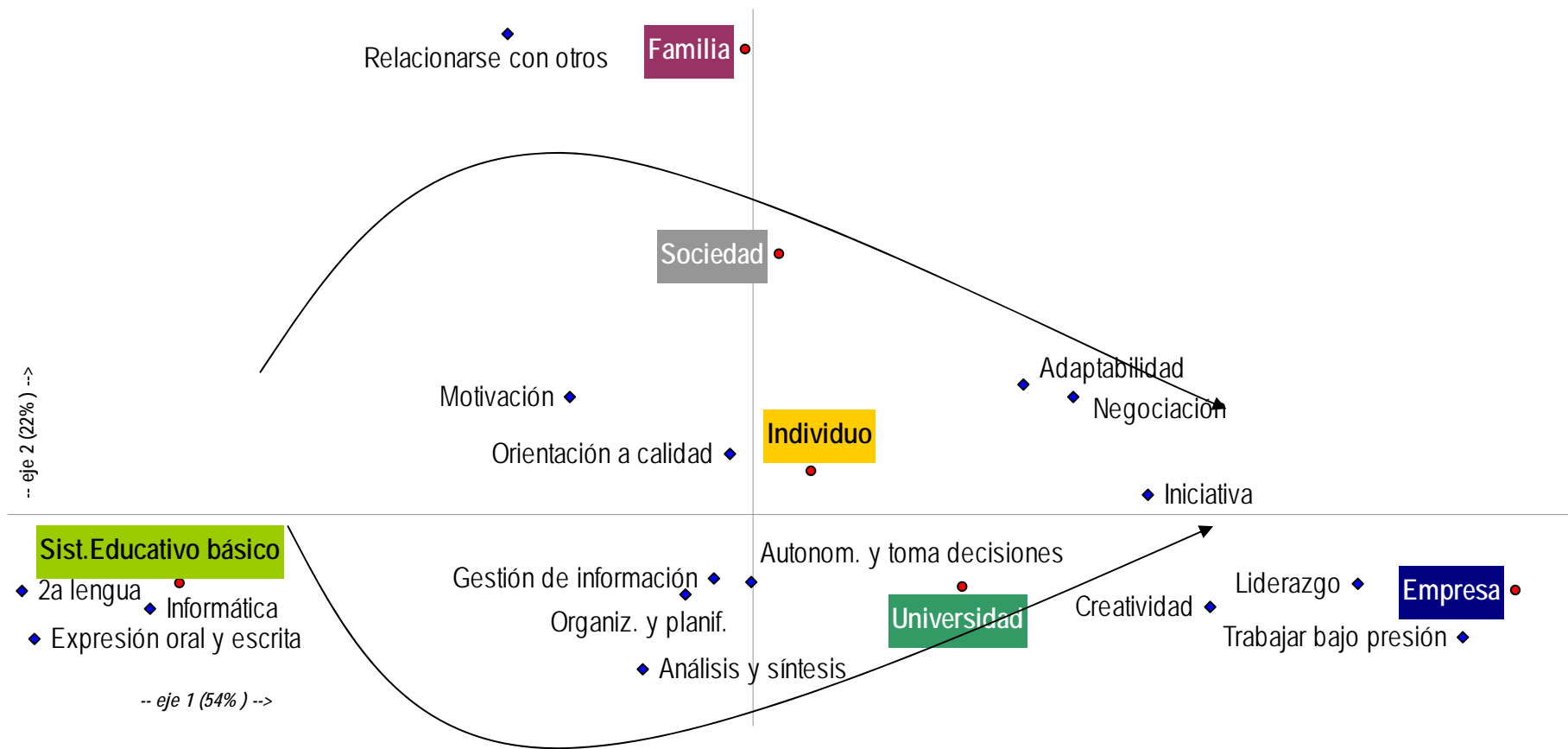


La universidad y el sistema educativo anterior son los pilares de la formación en competencias desde el punto de vista de los representantes universitarios

P.5 Pensando en la inserción laboral de los recién licenciados de cualquier universidad y sin tener en cuenta los elementos específicos de cada puesto de trabajo concreto, ¿en qué medida cree que son importantes cada una de las siguientes habilidades a la hora de conseguir un empleo? (“Mucho”, “Bastante”, “Un poco”, “Nada”)



¿Quién debería ayudar más a formar en ellas?



¿Quién debería ayudar más a formar en ellas?

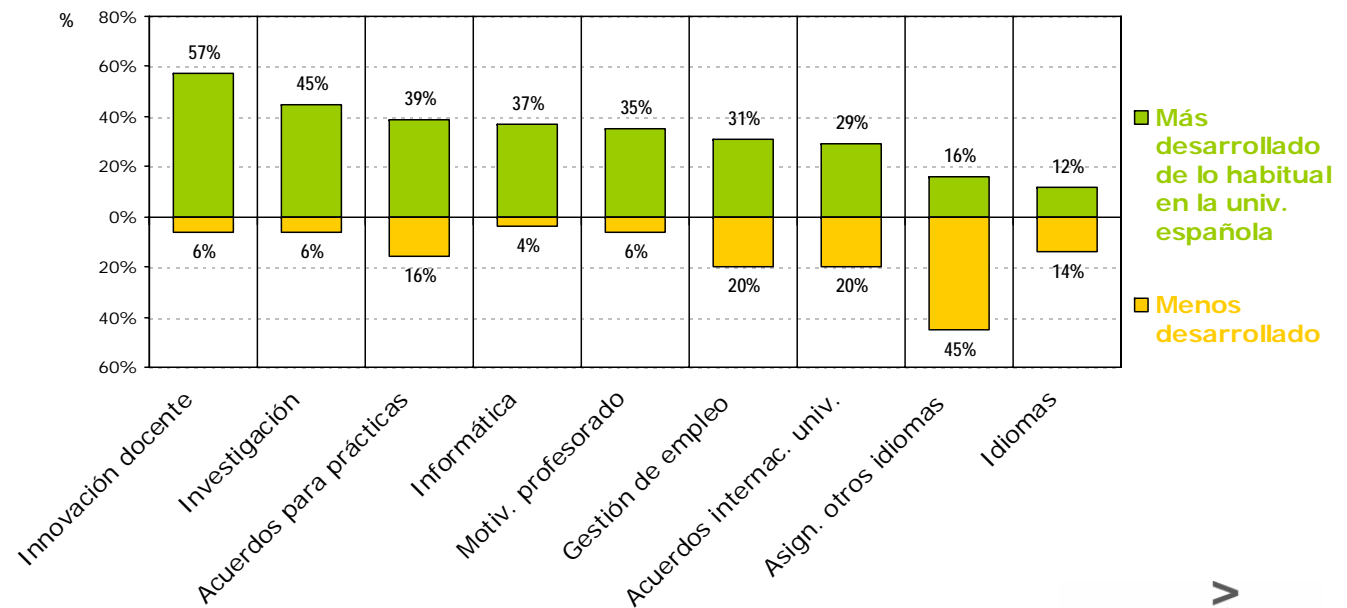
(Comentario relativo al gráfico de la página anterior)

- Las competencias lingüísticas y la informática han sido desarrolladas en el ámbito educativo previo a la universidad.
- El papel de la familia, la sociedad o la iniciativa del propio individuo es muy secundario y sirve para el desarrollo de las competencias más actitudinales.
- Las competencias más cognitivas se adquieren en la universidad.
- La empresa juega un papel importante en la formación de la capacidad de trabajar bajo presión y liderazgo.

Autopercepción del grado de desarrollo de la formación en competencias

La innovación docente y los acuerdos para la realización de prácticas profesionales y la investigación son los aspectos que más enorgullecen a los responsables entrevistados. La formación en idiomas o su aplicación práctica como vehículo de asignaturas son los aspectos en los que el grado de desarrollo es menor

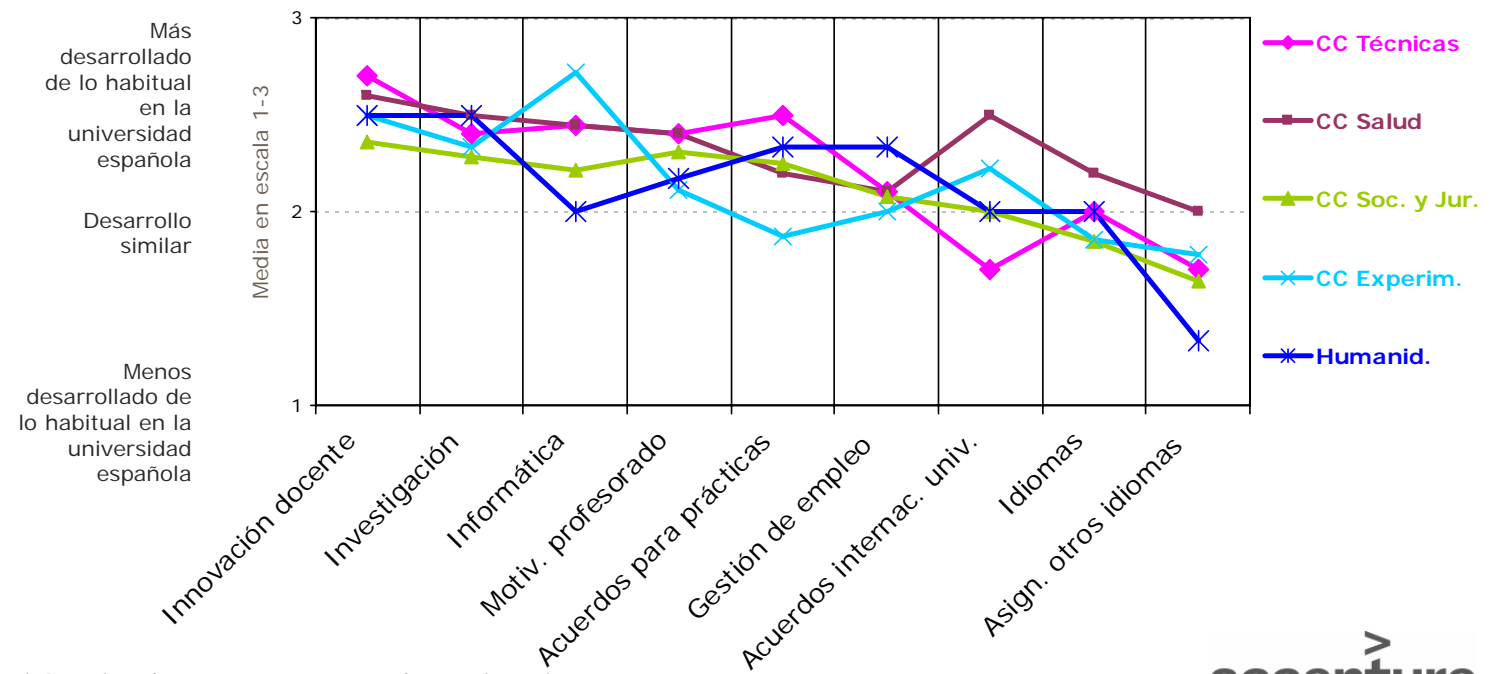
P.9 Pensando en el conjunto de centros de los que es usted responsable, y en comparación con el panorama universitario español, ¿cuál cree que es el grado de desarrollo de su universidad en cuanto a ...? (más desarrollado de lo habitual en la universidad española, similar, menos desarrollado)



Autopercepción del grado de desarrollo de formación en competencias según rama de conocimiento*

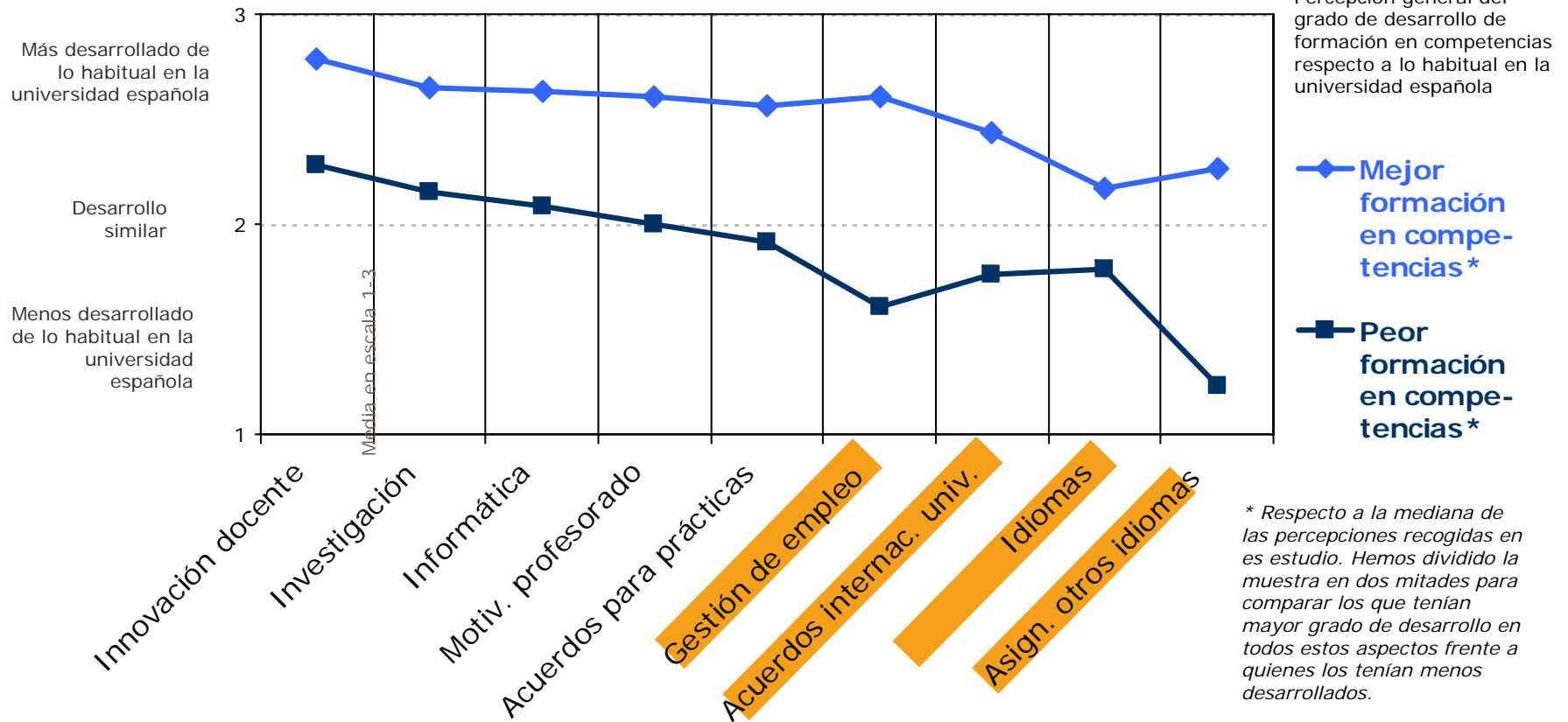
No se han encontrado evidencias de diferencias sistemáticas en el grado de desarrollo de formación competencial por razón de la rama de conocimiento.

P.9 Pensando en el conjunto de centros de los que es usted responsable, y en comparación con el panorama universitario español, ¿cuál cree que es el grado de desarrollo de su universidad en cuanto a ...?



¿Qué aspectos distinguen a las universidades más avanzadas en formación competencial?

P.9 Pensando en el conjunto de centros de los que es usted responsable, y en comparación con el panorama universitario español, ¿cuál cree que es el grado de desarrollo de su universidad en cuanto a ...?



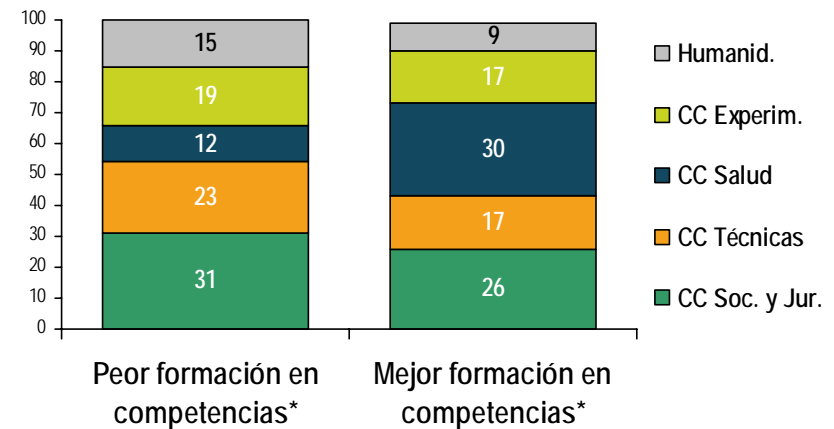
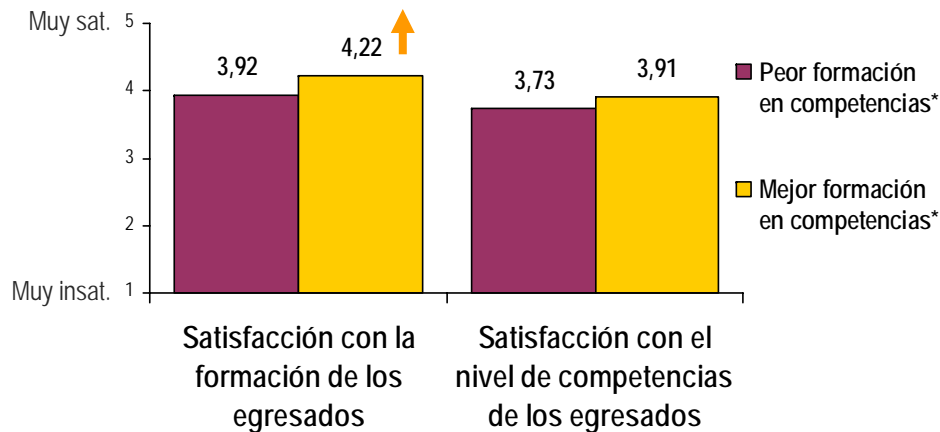
¿Qué aspectos distinguen a las universidades más avanzadas en formación competencial?

(Comentario relativo al gráfico de la página anterior)

Los instrumentos que más distinguen a las universidades con alto desarrollo de formación en competencias es una buena gestión de empleo para egresados, mayor proyección internacional y mejor formación en idiomas

¿Qué tienen en común las universidades más avanzadas en formación en competencias?

Los centros más avanzados en formación competencial no corresponden a unas ramas de conocimiento determinadas pero sí se evidencia que dichos centros son los que están más satisfechos con la formación de sus alumnos.



↑ ↑ Diferencias significativas n.c. 95%/ 90% respecto a "peor formación"

Docentes: conclusiones

Las competencias profesionales son el elemento clave en la empleabilidad de los egresados.

- En especial las competencias actitudinales (motivación, adaptabilidad, preocupación por la calidad) y la expresión lingüística.

Pero el nivel de desarrollo de competencias entre los egresados es muy inferior a la importancia que se les otorga.

- La informática es la competencia más desarrollada.

Las universidades están satisfechas con el nivel de formación que ofrecen, tanto en términos generales como específicamente en el desarrollo de competencias.

Docentes: conclusiones

La universidad acepta jugar un papel de agente principal en la formación de buena parte de las competencias analizadas.

Para “formar bien” en competencias hay que trabajar sobre las de tipo instrumental (expresión, idiomas) y las más relacionadas con el desarrollo profesional futuro de los alumnos: liderazgo, organización, autonomía, iniciativa ... Esta orientación estratégica se traduce en una mayor satisfacción con la formación que reciben los alumnos.

La formación en competencias facilita la empleabilidad de los alumnos y la satisfacción con la formación impartida.

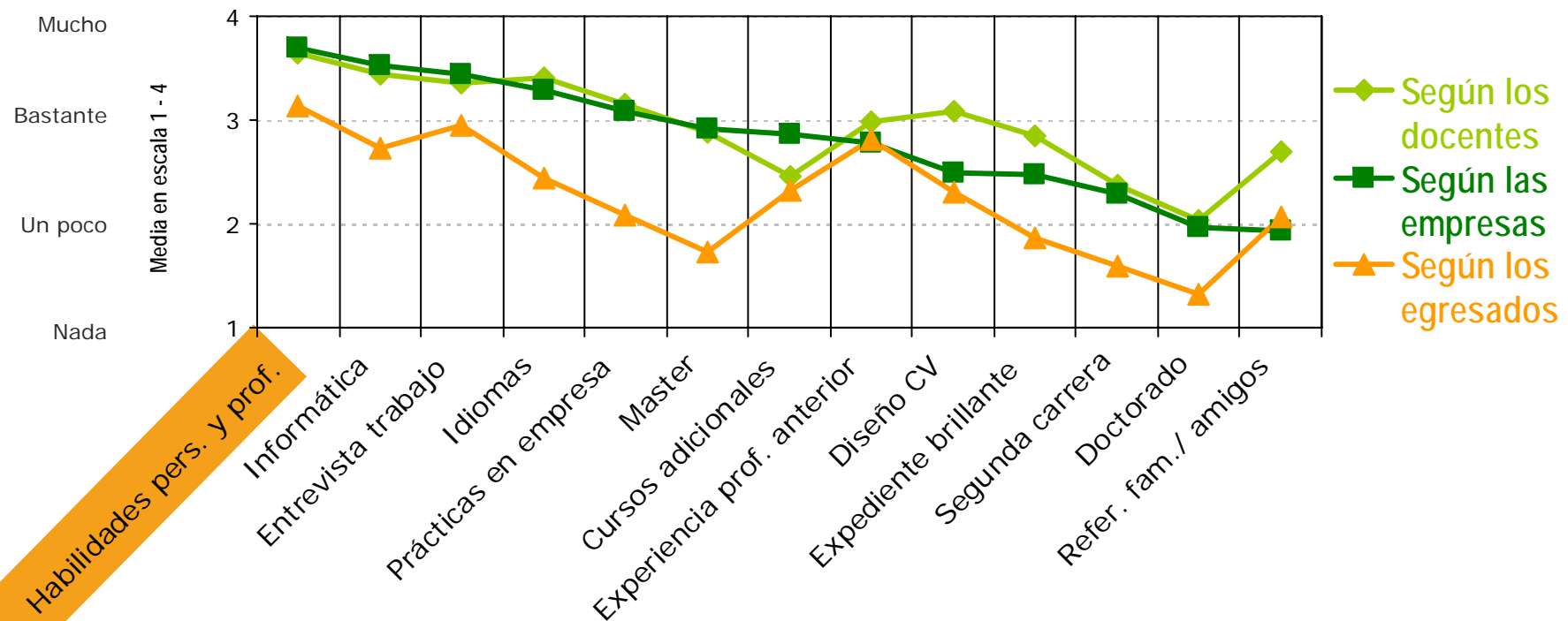
Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

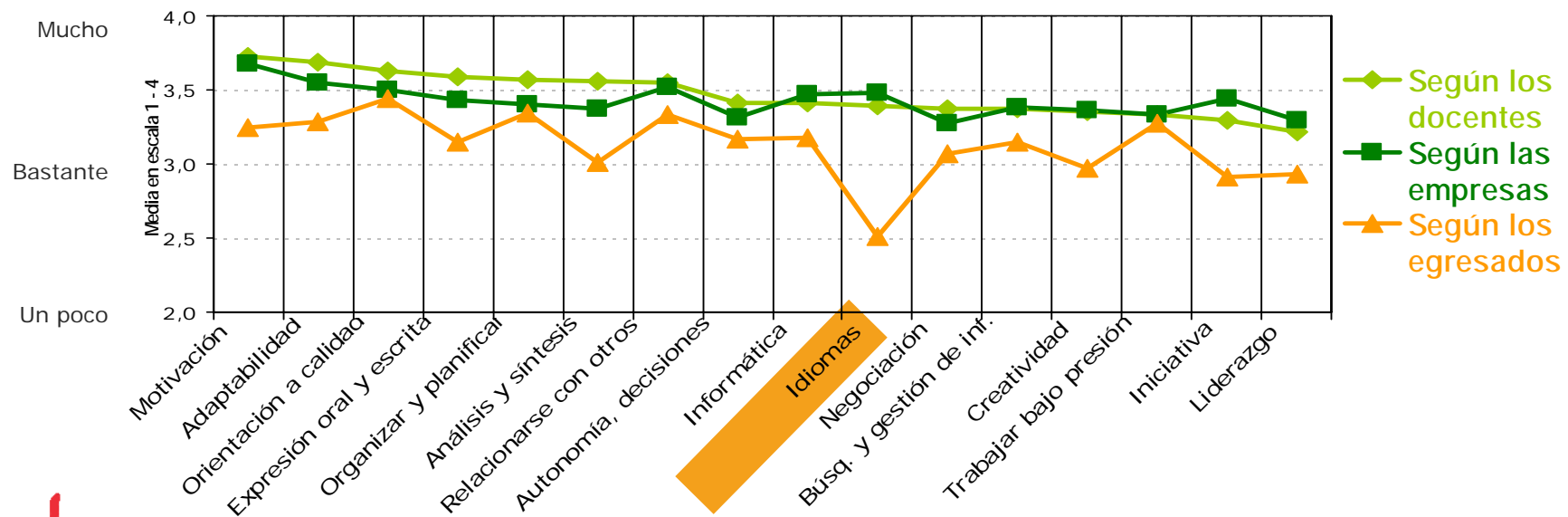
Elementos clave en la empleabilidad de los egresados

Los tres colectivos analizados coinciden en que las habilidades personales y profesionales son el elemento más importante para facilitar el acceso al mercado laboral de los titulados universitarios



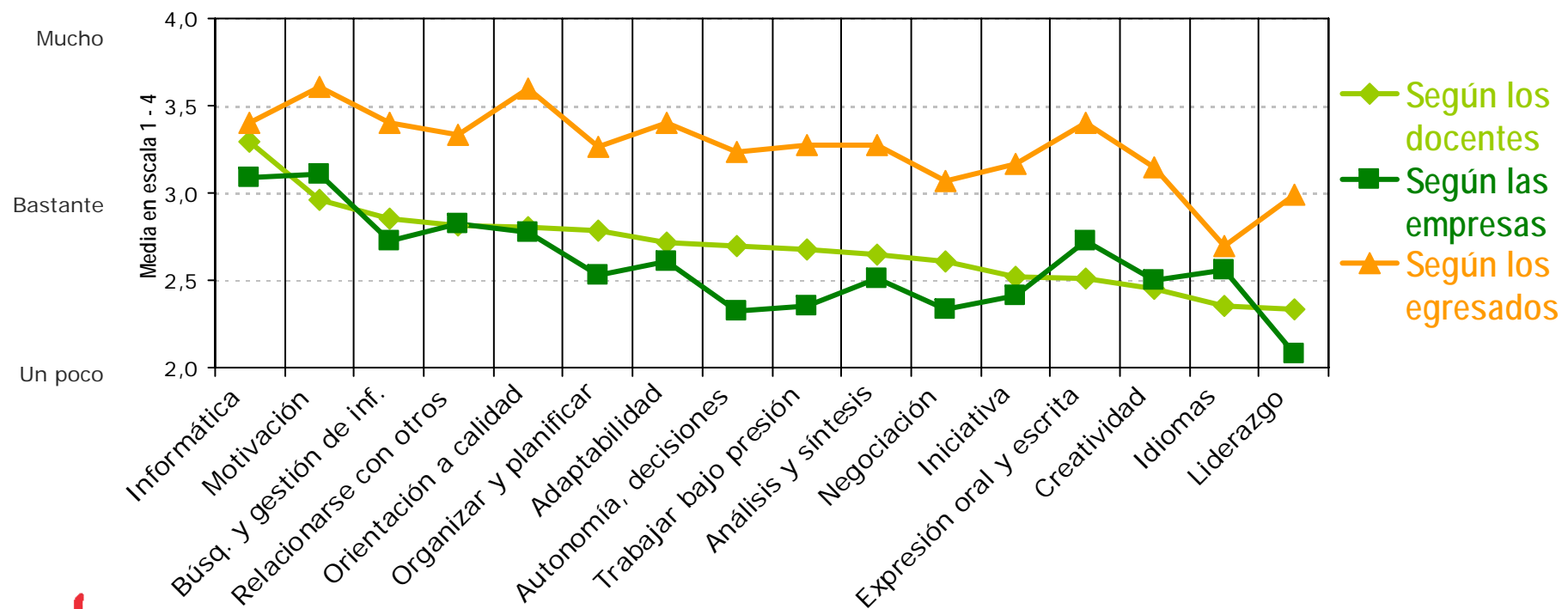
Competencias importantes para la empleabilidad de los egresados

Docentes y empresas muestran una opinión muy similar en cuanto a la importancia de las diferentes competencias: las principales son la motivación, adaptabilidad y orientación a calidad. Por su parte los estudiantes NO consideran los idiomas una competencia importante para el empleo, en contra de lo que opinan docentes y empresas

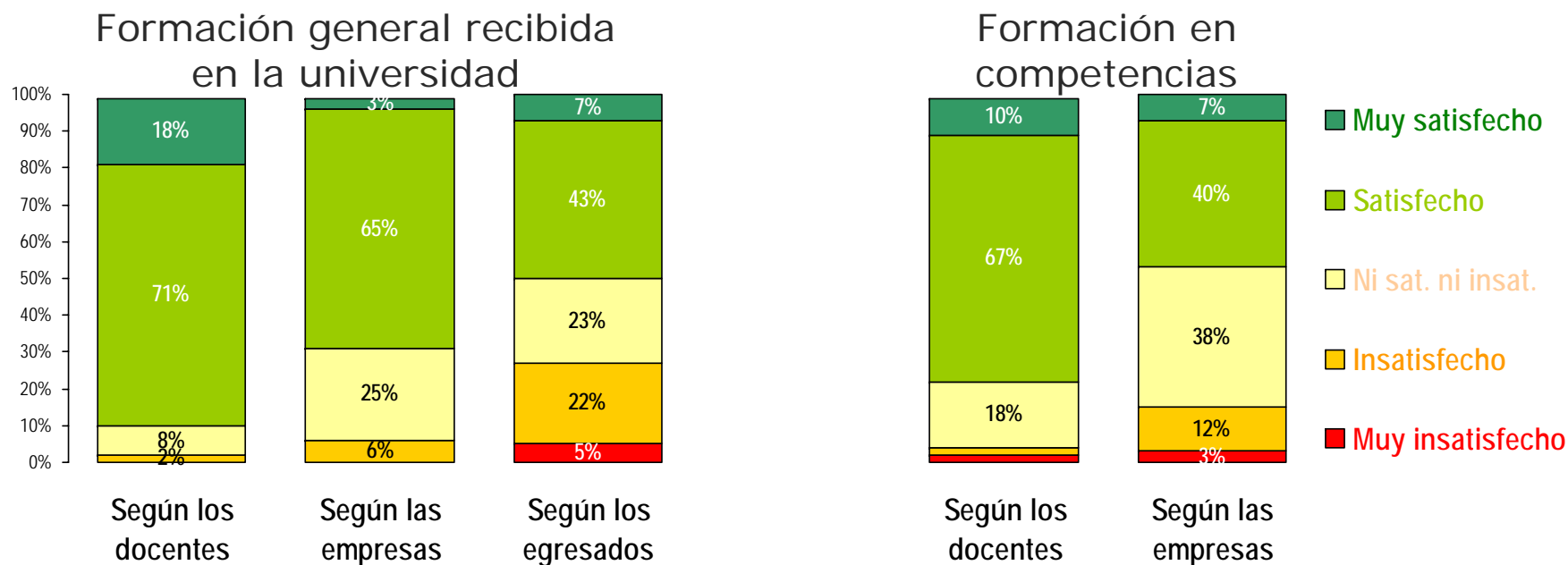


Grado de desarrollo de competencias entre los egresados

La percepción de los estudiantes sobre su desarrollo de competencias es más optimista de lo que señalan docentes y empresas. Se sobrevaloran en todas menos en idiomas



Satisfacción con la formación de los egresados



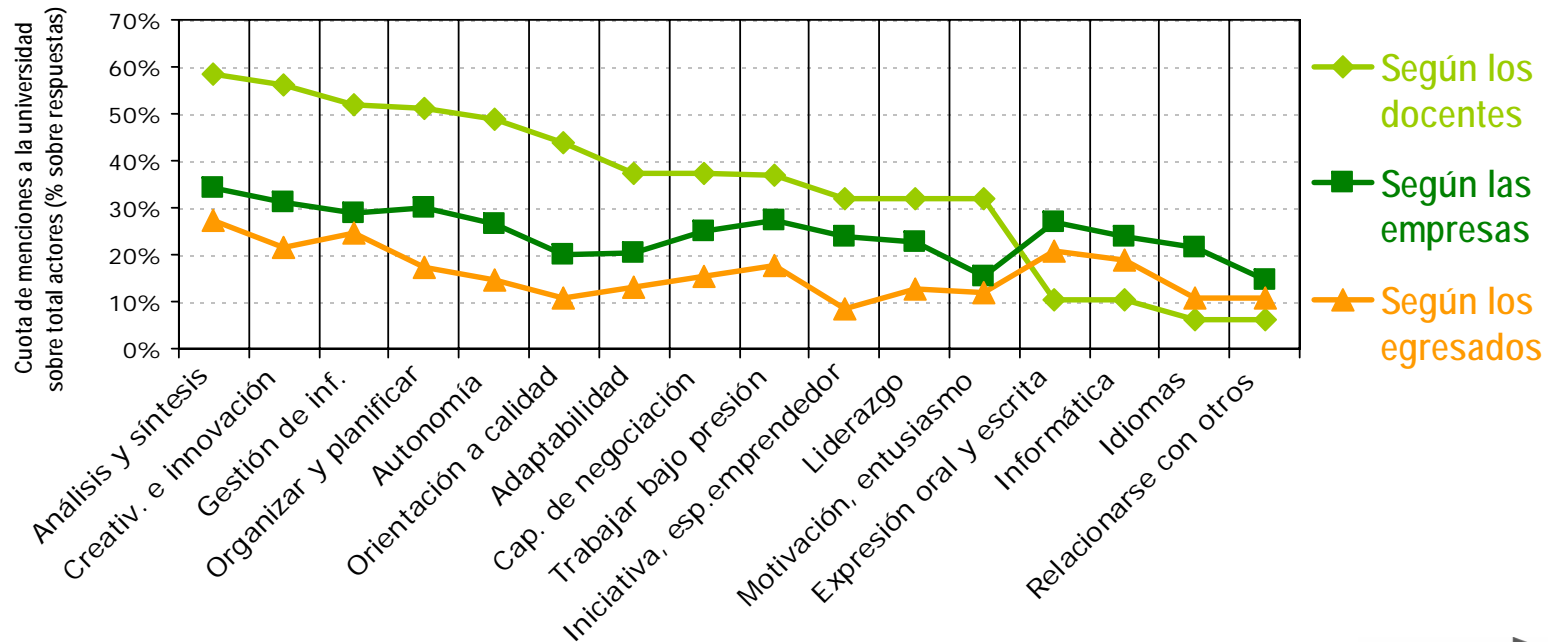
Satisfacción con la formación de los egresados

El desarrollo de competencias profesionales está menos avanzado en la universidad que los conocimientos teóricos. Docentes y empresas están menos satisfechos con la formación en competencias que con la formación general que reciben los universitarios.

- Los docentes se muestran más optimistas que las empresas en cuanto al desarrollo de competencias de los egresados (el 77% de los docentes está satisfecho frente al 47% de las empresas).
- Igualmente, los docentes se muestran más satisfechos que los estudiantes con la formación recibida en la universidad (el 89% de los docentes está satisfecho frente al 50% de los estudiantes).

Cuál es el papel de la UNIVERSIDAD en la formación de competencias entre los egresados

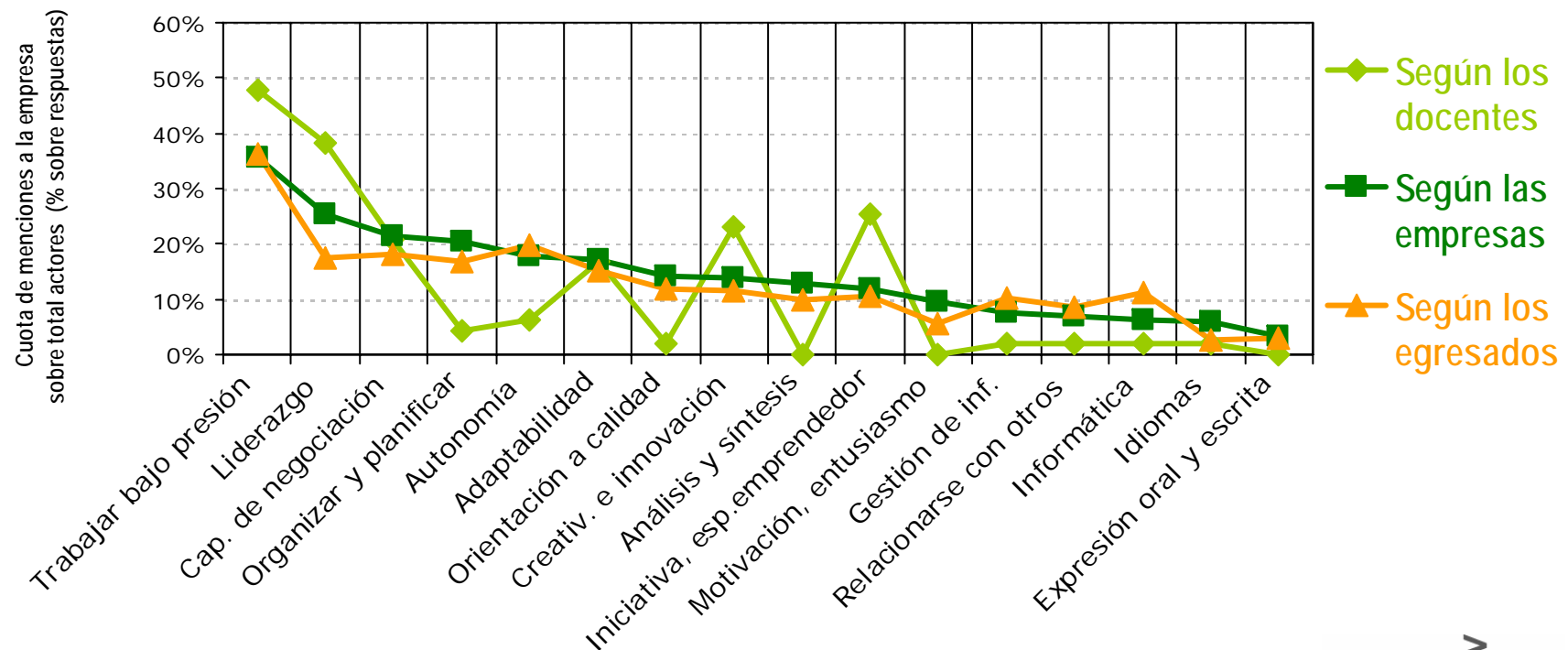
La universidad quiere asumir una buena parte de la formación en competencias, más de lo que empresas y estudiantes le atribuyen, con excepción de las instrumentales (informática, idiomas), la expresión oral y escrita y la capacidad de relacionarse con otros



NOTA. Egresados: la pregunta formulada era quién les ha formado, no quién les debería formar.

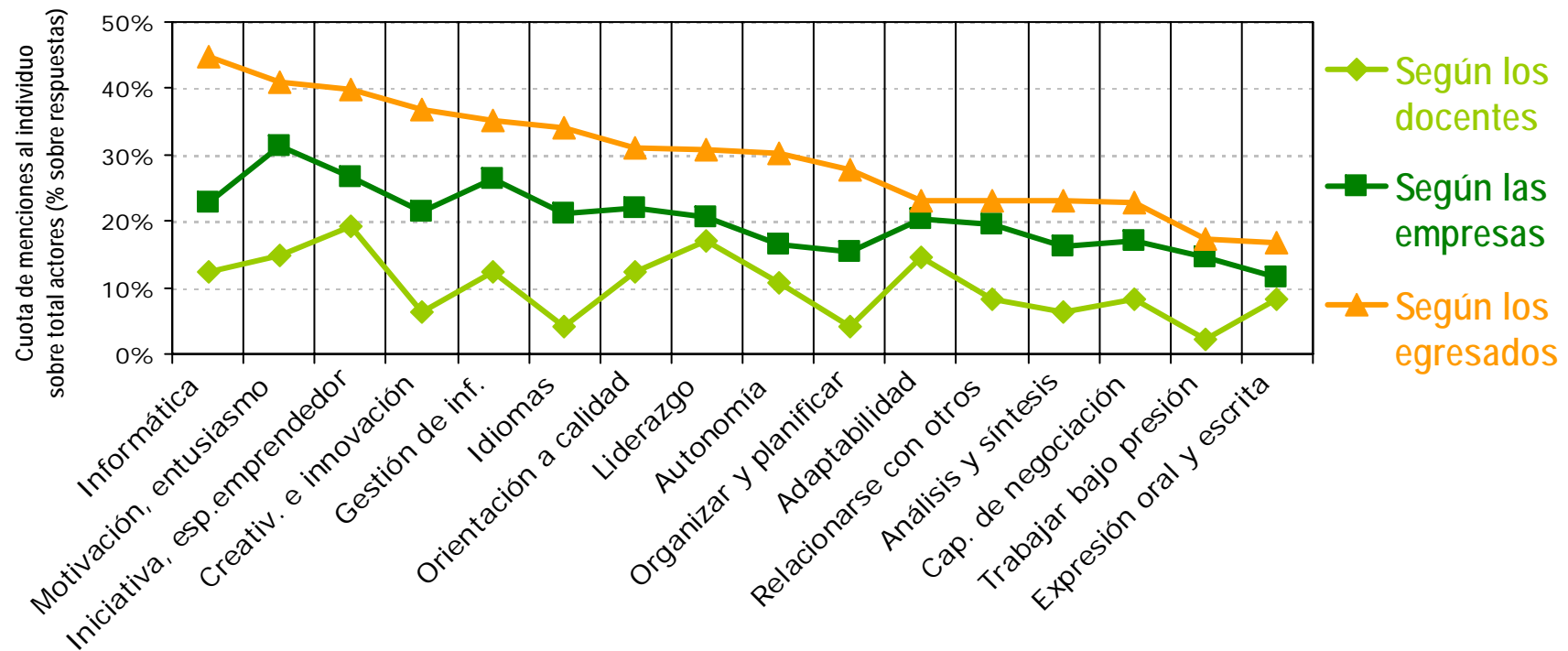
Cuál es el papel de la EMPRESA en la formación de competencias entre los egresados

La empresa asume un papel secundario en esta formación. Nadie le atribuye un papel principal en la formación de competencias profesionales, salvo en la capacidad para trabajar bajo presión



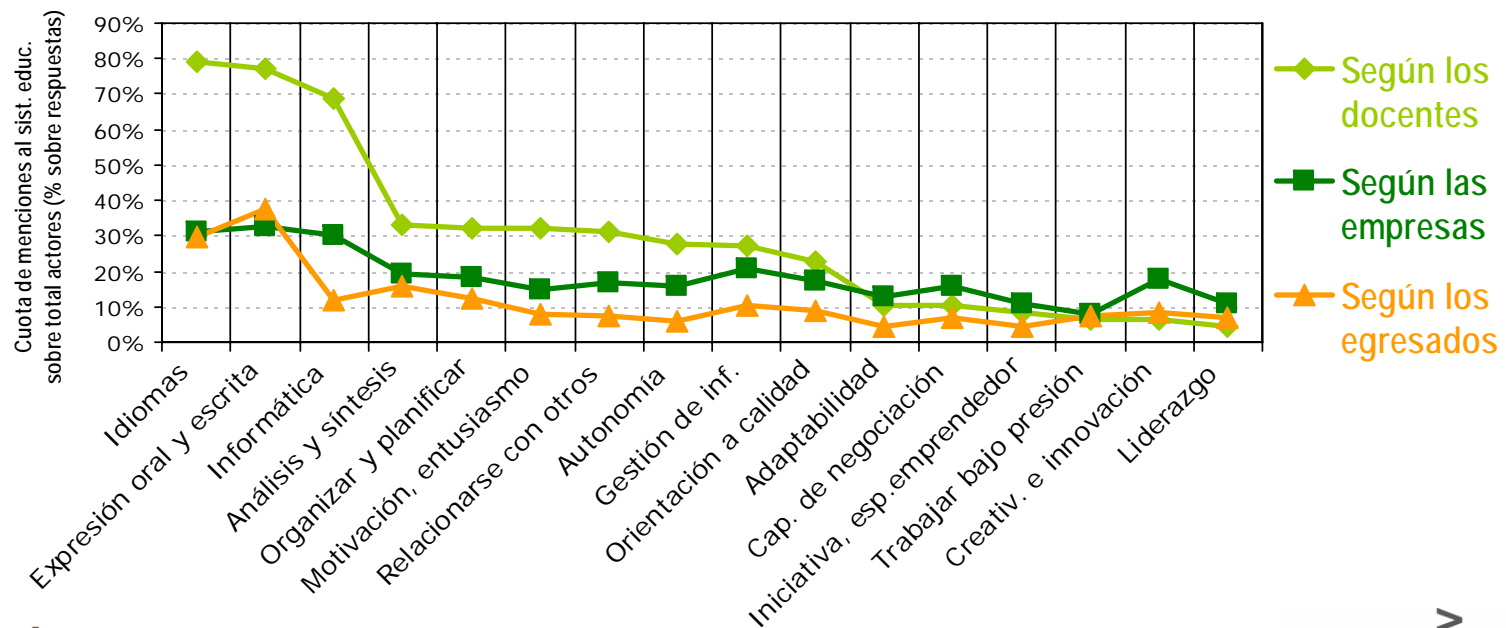
Cuál es el papel de la INICIATIVA INDIVIDUAL en la formación de competencias entre los egresados

Los estudiantes son los que más peso dan a la iniciativa individual en la formación de competencias



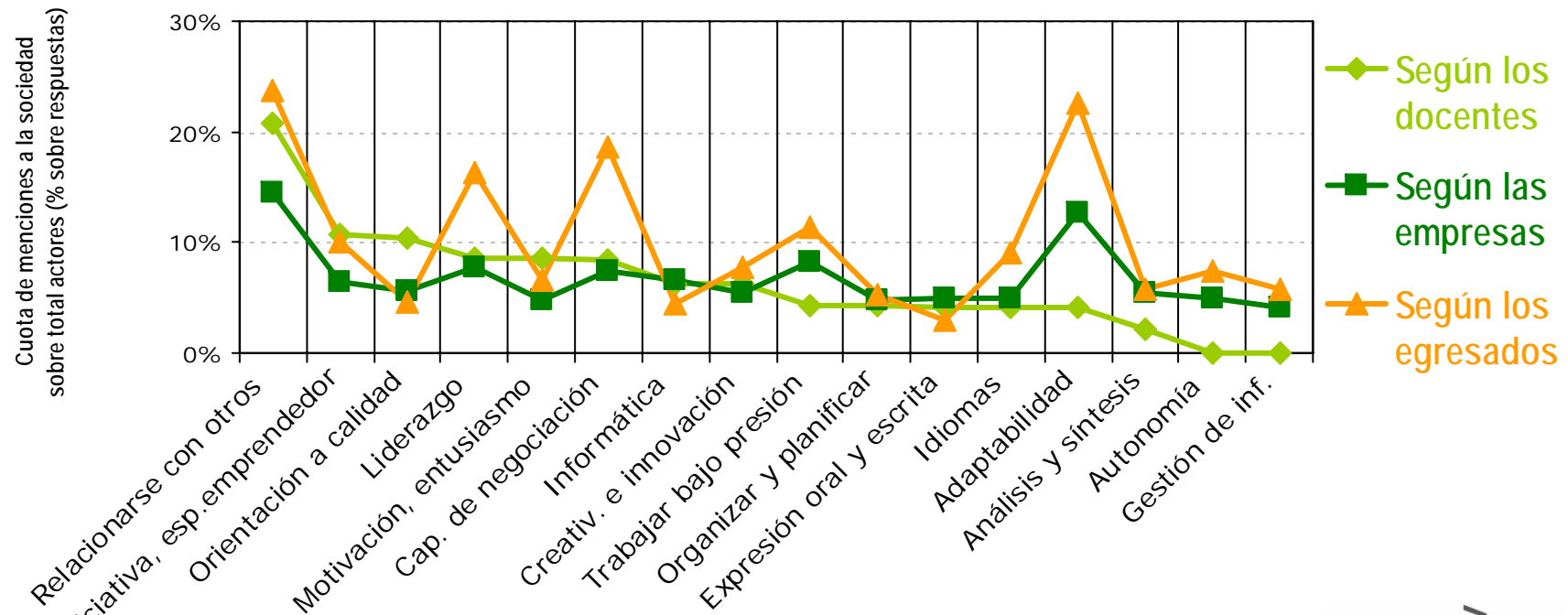
Cuál es el papel del SISTEMA EDUCATIVO BÁSICO en la formación de competencias entre los egresados

En general, se atribuye poca responsabilidad al sistema educativo previo a la universidad en la formación de competencias. Sin embargo, y en especial desde el punto de vista de los docentes universitarios, tiene un papel importante en el desarrollo de capacidades instrumentales: expresión oral y escrita, idiomas e informática



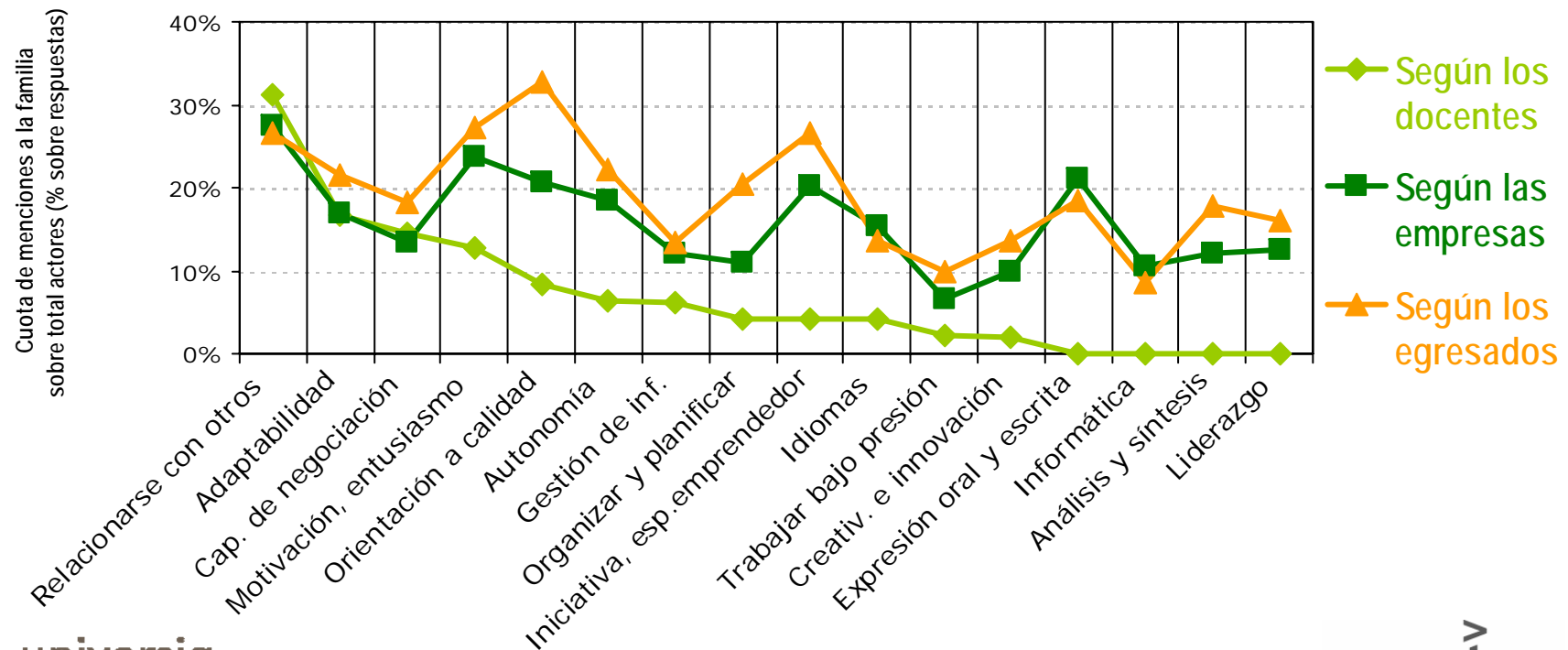
Cuál es el papel de la SOCIEDAD EN GENERAL en la formación de competencias entre los egresados

La sociedad en general tiene una responsabilidad baja en la formación de competencias profesionales, excepto en el desarrollo de la capacidad de relación con los demás y la capacidad para adaptarse a situaciones nuevas



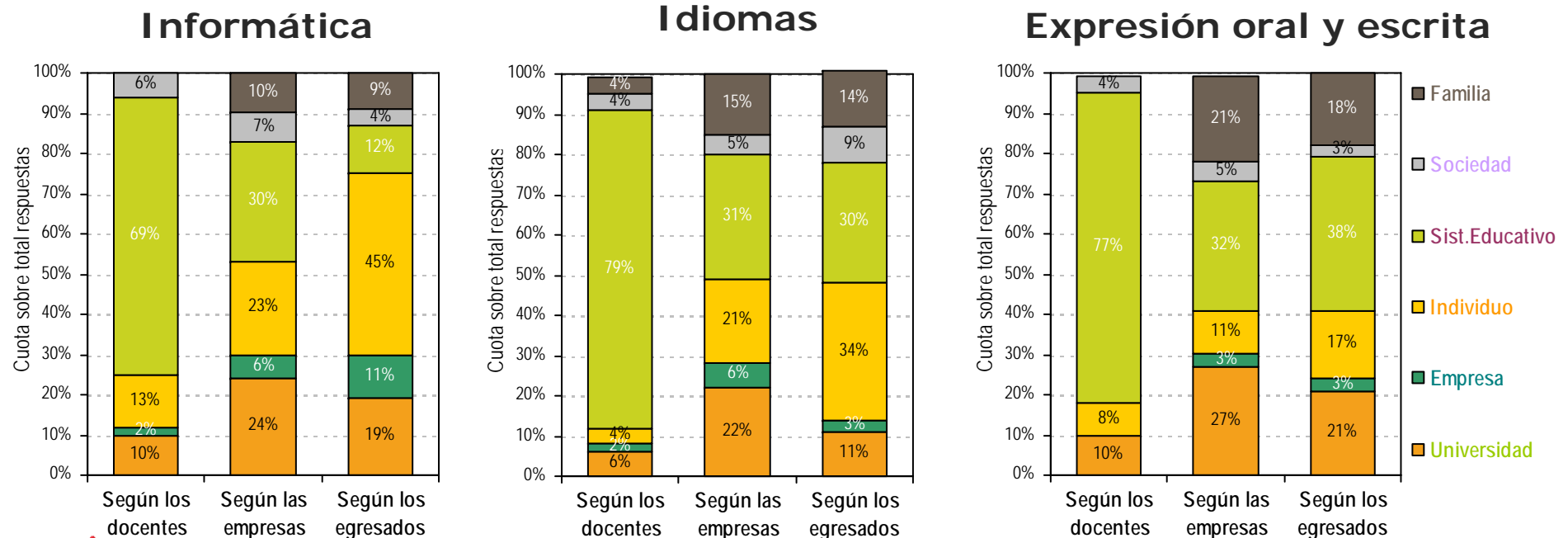
Cuál es el papel del ENTORNO FAMILIAR en la formación de competencias entre los egresados

El papel que juega el entorno familiar en la formación de competencias profesionales es bastante secundario, salvo en el desarrollo de la capacidad de relación con los demás. Los docentes son quienes menos responsabilidad atribuyen a la familia en la formación de competencias



¿Quién debe formar en competencias instrumentales?

En estas tres competencias se observa una notable diferencia entre la opinión de los docentes universitarios (es el sistema educativo básico quien debe responsabilizarse de esta formación) y la de empresas o estudiantes, que comparten sus puntos de vista.



Comparativo: conclusiones

El desarrollo de competencias profesionales es un ámbito de la formación universitaria donde quedan oportunidades para avanzar.

La percepción de los egresados sobre su desarrollo de competencias es más optimista que lo que señalan docentes y empresas. Se sobrevaloran.

La formación en idiomas no está valorada ni desarrollada por los estudiantes, pese a ser un elemento importante para la empleabilidad desde el punto de vista de docentes y empresas.

La universidad quiere asumir una buena parte de la formación en competencias, más de lo que empresas y estudiantes le atribuyen.

Los estudiantes hacen lo mismo; se consideran los principales responsables en su propia formación de competencias.

La empresa asume un papel secundario en esta formación, y existe consenso entre los tres actores (estudiantes, docentes y empresas) sobre su cuota de responsabilidad.

Contenidos



1. Antecedentes: oportunidad del estudio y objetivos
2. Bases metodológicas del estudio
3. Punto de partida: definición de competencias profesionales
4. Principales resultados:
 - Estudiantes
 - Empresas
 - Docentes
 - Resultados comparados
5. Anexo: glosario de competencias profesionales

Mecánica para determinar la lista de competencias



Exploración de competencias para la investigación cualitativa (lista larga)

- Análisis documental y bibliográfico. Con el objetivo de obtener listados de competencias utilizados tanto en España como en el extranjero, y prestando especial atención a los análisis realizados sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios.
- Grupo de Expertos. Contraste y validación de la lista propuesta y la verbalización de las competencias. Se elabora una lista final de 32 competencias para ser testada en la investigación cualitativa.
- Investigación cualitativa:
 - En esta fase cobra especial importancia la mención espontánea de competencias (antes de presentar la lista a los entrevistados).
 - Las competencias de la lista sirven esencialmente como estímulo para conocer su relevancia y las relaciones entre ellas, además de incentivar la mención de otras competencias no incluidas en la lista, o de matizar el contenido o la formulación de las ya existentes.

Mecánica para determinar la lista de competencias



Confirmación en investigación cuantitativa (lista corta)

- Análisis de los resultados cualitativos. A partir de las competencias mencionadas espontáneamente en la fase cualitativa y de los aprendizajes sobre la lista larga utilizada en la fase cualitativa se llega a una “lista corta” que es utilizada en la fase cuantitativa.
- Grupo de Expertos. De nuevo se pide la participación de expertos para validar la selección y formulación de las competencias que se van a testar en la fase cuantitativa.

Competencias analizadas en la fase exploratoria (cualitativa)



- 1.1. Capacidad de análisis y síntesis
- 1.2. Capacidad de organizar y planificar
- 1.3. Conocimientos generales básicos
- 1.4. Conocimientos básicos de la profesión
- 1.5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- 1.6. Conocimiento de una segunda lengua
- 1.7. Habilidades básicas de manejo del ordenador
- 1.8. Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
- 1.9. Resolución de problemas
- 1.10. Toma de decisiones

- 2.1. Capacidad crítica y autocrítica
- 2.2. Trabajo en equipo
- 2.3. Habilidades interpersonales, relacionarse con otros
- 2.4. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- 2.5. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- 2.6. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- 2.7. Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- 2.8. Compromiso ético (lealtad y honestidad)
- 2.9. Capacidad de negociación

- 3.1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- 3.2. Habilidades de investigación
- 3.3. Capacidad de aprender
- 3.4. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- 3.5. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- 3.6. Liderazgo
- 3.7. Administración del tiempo
- 3.8. Habilidad para trabajar de forma autónoma
- 3.9. Diseño y gestión de proyectos
- 3.10. Iniciativa y espíritu emprendedor
- 3.11. Preocupación por la calidad
- 3.12. Motivación de logro
- 3.13. Capacidad para trabajar bajo presión

Competencias analizadas en la fase cuantitativa



Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo

Capacidad para trabajar bajo presión

Buena expresión oral y escrita en la propia lengua

Conocimiento de una segunda lengua (diferente a las lenguas oficiales en cada comunidad autónoma)

Manejo del ordenador

Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones

Capacidad de análisis, crítica y síntesis

Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros

Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información

Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad

Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación

Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros

Iniciativa y espíritu emprendedor

Preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien

Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista

Motivación, entusiasmo, ganas de aprender

Glosario de competencias



En las siguientes páginas se detalla el significado que han dado los entrevistados (en la fase cualitativa) a las competencias evaluadas:

- Qué quieren decir
- En qué contexto se aplican
- Utilidad en los procesos de selección y desarrollo profesional
- Con qué otras competencias están relacionadas
- Quién se percibe como responsable de formar cada competencia

Por lo tanto, no se trata de definiciones dadas a priori desde un modelo teórico o un desk-research, sino del significado que los propios actores dan a cada concepto.

Glosario de competencias



Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo

- Está relacionada con la capacidad de análisis y síntesis, para saber determinar las prioridades.
- Se debe enseñar desde la escuela.



“Para no estresarme tengo que saber organizar mi tiempo, que eso muchas veces no lo sabemos hacer”.

“Aquí cuando tenemos una reunión es como el fútbol en el colegio, todos a por el balón a la vez, ¿cuántos van?, todos, que nadie se quede fuera, ¿y cuánto dura?, lo que haga falta, hay una hora de comienzo, que a veces se respeta y otras no, pero no hay una hora de fin; cosas tan básicas como fijar una hora de inicio, una hora de fin, limitar el número de asistentes a los necesarios, tener una agenda preparada y tratarla, son cosas que no se saben hacer, y es como volver a formar desde el principio, es otra vez vuelta al cole”.

“Es un área crítica, y cuando se menciona en empresas suena como raro, se da por hecho, y ahora no tengo tiempo, te doy todo menos tiempo, porque tiempo no lo hay, pues habrá que aprender a usarlo mejor”.

Glosario de competencias



Capacidad para trabajar bajo presión

- El entorno laboral es más exigente que el académico y hay que aprender a soportar la presión
- Tiene que ver con las habilidades interpersonales y con la organización y planificación

“Tienes que tener capacidad para no estresarte porque si no duras dos días”.

“La empresa es dura y hay que tener unas espaldas muy anchas, aquí no está mamá para defendernos, ni hay revisión para que el profesor te apruebe el examen, y aquí no puedes elegir a tus amigos, y ¡ajo!, como te lleves mal con la gente de tu departamento, y no puedo hacer mi pandilla, y no voy a poder hacer una pella, ni una trampa, entonces dame gente que soporte esa presión”.



Glosario de competencias

Buena expresión oral y escrita en la propia lengua

- Aunque la responsabilidad de esta competencia se asigna primordialmente a la escuela, la universidad también es responsable de asegurar un nivel mínimo.



“Es triste ver a chicos que llegan aquí de la universidad, y les cuesta hablar en público, no saben redactar un informe, tienen unas faltas de ortografía tremendas por desconocimiento del castellano, hay que enseñarles a comunicarse y relacionarse eficazmente, y es indignante que las empresas nos tengamos que gastar dinero en esto”

“Hay veces que uno lee los emails y te dan ganas de llorar”

“El problema más gordo que tenemos es que no saben hablar en público ni comunicar, por lo tanto cómo van a comunicar a otros, o a vender.”

“Ese cerebritito empollón que se sabe al dedillo todo, pero luego lo pones a trabajar y es un desastre, nadie quiere trabajar con él porque no sabe comunicarse, y al final es un estorbo”

Glosario de competencias



Conocimiento de una segunda lengua (diferente a las lenguas oficiales en cada comunidad autónoma)

- La responsabilidad de formación en idiomas recae tanto en el sistema educativo básico como en la universidad.
- En muchas empresas es un requisito indispensable para poder acceder a un empleo

“Mi interés es que desde la universidad salgan chicas y chicos con el título de ingeniería y me vengan ya con un gran nivel de inglés o de alemán”.

“Deberían enseñarles y explicarles lo importantes que son ciertas competencias ... tengo una lucha con la universidad con el tema del idioma, es otra carencia fuerte que hay en la universidad”.

“Lo valoramos más al ser una empresa global, sobre todo porque el inglés es nuestro idioma”.

“Nuestra empresa recluta a empleados para el puesto de técnico, y ahí exigimos gente que domine el inglés, el francés, el portugués”.



Glosario de competencias



Manejo del ordenador

- Se considera también un requisito imprescindible para optar a un empleo de titulado universitario.
- Al contrario que en otras competencias, las empresas sí perciben que el manejo de ordenador ha mejorado sensiblemente en los últimos años



“Con las nuevas herramientas, tipo Internet, la verdad es que esto está aumentando”.

“Es básico e imprescindible, y si no está es un delito ¿no? ”.

“Internet juega con un papel decisivo, no como herramienta interna sino como comunicación externa, y bueno, a la gente ya algo le suena, cosa que antes no les sonaba nada”.

Glosario de competencias



Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones

- Salvo excepciones, el titulado universitario debe ser capaz de tomar decisiones desde el primer día de trabajo, adecuadas a su nivel teórico de responsabilidad.
- Es uno de los componentes básicos del trabajo en equipo.



“Esa persona que toma decisiones pobres es el indeciso, hay personas con unos conocimientos brillantes pero son indecisas a la hora de tomar decisiones, se entiende que fracasarán”.

“Esto no es una democracia, vivimos de tomar decisiones y trabajamos porque hay problemas y se tienen que resolver, si no hubiese problemas o necesidades no haría falta nadie que trabajase”.

“Lo que nosotros hacemos es buscar la capacidad de resolución, analizar capacidad de proponer soluciones y sintetizar estas soluciones que están aportando”.

Glosario de competencias



Capacidad de análisis, crítica y síntesis

- Se desarrolla desde la escuela hasta la etapa universitaria y se considera una de las competencias más importantes, porque sirve como instrumento para muchas otras facetas del trabajo en la empresa.



“Lo que realmente te hace diferente hoy es la capacidad crítica”.

“Sintetizar es una cualidad poco entrenada en las universidades, es al contrario, no saben diferenciar la paja del grano.”.

“Análisis y síntesis es super instrumental, porque si no sabes análisis y síntesis no sabes ni organizar ni planificar y organizar proyectos ni casi nada (...) de esto se tiene que ocupar la escuela, y lo hace fatal”.

“Toda persona debe tenerla, pero para nosotros es especialmente importante puesto que el papel de nuestro trabajo es ser capaces de analizar y entender los problemas de los clientes”.

“Destacar lo importante de lo secundario, cuando analizamos tenemos poca síntesis, y si tenemos síntesis no necesariamente se ve lo importante, creemos que sí pero la verdad es que no, es la capacidad de decidir de esas 10 cosas cuál es la que marca la diferencia”.

Glosario de competencias



Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros

- Es uno de los componentes básicos del trabajo en equipo y se convierte en la clave de la integración del titulado en el nuevo entorno laboral.
- La formación en esta competencia suele venir a través de métodos de enseñanza participativos y en equipo dentro de las asignaturas tradicionales.

“Aprende a cómo relacionarte con los demás, sea tu equipo o no sea tu equipo, aprende las relaciones, que somos un mundo de relaciones, el que sabe en una empresa gestionar sus relaciones va para arriba”.

“Escuchar, sentir respeto por la otra persona, dar espacio a la otra persona, cómo tratar al jefe, si nos viene un empleado gritando qué hacer, cuándo perder los papeles y cuándo no, cuándo he de estar callado, cómo saber cuando he de entrar en el espacio de otra persona, cuándo hablar ... una persona que maneje mínimamente esto puede hacer mucho en una empresa”.

““Habilidades interpersonales” es lo mismo que el tema de entenderte con la gente, trabajar en equipo, llevar un equipo ... Creo que es exactamente lo mismo”.



Glosario de competencias



Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información

- Tiene que ver con la capacidad de análisis y síntesis.
- Se trabaja especialmente en el ámbito universitario, y uno de sus principales escollos es el modelo docente de clase dictada, apuntes y examen memorístico para repetir los apuntes lo más fielmente posible.



“En la vida real, el ponerse en fila y escuchar a un señor no existe. Hay muchas otras formas de enseñar, llegas a casa y te pones a buscar en Internet, y con eso sacas en todo 10, porque sabes más que la profesora, pero claro, los colegios y las universidades no integran la forma de acceso al saber que es intuitiva, mas intuitiva que lo que ellos han estado acostumbrados a hacer. Tienen que trabajar otro tipo de acceso al saber, mucho más flexible, mucho mas participativo, mucho mas diversificado, mucho mas investigación, muchísimo mas buscarse la vida”.

“Como el mundo va tan rápido cada vez pensamos menos, y esto va a peor, la gente lee muy poco, los jóvenes lo que hacen es ver pantalla, la tele, el ordenador, videojuegos, y claro, ese tipo de información, que es muy valiosa pero menos reflexiva, y se va perdiendo esa capacidad de reflexionar, de encontrar lo importante, de priorizar”.

Glosario de competencias



Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones

- La flexibilidad es fundamental y urgente: la primera prueba es salvar el salto entre la universidad y la práctica profesional en una empresa.
- Tiene que ver con la capacidad de análisis y con la habilidad para negociar.



“Adaptarse es aceptar el cambio, pero también gestionar el cambio y liderarlo, y por las tres etapas tiene que pasar la persona para crecer”.

“Pues no vengas así vestido, quítate el pendiente, hazte valer, porque es lo que pide esa empresa, y te dicen “es que yo soy como soy”, pero si no es lo que te pide la empresa, pues te tienes que adaptar, porque la hipoteca la tienes que pagar igual; y si quieres ser como tu quieras monta tu propio negocio, y aun así te tienes que adaptar al cliente”.

“Todo lo que se le pueda enseñar a una persona que va a entrar en el mercado laboral es positivo, luego él lo tiene que adaptar, no aplicarlo con rigidez”.

Glosario de competencias



Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación

- En algunos empleos no se requiere esta competencia a corto plazo, ya que se busca eficiencia y aprovechamiento de los sistemas existentes. Sin embargo, a largo plazo siempre es una competencia enriquecedora porque es la principal fuente de mejoras en los procedimientos de la empresa.
- Está relacionada con la capacidad de análisis y síntesis

“La creatividad cuesta dinero, la innovación te trae dinero, la creatividad está en la base de la innovación, pero la creatividad ella por si misma genera caos; entonces innovación sí, teniendo en cuenta que innovación muchas veces es hacer lo mismo que hacías antes solo que lo haces de otra manera, mas eficaz, más rápido con menos recursos”.



Glosario de competencias



Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros

- Aunque no se suele pedir a los recién titulados, sí es una competencia que las empresas tratan de desarrollar en los individuos con más talento, que con el tiempo pasan a ser puestos directivos dentro de la organización.
- Es otro de los componentes principales del trabajo en equipo y tiene que ver con la capacidad de analizar, sintetizar, organizar, planificar, comunicar y orientarse a resultados.



"Tu no eres líder si no tienes gente que te siga. El actor del liderazgo no eres tu, es el que te sigue, el que decide voluntariamente seguirte, el peso no está en ti, está en el otro".

"Hay gente que no sabe tratar, cómo convencer. Esto es todo influencia, y la empresa es un entramado de influencias".

Glosario de competencias



Iniciativa y espíritu emprendedor

- Es más una actitud que un conocimiento, pero se puede desarrollar durante la universidad (premios de investigación, viveros de empresas, etc.).
- No sólo es importante para quienes deciden emprender la trayectoria profesional por su cuenta, sino que también resulta fundamental en los procesos de selección de empresas, donde se busca una actitud proactiva, personas capaces de “buscarse la vida”.
- Relacionada con la motivación y el entusiasmo y también con la habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones

“Lo que sí buscamos son personas dinámicas, con inquietudes de impulsar proyectos, personas con ambición sana de hacer las cosas bien y de aportar algo a sus clientes, inconformistas”.

“Si tengo que seleccionar a la gente y decantarme por alguien, sería alguien que tiene esa capacidad de iniciativa. Y ¿sabes quien la tiene?, y eso sí es verdad, las mujeres. Hoy por hoy, en una primera fase, la mujer tiene esa capacidad de iniciativa mucho más desarrollada que los hombres.”.

“En otros países [a los recién licenciados] cuando se sientan delante del ordenador de la empresa el primer día, le salen mejor las cosas que cuando llega uno de la universidad española, que normalmente se sienta y espera que alguien le diga algo, porque no sabe ni por donde empezar.”.



Glosario de competencias



Preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien

- Se da por supuesto que este valor fundamental existe en los candidatos a un empleo, pero la experiencia sirve para determinar si se pone en práctica o no.
- Tiene que ver con la capacidad de análisis y síntesis, con la organización y planificación y con la capacidad para trabajar bajo presión.



"Es crítica, sobre todo en el mundo de los servicios, esto es típico de España, el cliente no aparece por ninguna parte".

Glosario de competencias



Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista

- Primordial para el trabajo en equipo y por lo tanto para la vida en la empresa.
- Se debe aprender desde la escuela, aunque es importante que se desarrolle más en la universidad, vía trabajos en equipo y mediante formación específica en técnicas de negociación.



“Negociar es todo, desde que te sientas con un cliente y entra por la puerta y le recomiendas algo y le vas a cobrar, un cliente que te diga no, que es diferente o mejor, cuando te sientas con una persona para ver como trabaja estás negociando y cuando es su salario, estás negociando. Permanentemente en la vida estamos negociando, aunque no nos demos cuenta, la capacidad de negociar resulta fundamental, es decir, hay gente que es radical en su planteamiento, pues al final en casi todo se estará equivocando”.

“Cada vez son menos los tiempos de “porque yo soy el jefe tú lo haces”. A la gente la tienes que llevar, la tienes que arrastrar a tu idea, y la tienes que llevar contigo, esto es clave para motivar equipos por ejemplo. La gente está por la labor de que la involucres en un proyecto, de que negocies, de que la hagas sentir parte de ese proyecto, de que transmitas la ilusión y entiendan el por qué y luego ya se irá contigo, pero eso es lo que te hace tener éxito”.

Glosario de competencias



Motivación, entusiasmo, ganas de aprender

- Más que una competencia se trata de un valor individual, pero se puede aprender: de hecho se aprende en el ámbito familiar, en la escuela y también en la universidad.
- Es fundamental a lo largo de toda la trayectoria profesional, pero especialmente en el momento de la incorporación desde la universidad al trabajo, porque es uno de los criterios básicos de selección.

“una persona que viene con voluntad de aprender lo va a tener mucho más fácil, no con la ambición de llegar a ser”.

“en la medida que tienes esa capacidad de aprender y de reconocer que tienes unas limitaciones de conocimientos cuando te incorporas, te aseguro que será una persona que avanzará y tendrá un desarrollo profesional”.

“hay gente que se posiciona como muy resabiados y se piensan que lo saben todo. De hecho es una crítica fácil, pero a veces cierta, que se hace a universitarios, que piensan que salen con las soluciones mágicas que salen en el libro y lo saben todo ”.

“los mayores fracasados en esta empresa han sido aquellas personas que ya lo traían todo aprendido, y además estaban convencidos de que la organización tenía que cambiar en función de sus conocimientos ”.

