UNIVERSITAS Miguel Hernández
OBSERVATORIO OCUPACIONAL
ESTUDIAS + TRABAJAS

AENOR ER Empresa Registrada ER-0589/99

CERTIFIED IQNet QUALITY SYSTEM

DESDE 1999

competencias profesionales
en los titulados UMH

www.umh.es/observatorio

competencias profesionales
en los titulados UMH

- Conocimientos profesionales
- Comunicación
- Resolución de problemas
- Organización
- Trabajo en equipo
- Ética
- Responsabilidad
- Aprendizaje
- Motivación
- Calidad y mejora
- Conocimientos prácticos
- Superación
- Adaptación
- Decisión
- Gestión
- Análisis
- Interpersonales
- Independencia
- Creatividad
- Manejo del ordenador
- Resistencia al estrés

www.umh.es/observatorio

UNIVERSITAS Miguel Hernández
OBSERVATORIO OCUPACIONAL
ESTUDIAS + TRABAJAS

Colaboran:

Servef
Servici Valencià d'Ocupació i Formació
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIO

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'EMPRESA, UNIVERSITAT I CIENCIA

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Autores:
José Mª Gómez Gras
Domingo Galiana Lapera
Roberto García Miguel
Cristina Carrasquilla Fernández
María Rosario Romero Marín

Colaboradores:
Fernando Borrás Rocher
Dolores López Martínez
María Pascual Moya
Antonia Miralles Amorós
Nuria Agulló Blasco

AGRADECIMIENTOS:
Expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento a todas las empresas y titulados que han colaborado en el incremento de la "empleabilidad" de los titulados UMH, y con su participación en el estudio, nos han permitido comprender mejor las competencias que el mercado laboral demanda de los universitarios.

Universidad Miguel Hernández de Elche, abril 2006

Edita: Universidad Miguel Hernández de Elche
ISBN: 84-934471-1-0
Depósito Legal: A-336-2006
Imprime: EGEA, Gestión e Impresión

UNIVERSITAS Miguel Hernández

OBSERVATORIO OCUPACIONAL

ESTUDIAS + TRABAJAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

www.umh.es/observatorio

DESDE 1999

PRESENTACIÓN

competencias profesionales
en los titulados UMH

Dado el creciente interés que despierta el estudio de las competencias profesionales, y debido a la demanda suscitada por el tejido empresarial en este sentido, el Observatorio Ocupacional se ha propuesto satisfacer esa demanda, realizando un estudio que facilite una adecuada orientación profesional de nuestros estudiantes, e impulsando, a su vez, el desarrollo de una serie de competencias que incrementarán la *empleabilidad* de nuestros titulados.

El Observatorio Ocupacional es un servicio que la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) pone a disposición de sus estudiantes para completar su formación académica. Uno de los objetivos de este Observatorio es elaborar informes y estudios del entorno socioeconómico de la UMH ("¿Que debes saber para buscar trabajo?", "¿Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad?", "Informes de Inserción Laboral UMH", "Infrastructures for spin-off companies"), con el fin de aproximar las enseñanzas y la institución a la realidad del mercado laboral.

De estos estudios podemos destacar nuestra guía de orientación para el empleo: "¿Qué buscan las Empresas en los universitarios y cómo superar sus requisitos?" la cual aborda, de forma clara y amena, la realidad del mercado de trabajo desde un punto de vista eminentemente práctico. En ella se analizan en profundidad las demandas de trabajo cualificado, y se evidencian las cualidades más valoradas por las empresas en el momento de realizar la contratación de titulados. Con todo ello, se pretende ofrecer una orientación más actual sobre los aspectos que deben potenciar nuestros titulados para conseguir adecuar su perfil a los requerimientos de las empresas y facilitar así, la consecución de un nivel más elevado de *empleabilidad.*

José María Gómez Gras
Vicerrector de Asuntos Económicos,
Empleo y Relación con la Empresa

ÍNDICE

competencias profesionales
en los titulados UMH

SUMARIO EJECUTIVO. 7

1. INTRODUCCIÓN. 13

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO. 19

3. ADECUACIÓN GENERAL DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS TITULADOS A LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS. 21

4. COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS. 25

5. COMPARACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ENTRE EL GRADO ADQUIRIDO POR LOS TITULADOS EN LA UMH Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS. 35

6. COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y LAS COMPETENCIAS UTILIZADAS POR LOS TITULADOS. 51

7. COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS UTILIZADAS POR LOS TITULADOS Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS. 71

8. EMPRESAS COLABORADORAS. 91

ANEXOS.

ANEXO I. CONSIDERACIONES TEÓRICAS. 97
- **I.** ¿Qué se entiende por competencia?
- **II.** Tipos de competencias.
- **III.** Análisis conceptual de competencias transversales.
  - Instrumentales.
  - Interpersonales.
  - Sistémicas.

ANEXO II. METODOLOGÍA DE TRABAJO. 135
- **I.** Plan de trabajo.
- **II.** Análisis y resultados del Pre-test.
- **III.** Ficha técnica.
- **IV.** Encuestas realizadas.
- **V.** Tablas de resultados del estudio estadístico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 167

SUMARIO EJECUTIVO

competencias profesionales
en los titulados UMH

El presente estudio pretende determinar los puntos de referencia básicos para que los titulados de la UMH, adecuen su formación en competencias de forma eficaz a los requerimientos empresariales actuales.

Entendemos por competencia al conjunto evaluable e identificable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo.

La investigación realizada durante el curso académico 2004/2005, se ha basado sobre 21 competencias transversales, de las cuales se obtuvieron tres medidas diferentes:

- Requerimiento empresarial de cada competencia a estudio.
- Grado de adquisición por parte del titulado de cada competencia, cuando cursaba estudios en la UMH.
- El "gap" existente entre el requerimiento empresarial y el grado de adquisición del titulado.

El primer dato relevante del estudio es el 80,71 % de adecuación general, que la UMH tiene hacia el mercado laboral en cuanto se refiere a competencias genéricas. Esta medida viene dada por la diferencia entre los requerimientos empresariales y lo que nuestros titulados adquieren cuando cursan sus estudios universitarios en la UMH. Nos da un margen de mejora del 19,29 %, cuyo objetivo es intentar minimizar, para que los titulados obtengan una mayor y mejor formación sobre competencias genéricas y su salida al mercado laboral esté perfectamente enfocada.

Las competencias mejor valoradas por los empleadores son: *responsabilidad en el trabajo, motivación por el trabajo, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de aprendizaje y compromiso ético.* En la tabla* que se presenta a continuación (requerimiento empresarial), podemos observar de un vistazo el grado de valoración de las competencias que requieren las empresas de los titulados universitarios de forma general y por centro de formación.

COMPETENCIAS Requerimiento empresarial	GENERAL	EPSE	EPSO	FCE	FCSJ	FMEDICINA
Conocimientos básicos de la profesión	4,11	4,29	3,92	4,33	3,82	4,33
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,09	4,06	4,06	4,22	4,00	4,44
Resolución de problemas	4,21	4,12	4,25	4,17	4,12	4,33
Capacidad de organizar y planificar	4,23	4,24	4,31	4,22	3,94	4,33
Capacidad de trabajar en equipo	4,38	4,41	4,28	4,33	4,41	4,44
Compromiso ético (honestidad)	4,29	4,12	4,17	4,50	4,24	4,28
Responsabilidad en el trabajo	4,56	4,65	4,56	4,50	4,53	4,50
Capacidad de aprender	4,30	4,24	4,28	4,17	4,29	4,06
Motivación por el trabajo	4,48	4,53	4,47	4,67	4,41	4,39
Preocupación por la calidad y la mejora	4,26	4,12	4,19	4,33	4,29	4,00
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,02	3,88	3,86	4,06	4,12	4,11
Motivación por alcanzar metas	4,03	4,18	4,00	3,89	4,18	3,89
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,13	4,18	4,11	4,28	4,18	4,11
Toma de decisiones	3,89	4,00	3,86	3,67	3,94	3,89
Habilidades de gestión de la información	3,76	3,82	3,75	3,89	3,76	3,56
Capacidad de análisis y síntesis	3,76	3,94	3,78	3,72	3,76	3,83
Habilidades interpersonales	4,02	4,24	3,92	4,22	3,88	4,39
Habilidad para trabajar de forma independiente	3,49	3,76	3,42	3,28	3,12	3,56
Capacidad para generar nuevas ideas	3,69	3,88	3,69	3,72	3,47	3,72
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,79	4,06	3,81	3,89	3,53	3,44
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,93	4,18	3,97	4,17	3,94	3,94

* En la tabla se utilizan diferentes tonalidades para destacar y diferenciar los resultados. Con la tonalidad más oscura se distinguen las competencias mejor puntuadas (que se corresponden con el 25% del total), mientras que en el extremo opuesto con la tonalidad blanca aparecen las competencias menos puntuadas (otro 25%). Finalmente la tonalidad intermedia se corresponde con el 50% restante. Dicha baremación se ha producido basándose en cuartiles o estadísticos de posición.

Las competencias mejor valoradas por el titulado, desde la perspectiva del grado de adquisición mientras cursaban sus estudios en la UMH son: *capacidad de trabajar en equipo, capacidad de aprendizaje, responsabilidad en el trabajo, motivación por el trabajo, preocupación por la calidad y la mejora y motivación por alcanzar metas*. En la tabla* que se presenta a continuación (grado de adquisición del titulado), podemos observar de un vistazo todas las competencias puntuadas de forma general y por centro de formación.

COMPETENCIAS Grado de adquisición del titulado	GENERAL	EPSE	EPSO	FCE	FCSJ	FMEDICINA	BELLAS ARTES
Conocimientos básicos de la profesión	3,30	2,61	3,26	3,19	3,34	3,72	2,80
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	3,09	3,06	2,96	3,08	3,24	3,13	3,20
Resolución de problemas	3,08	3,50	3,10	3,38	2,92	2,87	3,13
Capacidad de organizar y planificar	3,10	3,11	3,13	3,08	3,14	3,07	2,93
Capacidad de trabajar en equipo	3,62	3,33	3,46	3,68	3,76	3,70	3,87
Compromiso ético (honestidad)	3,02	2,44	2,72	2,97	3,39	3,53	2,27
Responsabilidad en el trabajo	3,54	3,11	3,47	3,59	3,56	3,83	3,07
Capacidad de aprender	3,60	3,72	3,58	3,68	3,76	3,50	3,20
Motivación por el trabajo	3,46	3,11	3,34	3,46	3,76	3,50	3,33
Preocupación por la calidad y la mejora	3,43	3,28	3,39	3,49	3,61	3,40	3,13
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	2,94	2,89	2,84	2,89	2,98	3,07	3,13
Motivación por alcanzar metas	3,43	3,33	3,28	3,57	3,59	3,57	3,00
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	3,35	3,56	3,29	3,38	3,39	3,32	3,40
Toma de decisiones	3,19	3,22	2,97	3,30	3,37	3,23	3,40
Habilidades de gestión de la información	3,42	3,56	3,28	3,76	3,53	3,25	3,53
Capacidad de análisis y síntesis	3,42	3,67	3,24	3,81	3,47	3,32	3,47
Habilidades interpersonales	3,28	2,89	3,00	3,30	3,47	3,55	3,60
Habilidad para trabajar de forma independiente	3,29	3,00	3,15	3,24	3,47	3,32	3,73
Capacidad para generar nuevas ideas	3,09	3,11	2,88	3,16	3,42	2,93	3,60
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,16	4,17	3,01	3,62	3,19	2,85	2,87
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,17	3,33	3,03	3,41	3,22	3,08	3,53

* En la tabla se utilizan diferentes tonalidades para destacar y diferenciar los resultados. Con la tonalidad más oscura se distinguen las competencias mejor puntuadas (que se corresponden con el 25% del total), mientras que en el extremo opuesto con la tonalidad blanca aparecen las competencias menos puntuadas (otro 25%). Finalmente la tonalidad intermedia se corresponde con el 50% restante. Dicha baremación se ha producido basándose en cuartiles o estadísticos de posición.

Las competencias en las cuales existe una mayor adecuación entre las demandas empresariales y el grado de adquisición de las mismas en la UMH son: *habilidad para trabajar de forma independiente, habilidades de gestión de información, capacidad de análisis y síntesis, motivación por alcanzar metas y capacidad para generar nuevas ideas.*

Y las competencias que mayor margen de mejora presentan, en cuanto a la adecuación entre el grado requerido por las empresas y el grado adquirido por el titulado en la UMH son: *compromiso ético, resolución de problemas, capacidad de organizar y planificar y la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*. En la tabla* que se presenta a continuación, podemos contemplar de un vistazo todas las diferencias o “gaps” calculados en base a las tablas anteriores.

COMPETENCIAS "Gap"	UMH	EPSE	EPSO	FCE	FCSJ	FMEDICINA
Conocimientos básicos de la profesión	0,81	1,68	0,66	1,14	0,48	0,62
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	1,00	1,00	1,10	1,14	0,76	1,31
Resolución de problemas	1,13	0,62	1,15	0,79	1,20	1,47
Capacidad de organizar y planificar	1,13	1,12	1,17	1,14	0,81	1,27
Capacidad de trabajar en equipo	0,77	1,08	0,81	0,66	0,65	0,74
Compromiso ético (honestidad)	1,26	1,67	1,45	1,53	0,85	0,74
Responsabilidad en el trabajo	1,02	1,54	1,08	0,91	0,97	0,67
Capacidad de aprender	0,70	0,51	0,70	0,49	0,53	0,56
Motivación por el trabajo	1,02	1,42	1,13	1,21	0,65	0,89
Preocupación por la calidad y la mejora	0,83	0,84	0,80	0,85	0,68	0,60
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	1,08	0,99	1,03	1,16	1,13	1,04
Motivación por alcanzar metas	0,60	0,84	0,72	0,32	0,58	0,32
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	0,78	0,62	0,82	0,90	0,79	0,79
Toma de decisiones	0,70	0,78	0,89	0,37	0,57	0,66
Habilidades de gestión de la información	0,34	0,27	0,47	0,13	0,24	0,31
Capacidad de análisis y síntesis	0,34	0,27	0,54	-0,09	0,29	0,52
Habilidades interpersonales	0,75	1,35	0,92	0,92	0,41	0,84
Habilidad para trabajar de forma independiente	0,21	0,76	0,26	0,03	-0,36	0,24
Capacidad para generar nuevas ideas	0,60	0,77	0,82	0,56	0,05	0,79
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	0,63	-0,11	0,80	0,27	0,34	0,59
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	0,76	0,84	0,94	0,76	0,72	0,86

* En la tabla se utilizan diferentes tonalidades para destacar y diferenciar los resultados. Con la tonalidad más oscura se distinguen las competencias con mayor "gap" (que se corresponden con el 25% del total), mientras que en el extremo opuesto con la tonalidad blanca aparecen las competencias con menor "gap" (otro 25%), es decir, una mejor adecuación entre el grado adquirido por los titulados y los requerimientos empresariales. Finalmente la tonalidad intermedia se corresponde con el 50% restante. Dicha baremación se ha producido basándose en cuartiles o estadísticos de posición.

1. INTRODUCCIÓN

competencias profesionales
en los titulados UMH

Actualmente se está desarrollando dentro del Espacio Europeo de Educación Superior, el llamado Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), cuyas líneas de acción parten de las sucesivas convenciones celebradas en Europa (Sorbona, 1998; Bolonia, 1999; Salamanca-Göteborg, 2001; etc.), con objeto de alcanzar la convergencia de la Educación Superior en el año 2010.

En este proyecto se propone, entre otras cosas, determinar puntos de referencia para las competencias genéricas y las específicas de cada disciplina de primer y segundo ciclo en una serie de ámbitos temáticos: estudios empresariales, ciencias de la educación, geología, historia, matemáticas, física y química. Las competencias describen los resultados del aprendizaje; lo que un estudiante sabe o puede demostrar una vez completado un proceso de aprendizaje. Esto se aplica a las competencias específicas y a las genéricas, como pueden ser las capacidades de comunicación y de liderazgo.

Para impulsar el proceso de convergencia en el marco universitario español, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ha puesto en marcha un Programa de Convergencia Europea a nivel estatal.

El objetivo de este programa es potenciar aquellas actuaciones que impulsen la integración de la Educación Superior española en el Espacio Europeo de Educación Superior. Por tanto, algunas líneas de nuestro estudio versarán sobre algunas competencias incluidas en estos programas.

En este contexto se desarrolla el presente estudio de Competencias Profesionales, cuya ejecución ha sido posible gracias al apoyo financiero otorgado por la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, a través del SERVEF, dentro de las actividades del Programa Salario-Joven correspondiente al año 2004.

El estudio está estructurado en tres partes claramente diferencias:

- La primera parte se corresponde con los capítulos que comprenden desde el tercero al séptimo, en la que se presentan los resultados del estudio realizado.
- La segunda parte del estudio está compuesta por consideraciones técnicas, definición y clasificación de competencias.
- En la última parte se detalla la metodología y el plan de trabajo seguido en la realización del estudio.

Si consideramos ahora el tercero de los capítulos, vemos que muestra un resumen general sobre la adecuación de las competencias adquiridas por los titulados a los requerimientos de las empresas, presentando datos agregados a nivel de la universidad y a nivel de centro de formación.

El cuarto capítulo realiza un estudio exhaustivo de las competencias requeridas por las empresas.

En el capítulo quinto vemos con un mayor nivel de detalle las veintiuna competencias estudiadas y una comparación, entre el grado adquirido por los titulados en la UMH y el grado en que dichas competencias son requeridas por las empresas que los contratan.

A continuación, en el sexto capítulo del estudio, se contempla el punto de vista del titulado, realizando una comparación entre las competencias que confiesan haber adquirido en la UMH y las competencias que utilizan en su desempeño profesional.

Para terminar esta parte del estudio tenemos el séptimo capítulo, en el cual se realiza una comparación entre la visión de los titulados y la visión de las empresas, respecto al grado de utilización de cada competencia estudiada.

Es conveniente aclarar que en el presente estudio se ha testado la opinión tanto de titulados, como de los empleadores de los mismos, que son tanto empresas privadas como instituciones y organismos públicos. A efectos de redacción, cuando mencionamos el concepto de “empresa”, nos referimos a los empleadores de los titulados, cualquiera que sea su forma jurídica y su organización interna.

También planteamos en esta introducción y para el resto del estudio, las competencias que se analizan en él y que se representan de forma abreviada en todo el estudio.

CAPACIDAD	ABREVIATURA
Conocimientos básicos de la profesión	Conocimientos profesionales
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	Comunicación
Resolución de problemas	Resolución de problemas
Capacidad de organizar y planificar	Organización
Capacidad de trabajar en equipo	Trabajo en equipo
Compromiso ético (honestidad)	Ética
Responsabilidad en el trabajo	Responsabilidad
Capacidad de aprender	Aprendizaje
Motivación por el trabajo	Motivación
Preocupación por la calidad y la mejora	Calidad y mejora
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	Conocimientos prácticos
Motivación por alcanzar metas	Superación
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	Adaptación
Toma de decisiones	Decisión
Habilidades de gestión de la información	Gestión
Capacidad de análisis y síntesis	Análisis
Habilidades interpersonales	Interpersonales
Habilidad para trabajar de forma independiente	Independencia
Capacidad para generar nuevas ideas	Creatividad
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	Manejo del ordenador
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	Resistencia al estrés

Para concluir mencionamos los centros de formación de la UMH que han participado en el estudio y de los cuales obtenemos las estimaciones correspondientes, así como las titulaciones de las que se componen cada uno de ellos y que han sido seleccionadas:

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ELCHE (EPSE).
Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos
Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom.
Ingeniero de Materiales
Ingeniero Industrial

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ORIHUELA (EPSO).
Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec.
Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín.
Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim.
Ingeniero Agrónomo
Ingeniero Técnico Agrícola
Licenciado en Enología
Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES (FCE).
Licenciado en Bioquímica
Diplomado en Estadística
Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas
Ldo. en Ciencias Ambientales

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS (FCSJ).
Diplomado en Relaciones Laborales
Licenciado en Derecho
Ldo. en Antropología Social y Cultural
Ldo. en CC. Actuariales y Financieras
Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado

FACULTAD DE MEDICINA (FMEDICINA).
Diplomado en Podología
Licenciado en Medicina
Diplomado en Fisioterapia

BELLAS ARTES (BBAA).
Licenciado en Bellas Artes

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

competencias profesionales
en los titulados UMH

El objetivo general de este estudio es conocer cuáles son las competencias que el mercado de trabajo exige a los titulados de la UMH para trabajar. Así como, contrastar las competencias requeridas por el mercado de trabajo y las adquiridas por los titulados en su paso por nuestra universidad.

Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

- Conocer el grado de aprendizaje que han obtenido los titulados en su paso por la UMH sobre las competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo.
- Conocer las competencias profesionales (genéricas) que se les exigen a los titulados de la UMH en las empresas que los contratan.
- Conocer las competencias genéricas más valoradas por los titulados y por las empresas a la hora trabajar.

Los resultados obtenidos a partir de este estudio, serán puntos de referencia y fuente de información para establecer unos planes de actuación, para ayudar a la potenciación de las competencias más demandadas en el mundo laboral, produciéndose un acercamiento a las necesidades de nuestros estudiantes.

3. ADECUACIÓN GENERAL DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS TITULADOS A LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

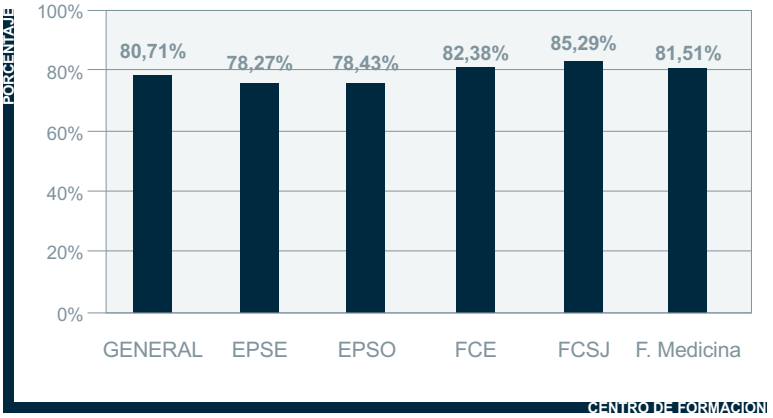
Estudiaremos en este apartado, de forma general e individualizada para cada uno de los centros de formación, la adecuación de las competencias adquiridas por los titulados a los requerimientos de las empresas, es decir, la forma en que la UMH ayudó a adquirir las competencias a los titulados cuando cursaban estudios universitarios, respecto a los requerimientos de estas mismas competencias por parte de las empresas.

Para ello calculamos de forma agregada las puntuaciones para las competencias que el titulado declara haber adquirido y veremos la relación entre dicha puntuación y la otorgada por las empresas en cuanto a los requerimientos de estas mismas, que exigen dichas empresas a los titulados universitarios.

Si comenzamos con la puntuación agregada de las veintiuna competencias puntuadas por las empresas, obtenemos una puntuación total de 85,44 puntos. Por otro lado tenemos que dicha puntuación por parte de los titulados, en cuanto al grado de adquisición de dichas competencias, se corresponde con 68,96 puntos. Por tanto podemos decir, que la adecuación del grado adquirido por los titulados de las competencias, en relación con el grado demandado por las empresas, es del 80,71 %.

Vamos a representar gráficamente esta medida, de forma general y para los centros de formación participantes, para poder resaltar diferencias entre ellos.

Adecuación del grado competencias agregado adquirido por el titulado vs grado requerido por las empresas

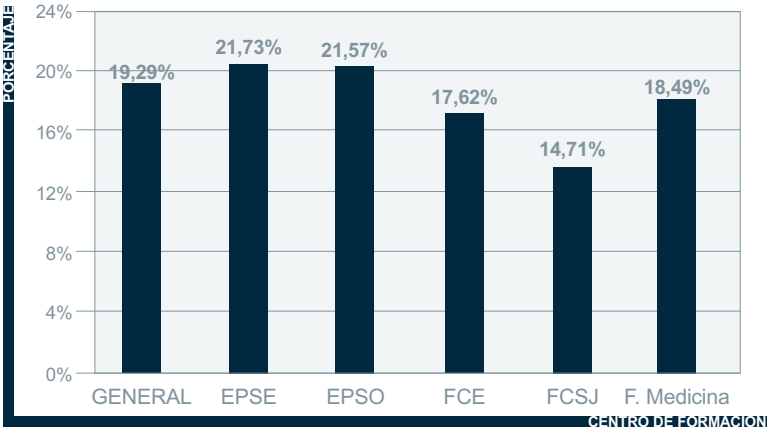


Podemos destacar, a la vista del gráfico, que la adecuación de las competencias adquiridas respecto a las demandadas es muy alto, siendo la variación entre los diferentes centros relativamente pequeña. Podemos valorar como notable la adecuación de las competencias de los titulados UMH al mercado laboral, en todos los centros formativos de la UMH.

Con esta información podemos medir la diferencia entre lo que los titulados adquirieron en la universidad y lo que requieren las empresas, para sus puestos de trabajo. No es más que el margen de mejora que tiene la universidad para poder enfocar mejor a los titulados al mercado laboral. En concreto este cálculo nos da un margen de mejora a nivel general del 19,29 %.

Vamos a representar los resultados en el gráfico que se muestra a continuación, para ver todos los centros de formación como hemos realizado anteriormente:

Margen de mejora: Grado competencias agregado adquirido por el titulado vs grado requerido por las empresas



Vemos a raíz del gráfico, que el rango de mejora máximo es del 7,02 %, si consideramos el centro con mayor y menor margen de mejora.

Hay que tener presente que las competencias son genéricas, es decir, en su gran mayoría no importa el centro de formación, pero nos podemos encontrar que en algunas en concreto, dependiendo de la profesión que desarrolla el titulado, pueden existir diferencias a la hora de ser valoradas por las empresas que los contratan. Todo ello lo comentamos en capítulos posteriores del estudio de forma más extensa.

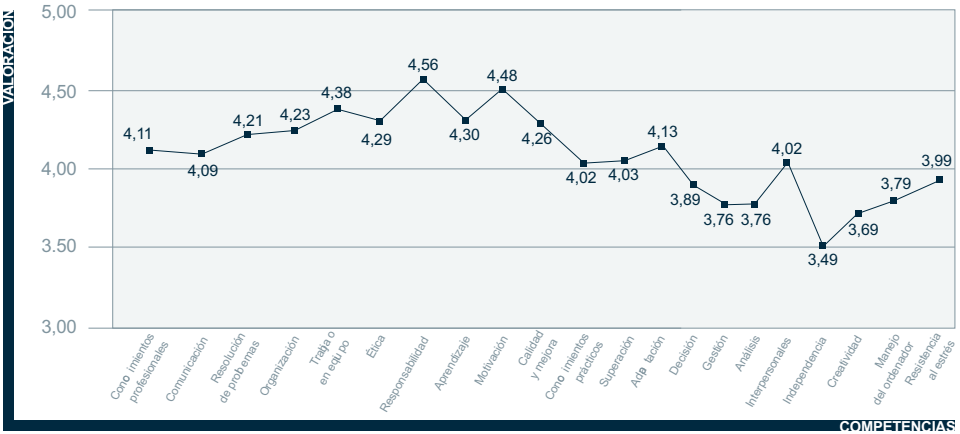
4. COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

Presentamos en este apartado los resultados obtenidos de examinar de forma independiente las respuestas de las empresas, para posteriormente poder comparar dichos resultados con los elaborados a partir de las respuestas de los titulados.

Así presentamos el gráfico con los resultados obtenidos de forma general:

Empresas: Grado de exigencia de cada competencia



Destacar que el nivel general de todas las puntuaciones obtenidas es muy similar, al que los titulados le habían otorgado, tanto a la hora de utilización en el puesto de trabajo, como en el grado de adquisición durante sus estudios universitarios en la UMH. El primer resultado viene dado por la competencia mejor puntuada, que no es otra que la *responsabilidad en el trabajo*. Se diferencia levemente de la segunda, que se corresponde con la *motivación en el trabajo,* pero son las únicas que tienen una puntuación que ronda la barrera de 4,50 puntos. El resto se encuentran en un rango sensiblemente inferior a la puntuación obtenida por estas dos.

Vamos a mencionar las siete competencias mejor valoradas por las empresas, para el conjunto de titulaciones de la UMH:

COMPETENCIAS
Responsabilidad en el trabajo
Motivación por el trabajo
Capacidad de trabajar en equipo
Capacidad de aprender
Compromiso ético
Preocupación por la calidad y la mejora
Capacidad de organizar y planificar

En segundo lugar tenemos que contemplar el rango de puntuaciones que se ha obtenido. Partiendo de la premisa que todas las puntuaciones se corresponden con las escalas más altas de la encuesta, es normal que el rango salga pequeño (supera en poco más de un punto de la escala, en concreto 1,07). Debemos tener presente que todas las competencias tienen valores superiores a 3,50 o muy cercanos, como es el caso de la competencia menos puntuada, que se corresponde con la *habilidad de trabajar de forma independiente*. Por otro lado se puede considerar normal, ya que dichas competencias vienen filtradas mediante el análisis del pre-test realizado con anterioridad, en el cual se eliminaron las competencias menos valoradas.

Tan interesante es ver las competencias mejor puntuadas, como las menos valoradas, que en este caso se corresponden con la *habilidad de trabajar de forma independiente* en primer lugar, la *capacidad de generar nuevas ideas* en segundo puesto, y con la misma puntuación en el tercer lugar como menos valoradas tenemos; la *capacidad de análisis y síntesis* y la *capacidad de gestionar información*. Todas ellas tienen puntuaciones inferiores a la media, pero esto no les resta importancia, porque aun así, tienen unos valores muy altos.

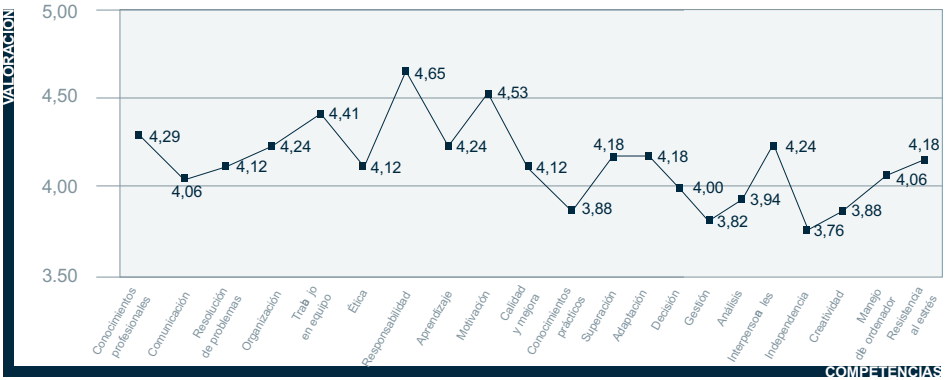
Una vez tenemos analizados los resultados más importantes de forma general, vamos a proceder a examinar los resultados de forma individualizada para cada uno de los centros de formación de la UMH, exceptuando la Facultad de Bellas Artes que no tiene representación empresarial en la muestra obtenida. Por tanto, tenemos la opinión de empresas que han contratado universitarios de los siguientes centros formativos:

- Escuela Politécnica Superior de Elche.
- Escuela Politécnica Superior de Orihuela.
- Facultad de Ciencias Experimentales.
- Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.
- Facultad de Medicina.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ELCHE.*

Vamos a presentar en primer lugar, los resultados obtenidos de examinar a las empresas que contratan titulados de la Escuela Politécnica de Elche.

Empresas: Grado de cada competencia en la EPSE



* Titulaciones participantes de la EPSE: Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos, Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom., Ingeniero de Materiales, Ingeniero Industrial.

Una vez tenemos los resultados vamos a comentar los aspectos más relevantes que se obtienen del análisis de los mismos. En un primer lugar, destacar que el nivel general de todas las puntuaciones obtenidas se corresponde en gran medida con los resultados generales. El primer resultado viene dado por la competencia mejor puntuada, que no es otra que la *responsabilidad en el trabajo*. Se diferencia levemente de la segunda, que se corresponde con la *motivación en el trabajo*, pero son las únicas que tienen una puntuación por encima de la barrera de 4,50 puntos. El resto se encuentran en un rango sensiblemente inferior a la puntuación obtenida por estas dos, además se corresponden con las dos competencias mejor puntuadas de forma general.

Vamos a mencionar las siete competencias mejor puntuadas por las empresas en la Escuela Politécnica Superior de Elche:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de aprender.
- Habilidades interpersonales.

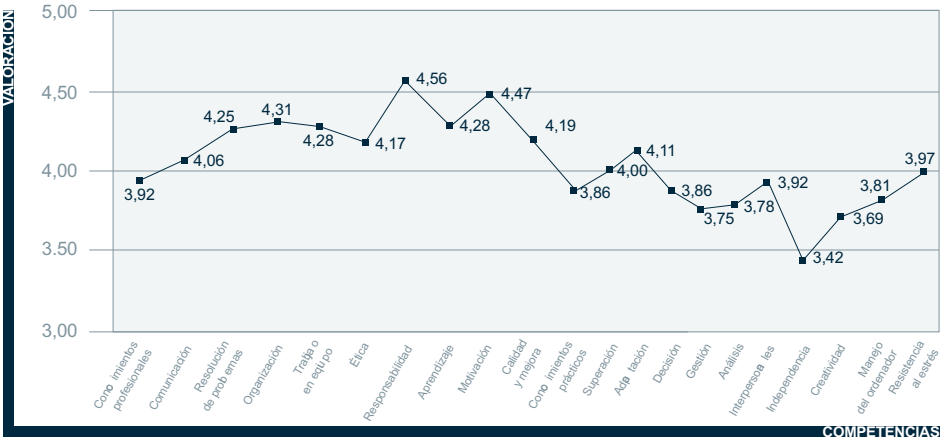
En un segundo lugar tenemos que contemplar el rango de puntuaciones que se ha obtenido. En este caso no supera ni un punto de la escala, en concreto es de 0,89. Tenemos que tener presente que todas las competencias tienen, al igual que de forma general, valores superiores a 3,50, es decir, se corresponden con las categorías de mucha importancia e indispensable.

Vamos a considerar ahora las competencias menos valoradas, que en este caso se corresponden con la *habilidad de trabajar de forma independiente* en primer lugar, y con la *habilidad de gestionar información* en segundo puesto. Podemos afirmar considerando las puntuaciones que se nos presentan, que sería muy arriesgado menospreciar alguna de las competencias al estar todas ellas muy bien valoradas. Sin embargo siempre hay que tener presente, que aunque pequeñas, las diferencias existen a la vista de los resultados.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ORIHUELA.*

Como en todos los análisis realizados hasta el momento, en un principio mostramos el gráfico para ver los resultados obtenidos y posteriormente ser analizados.

Empresas: Grado de cada competencia en la EPSO



En primer lugar podemos decir, que las puntuaciones de las competencias siguen un mismo patrón que las obtenidas de forma general y las obtenidas en la EPSE. Tenemos que mencionar la competencia mejor puntuada, que se sigue correspondiendo con la *responsabilidad en el trabajo* y la segunda mejor puntuada se corresponde con la *motivación en el trabajo*. Por otro lado tenemos que la competencia menos puntuada también se sigue correspondiendo con la *habilidad de trabajar de forma independiente.*

* Titulaciones participantes de la EPSO: Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec., Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín., Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim., Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Técnico Agrícola, Licenciado en Enología, Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos

Mencionamos las siete competencias mejor valoradas por las empresas en la Escuela Politécnica Superior de Orihuela:

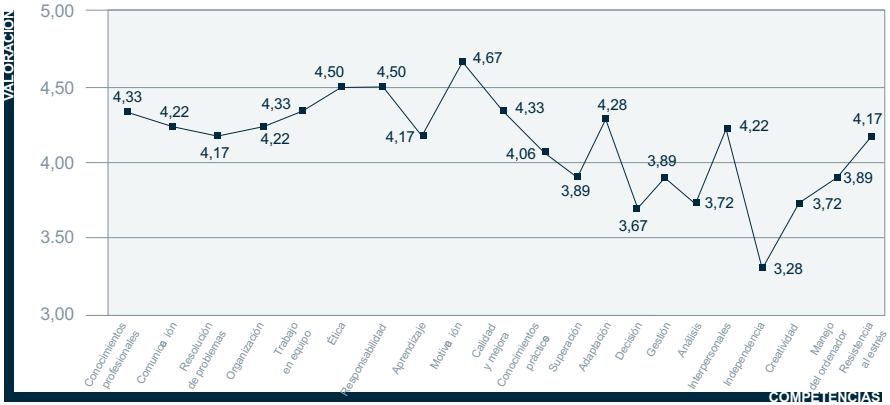
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de aprender.
- Resolución de problemas.
- Preocupación por la calidad y la mejora.

Si analizamos las diferencias entre las puntuaciones, vemos que el rango donde se encuentran es sensiblemente superior al anterior, en este caso supera un punto, más en concreto se corresponde con una puntuación de 1,14, lo que nos lleva a pensar que hay una mayor diversidad en las respuestas, ya que cuanto mayor sean las diferencias que se encuentren entre las puntuaciones, mayor facilidad tendremos para poder diferenciar unas competencias de las otras.

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES.*

Se nos presenta ahora una de las facultades con mayor diversidad de resultados, debido a la gran diversidad de titulaciones que la componen.

Empresas: Grado de cada competencia en la FCE



* Titulaciones participantes de la FCE: Licenciado en Bioquímica, Diplomado en Estadística, Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas, Ldo. en Ciencias Ambientales

Podemos observar que la competencia mejor puntuada pasa a ser la *motivación en el trabajo*, y posteriormente con las mismas puntuaciones tenemos; *compromiso ético* y la *responsabilidad en el trabajo*. En este caso tenemos un rango de puntuación sensiblemente superior a los anteriormente calculados, su valor es de 1,39 que es el mayor hasta el momento.

Vamos a mencionar las siete competencias mejor puntuadas por las empresas en la Facultad de Ciencias Experimentales:

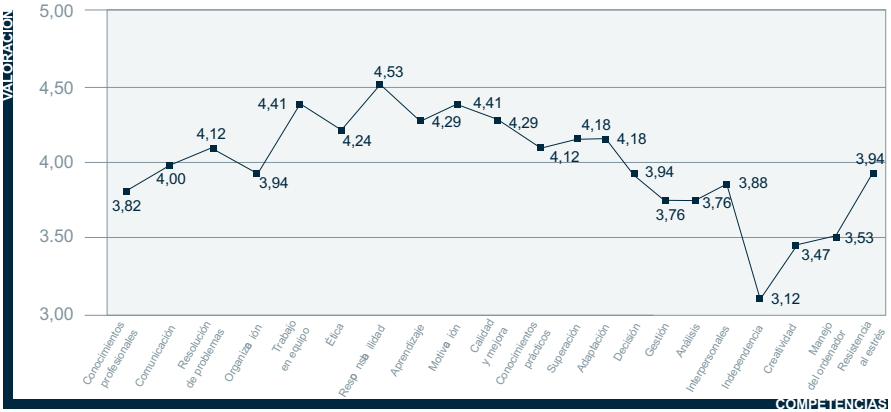
- Motivación por el trabajo.
- Compromiso ético.
- Responsabilidad en el trabajo
- Conocimientos básicos de la profesión..
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

También tenemos que señalar que la competencia menos valorada sí se corresponde con la obtenida en el análisis de forma general y no es otra que la *habilidad de trabajar de forma independiente.*

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS.*

Se nos presenta ahora uno de los centros que enriquecen siempre los resultados por la gran variabilidad de los mismos, propiciado por la diversidad de las titulaciones que componen dicha facultad.

Empresas: Grado de cada competencia en la FCSJ



* Titulaciones participantes de la FSCJ: Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Derecho, Ldo. en Antropología Social y Cultural, Ldo. en CC. Actuariales y Financieras, Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado

Vamos a mencionar las ocho competencias mejor valoradas por las empresas correspondientes a la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, en lugar de siete, ya que en el séptimo lugar tenemos dos competencias con la misma puntuación:

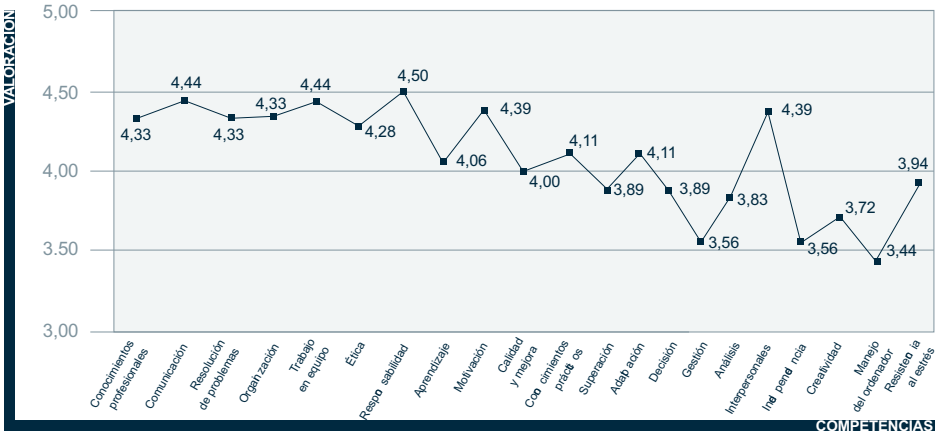
- Responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de aprender.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Compromiso ético.
- Motivación por alcanzar metas.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

En el polo opuesto nos encontramos con las competencias peor puntuadas, que se corresponden en este centro de formación con la *habilidad de trabajar de forma independiente*, que claramente es la menos puntuada. Luego con prácticamente la misma puntuación tenemos en segundo y tercer lugar, *la capacidad de generar nuevas ideas y las habilidades básicas del manejo del ordenador.*

FACULTAD DE MEDICINA*

Tenemos el último de los centros a estudio, la Facultad de Medicina y con el que daremos por concluido este apartado del estudio.

Empresas: Grado de cada competencia en la F. de Medicina



* Titulaciones participantes de la FMedicina: Diplomado en Podología, Licenciado en Medicina, Diplomado en Fisioterapia.

Vamos a mencionar las ocho competencias mejor valoradas por las empresas correspondientes a la Facultad de Medicina, en lugar de siete, ya que tenemos en el sexto lugar tres competencias con la misma puntuación:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Motivación por el trabajo.
- Habilidades interpersonales.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de organizar y planificar.

Por primera vez se nos muestra la competencia de *habilidades básicas del manejo del ordenador* como la menos valorada del conjunto total y esto puede venir propiciado por las características propias de las titulaciones que forman dicho centro de formación.

Con esto damos por concluido el análisis de cada centro participante de la UMH, haciendo especial hincapié, que los resultados cuantitativos se pueden observar con todo detalle en el apartado: metodología de trabajo (V. Tablas y resultados del estudio estadístico), que presenta el estudio.

5. COMPARACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ENTRE EL GRADO ADQUIRIDO POR LOS TITULADOS EN LA UMH Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS

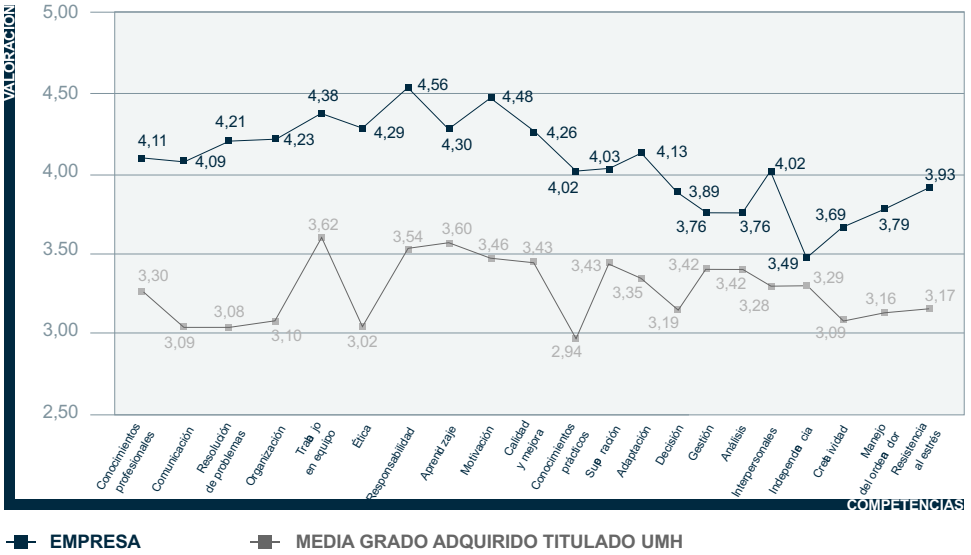
competencias profesionales
en los titulados UMH

Entre los objetivos del presente estudio, se encuentra el evaluar las diferencias o “gaps” de cada una de las competencias presentadas, desde el punto de vista de la empresa y del titulado.

Dentro del presente apartado del estudio, nos vamos a encargar del análisis comparativo de las competencias valoradas por las empresas y por los titulados. Teniendo presente que la puntuación otorgada por los titulados con base a su experiencia laboral se corresponde con el grado en que dicha competencia fue adquirida cuando cursaba estudios en la UMH y la puntuación de las empresas se corresponde con el nivel de requerimiento de cada una de las competencias.

Realizaremos el estudio comparativo, presentando en un primer momento los resultados de forma general, para posteriormente estudiar cada centro de formación de manera independiente. Consideramos la comparación entre el grado en que cada competencia fue adquirida en la universidad y el grado de utilización en la empresa de dichas competencias. El siguiente gráfico recoge los resultados comentados anteriormente:

Competencias: Media adquirida titulados UMH vs puntuacion de la empresa



Una vez tenemos el gráfico que nos recoge todos los resultados de forma general, pasamos a analizar los aspectos más destacables que se pueden apreciar. Para ello, y teniendo presente que todas las puntuaciones han sido analizadas anteriormente de forma individual, vamos a presentar un gráfico con los "gaps", para ver dónde se encuentran las diferencias más significativas comparando ambas medidas.

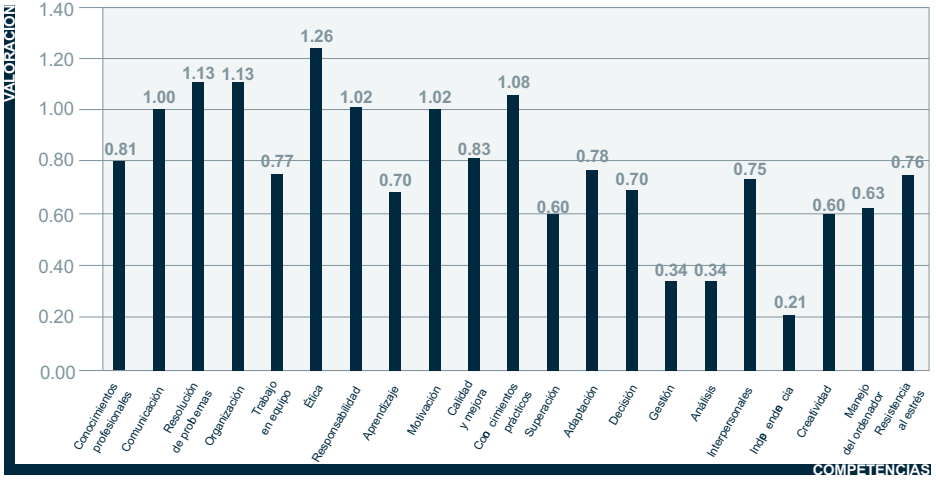
Conviene tener presente dos cuestiones a la hora de interpretar el gráfico:

- La primera de ellas se corresponde con el método utilizado para el cálculo de los valores, que representan cada "gap". Se toma la puntuación otorgada por las empresas a cada una de las competencias y se resta el valor que van proporcionado los titulados.

- La segunda de ellas se corresponde con la interpretación de los mismos. Cuando nos encontremos con un valor positivo, nos quiere decir que la empresa puntúa mejor la competencia que la puntúan los titulados, se trataría pues de una carencia que presenta el titulado respecto a la exigencia de la empresa. Una diferencia negativa significa que los titulados tienen una formación que sobrepasa las exigencias de las empresas respecto a las competencias en cuestión.

Pasamos sin más preámbulo al análisis de los "gaps" correspondientes al gráfico que presentamos:

GAPS: Grado adquirido titulado vs puntuación de la empresa



Varios son los aspectos que podemos destacar a la vista de ambos gráficos:

- El primer aspecto relevante, se nos muestra en el gráfico que nos presenta los "gaps", teniendo presente que todas las puntuaciones tienen un valor positivo, es decir, en todas y cada una de las competencias las empresas exigen o valoran en un grado superior las competencias, respecto al nivel que los titulados confiesan haberlas adquirido en la universidad.

- Si nos fijamos ahora en las puntuaciones, vemos que hay una gran diferencia, entre las competencias. Siete competencias tienen una puntuación superior a un punto, once de ellas se encuentran con una puntuación entre 0,50 y un punto y tan sólo tres de ellas tienen una puntuación inferior a 0,50 puntos.

Por otro lado tenemos que mencionar dónde se encuentran las diferencias más significativas y cuáles son las competencias con menor "gap", que implican una mejor aproximación de la universidad y de la empresa.

Se pueden apreciar tres grupos de competencias teniendo en cuenta las puntuaciones comparativas. El primero de ellos está formado por siete competencias, las cuales tienen un diferencial superior a un punto, es decir, la diferencia de puntuaciones entre empresas y titulados es claramente significativa. Vamos a mencionar dichas competencias teniendo en cuenta sus puntuaciones, de mayor "gap" a menor "gap".

- Compromiso ético (honestidad).
- Resolución de problemas.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Motivación por el trabajo.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de comunicación.

Podemos destacar en un primer momento que condiciones personales como: motivación, responsabilidad, ética y organización, eran previsibles que llevaran a resultados similares a los obtenidos, ya que el grado de adquisición dentro de la universidad resulta más complicado en la práctica diaria de cualquier titulación.

El segundo de los grupos de competencias viene dado por aquellas que tienen un "gap" relativamente bajo, que viene formado claramente por tres de ellas. Las competencias que mayor igualdad tienen entre las puntuaciones otorgadas por los titulados y lo que requieren las empresas son:

- Habilidades para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades de gestión de la información.

Todas las competencias restantes se encuentran en un rango muy estrecho de puntuaciones (0,23 puntos), siempre con un "gap" superior a 0,50 puntos, lo que hace muy difícil encontrar diferencias entre ellas. En este grupo se encuentran las siguientes competencias ordenadas de mayor a menor "gap":

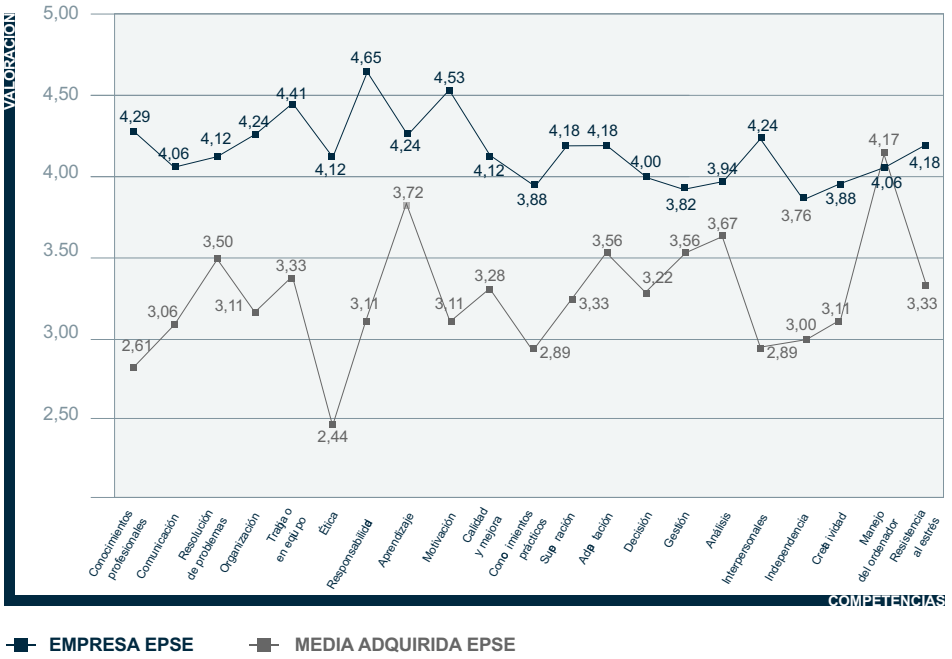
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de adaptación de nuevas situaciones.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de aprender.
- Toma de decisiones.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Motivación por alcanzar metas.
- Capacidad para generar nuevas ideas.

Una vez tenemos analizados los resultados para las titulaciones participantes de forma conjunta, pasamos a ver cómo se comportan cada uno de los centros de estudio considerados:

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ELCHE.*

Vamos a presentar en primer lugar, los resultados obtenidos de examinar a las empresas que contratan titulados de la Escuela Politécnica Superior de Elche. Recordamos que en un primer momento estamos comparando el grado en que el titulado adquirió la competencia en la UMH, con el grado en que las empresas requieren dicha competencia.

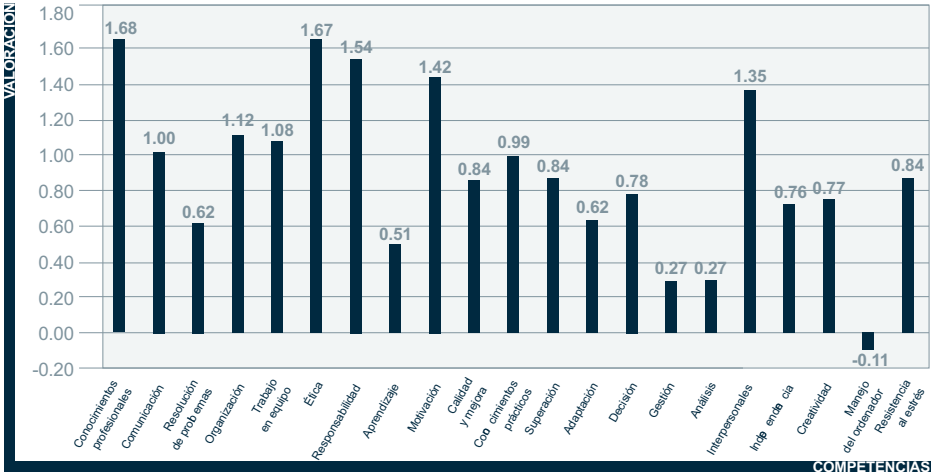
Media adquirida titulados EPSE vs puntuación empresas EPSE



* Titulaciones participantes de la EPSE: Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos, Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom., Ingeniero de Materiales, Ingeniero Industrial

Vamos a presentar a continuación, el gráfico que nos representa todos los "gaps" de las competencias a estudio, que nos muestran las diferencias entre las puntuaciones proporcionadas por las empresas y por los titulados, en cuando al grado de adquisición de dichas competencias se refiere.

Gaps: Grado adquirido titulados EPSE vs puntuación de empresas EPSE



Podemos destacar la gran diferencia de puntuaciones, ya que como vemos ocho competencias tienen una diferencia mayor de un punto entre ellas, (lo que en una escala del 1 al 5 como es nuestro caso, representa el 25%) que se corresponden ordenadas de mayor "gap" a menor con:

- Conocimientos básicos de la profesión.
- Compromiso ético.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.

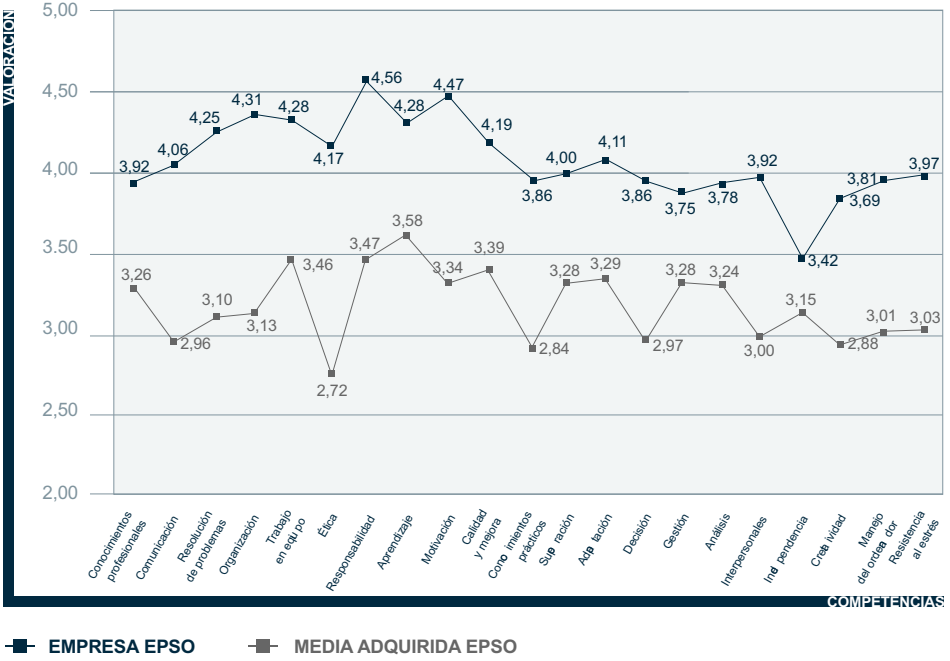
Por otro lado destacar que la única competencia que tiene un valor mayor en el grado de adquisición por parte del titulado mientras estudiaba en la UMH, que por parte de la empresa, es la *habilidad básica para el manejo del ordenador,* y otras dos competencias tienen una diferencia insignificante y se corresponden con:

- Habilidades de gestión de información.
- Capacidad de análisis y síntesis.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ORIHUELA.*

Vamos a presentar a continuación los resultados obtenidos de examinar a las empresas que contratan titulados, de la Escuela Politécnica Superior de Orihuela.

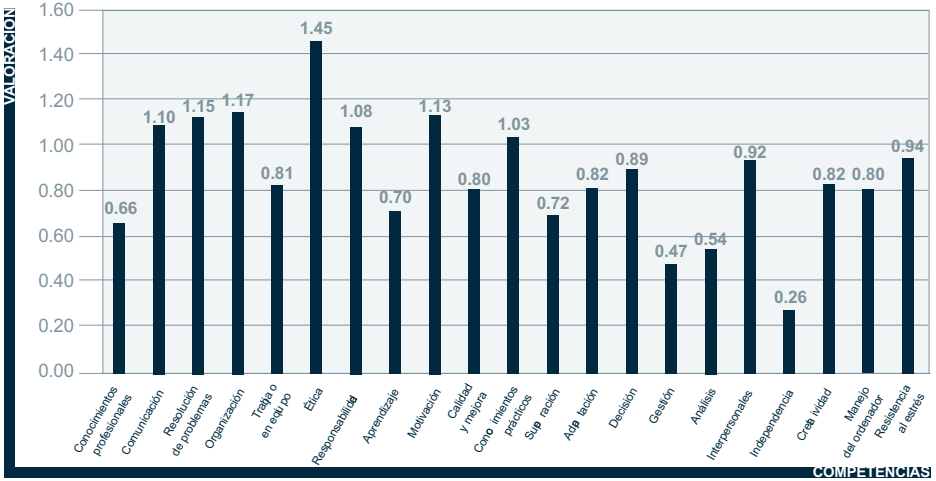
Media adquirida titulados EPSO vs puntuación empresas EPSO



* Titulaciones participantes de la EPSO: Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec., Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín., Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim., Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Técnico Agrícola, Licenciado en Enología, Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos.

Pasamos a estudiar los “gaps” que existen entre las puntuaciones de las empresas y la puntuación que los titulados han otorgado al grado en que la universidad ayudó a fomentar o adquirir cada una de las competencias.

Gaps: Grado adquirido titulado EPSO vs puntuación de empresas EPSO



Podemos destacar a la vista del gráfico presentado, una gran diferencia de puntuaciones, ya que siete competencias tienen una diferencia mayor de un punto y en dos de ellas, *habilidad para trabajar de forma independiente* y *habilidades de gestionar información*, la diferencia es menor de 0,50 puntos y en el resto de competencias se encuentran en un “gap” entre 0,50 y un punto de diferencia. Esto nos muestra el margen de mejora que tiene la universidad a la hora de formar a los futuros titulados.

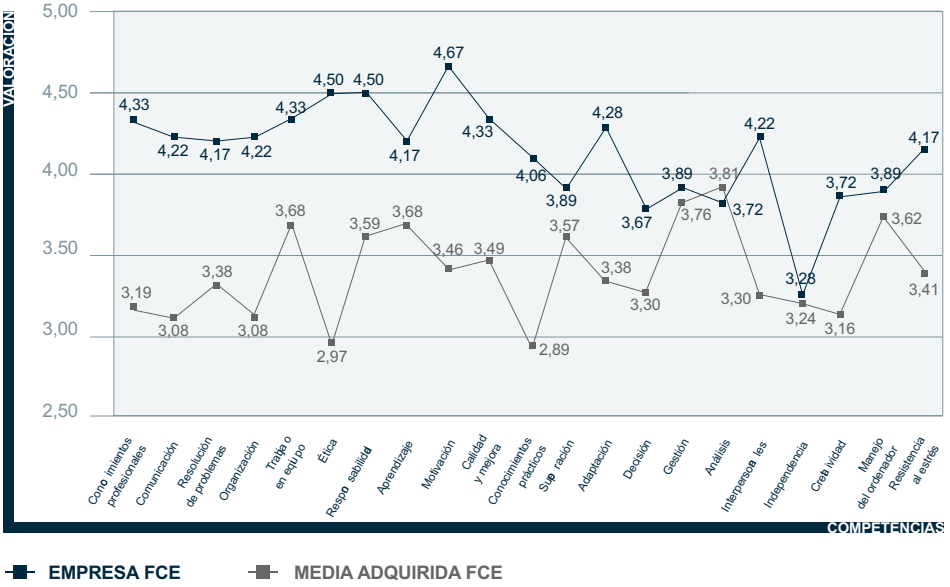
Destacamos ahora aquellas competencias que tienen un “gap” superior a un punto:

- Compromiso ético.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Resolución de problemas.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de comunicación.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES.*

A continuación presentamos los resultados obtenidos de examinar a las empresas que contratan titulados de la Facultad de Ciencias Experimentales, siguiendo el patrón de los análisis anteriores.

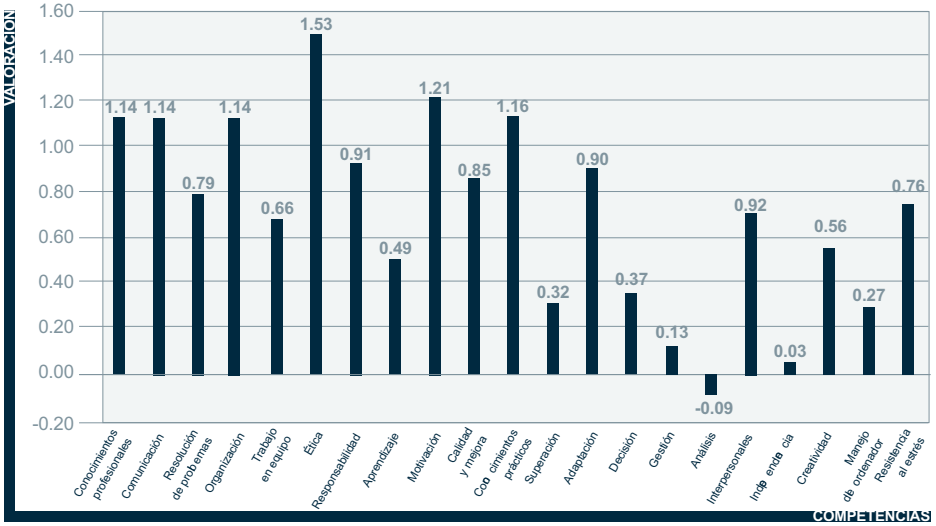
Media adquirida titulados FCE vs puntuación empresas FCE



* Titulaciones participantes de la FCE: Licenciado en Bioquímica, Diplomado en Estadística, Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas, Ldo. en Ciencias Ambientales.

Vemos los “gaps” que existen, entre las puntuaciones de las empresas y la puntuación que los titulados han proporcionado al grado en que la universidad ayudó a adquirir cada una de las competencias. Veamos el siguiente gráfico

Gaps: Grado adquirido titulado FCE vs puntuación de empresas FCE



Tenemos que señalar a la vista del gráfico presentado, la gran diferencia de puntuaciones que nos miden estos “gaps”. Seis competencias tienen una diferencia mayor de un punto y son:

- Compromiso ético.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de organizar y planificar.

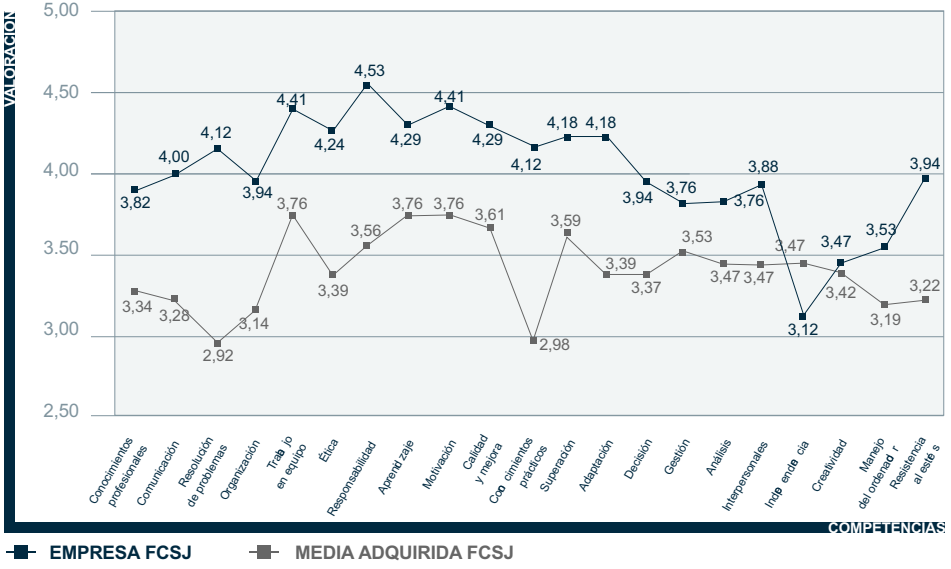
Tenemos luego un grupo que se encuentran en un rango entre 0,50 puntos y uno, en concreto ocho de ellas y las siete restantes se encuentran en un "gap" relativamente pequeño, menor de 0,50 puntos. La única competencia que obtiene mejor puntuación por parte de los titulados es la *capacidad de análisis y síntesis*. Vamos a destacar aquellas competencias que tienen un rango inferior de 0,50 puntos ordenadas de menor "gap" a mayor:

- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades de gestión de información.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Motivación por alcanzar metas.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de aprender.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE.*

A continuación, contemplamos los resultados obtenidos de sondear a las empresas que contratan titulados de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

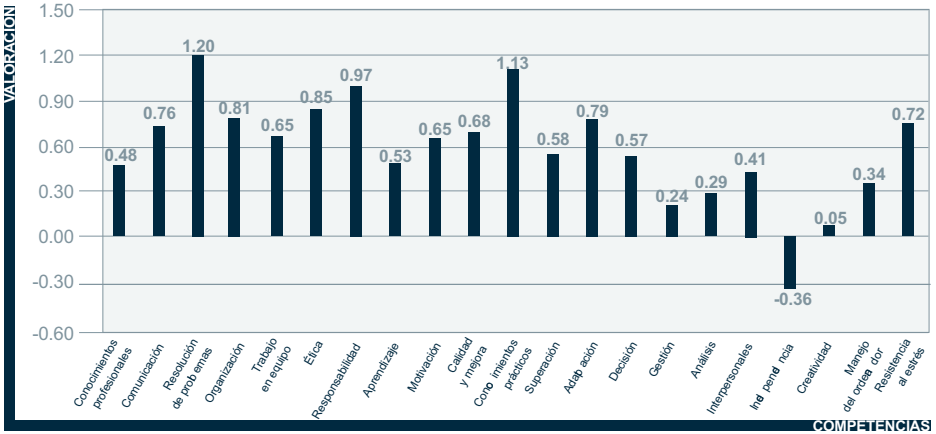
Media adquirida titulados FCSJ vs puntuación empresas FCSJ



* Titulaciones participantes de la FSCJ: Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Derecho, Ldo. en Antropología Social y Cultural, Ldo. en CC. Actuariales y Financieras, Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado.

Los “gaps” que existen entre las puntuaciones de las empresas y la puntuación que los titulados han proporcionado al grado en que la universidad ayudó a fomentar o adquirir cada una de las competencias, los vemos en el siguiente gráfico:

Gaps: Grado adquirido titulado FCSJ vs puntuación de empresas FCSJ



Tenemos que destacar a la vista de los “gaps” presentados en el gráfico dos grupos de competencias:

El primero de ellos esta formado por aquellas competencias que tienen un “gap” superior a un punto, que se corresponden con:

- Resolución de problemas.
- Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.

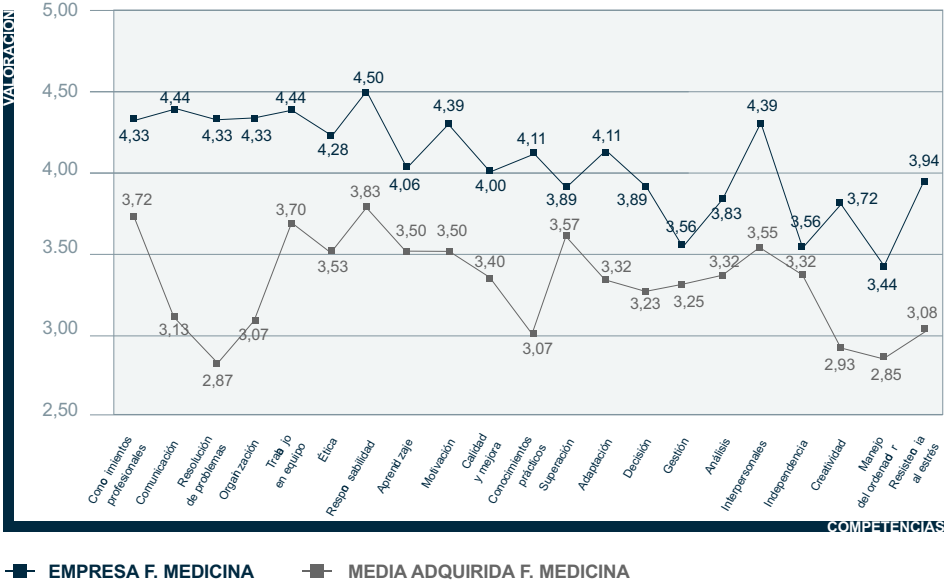
En segundo lugar tenemos un grupo de siete competencias que tienen un “gap” inferior a 0,50 puntos y una de ellas, la *habilidad para trabajar de forma independiente*, obtiene mejor puntuación por parte de los titulados que por parte de las empresas. Vamos a mencionar las seis competencias restantes de este grupo:

- Capacidad de generar nuevas ideas.
- Habilidades de gestión de información.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Habilidades interpersonales.
- Conocimientos básicos de la profesión.

FACULTAD DE MEDICINA.*

A continuación contemplamos los resultados obtenidos de investigar a las empresas que contratan titulados de la Facultad de Medicina.

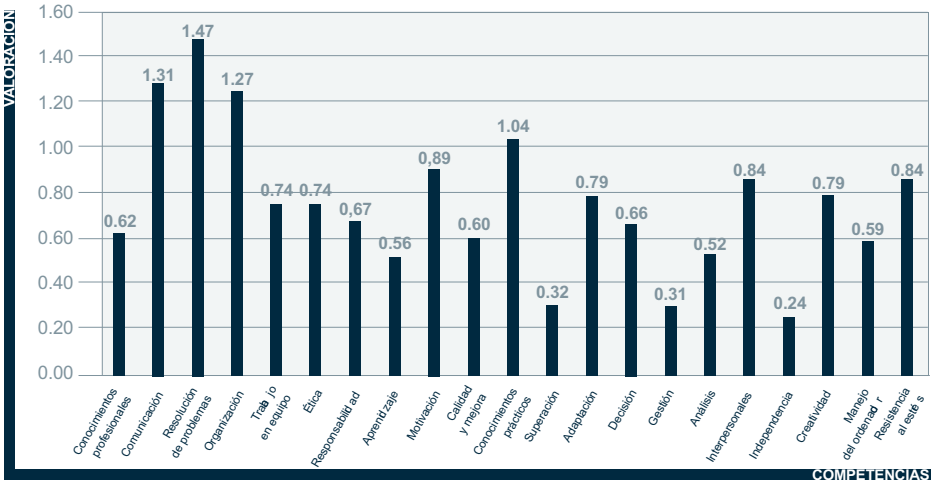
Media adquirida titulados F. Medicina vs puntuación empresas F. Medicina



* Titulaciones participantes de la FMedicina: Diplomado en Podología, Licenciado en Medicina, Diplomado en Fisioterapia.

Los “gaps” que existen entre las puntuaciones de las empresas y la puntuación que los titulados han proporcionado al grado en que la universidad ayudó a adquirir cada una de las competencias, se representan en el siguiente gráfico:

Gaps: Grado adquirido F. Medicina vs puntuación de empresas F. Medicina



Se nos presentan unos resultados que claramente nos marcan unos “gaps” en tres competencias con valores inferiores a 0,50 puntos, que se corresponden con:

- Habilidades para trabajar de forma independiente.
- Habilidades de gestión de la información.
- Motivación por alcanzar metas.

Tenemos que diferenciar también aquellas competencias con un “gap” superior a un punto, en este centro hay cuatro competencias, que son:

- Resolución de problemas.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

6. COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y LAS COMPETENCIAS UTILIZADAS POR LOS TITULADOS

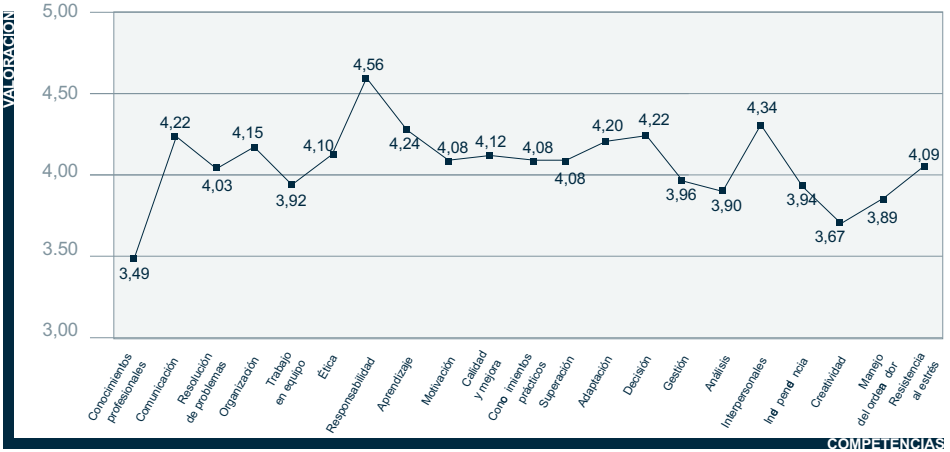
competencias profesionales
en los titulados UMH

Dentro del presente estudio sobre competencias, uno de los aspectos fundamentales ha sido estudiar, desde el punto de vista de los titulados, en qué grado adquirieron las competencias y el grado de utilización de las mismas en su vida laboral.

Sin duda, no podemos dejar escapar una medida tan importante como es el ver las diferencias entre el grado adquirido y el grado de utilización para cada una de las competencias. De forma que esta información pueda resultar un factor a tener en cuenta, a la hora de perfeccionar la formación universitaria.

Pasamos a estudiar el primero de los resultados obtenidos, que se corresponde con la puntuación otorgada por los titulados, a cada una de las competencias, desde el punto de vista de su utilización en la empresa.

Titulados: Grado de utilización de competencias



Los resultados como vemos se corresponden con puntuaciones elevadas, todas ellas son consideradas al menos en su utilización en la empresa, en un grado moderado, y en su gran mayoría los valores se corresponden con las categorías de utilización de *muchas veces o siempre*.

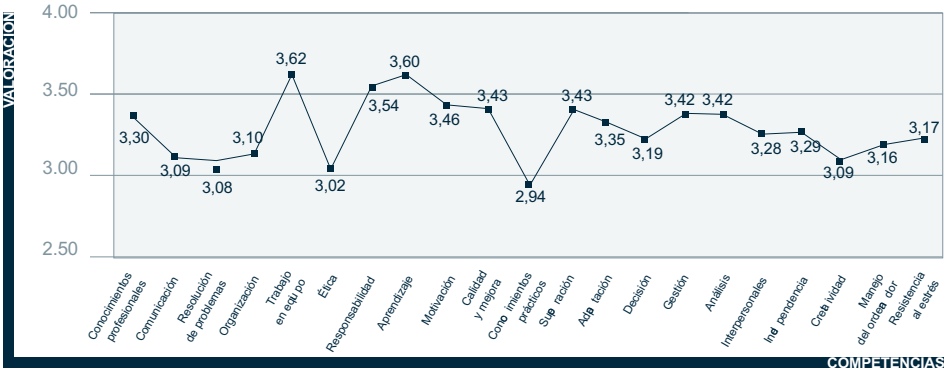
Podemos fijarnos en un primer momento en el rango de las puntuaciones, para destacar que la competencia de menor puntuación es *conocimientos básicos de la profesión* y la de mayor puntuación se corresponde con la *responsabilidad en el trabajo* pero lo que queremos destacar es su rango, que es muy pequeño en cuanto a puntuación se refiere (tiene un valor de 1,07 puntos). Esto nos da a entender, que las diferencias en cuanto a las puntuaciones de cada competencia no difieren en gran medida, por lo que concluimos que todas son utilizadas por nuestros titulados, como en un principio se podía pronosticar. No obstante, aunque pequeñas, podemos analizar seguidamente las diferencias observadas.

¿Consideran los titulados de la UMH que los conocimientos adquiridos en su titulación no los emplean en su puesto de trabajo?, se nos plantea esta pregunta al analizar *conocimientos básicos de la profesión*, que es la competencia peor puntuada. Podemos interpretar esta pregunta de varias maneras y el número de respuestas puede ser aún mayor, pero por los comentarios que dicha competencia suscitaba pensamos que un titulado que lleva cinco años estudiando, en la gran mayoría de los casos considera los conocimientos básicos de su titulación en un grado mayor a los conocimientos que entiende básicos una empresa, es decir, el titulado tiene un mayor grado de conocimientos que los que la empresa le requiere. Sin adelantar resultados este es uno de los “gaps” más destacables que veremos posteriormente.

El segundo aspecto destacable es la competencia mejor puntuada, que se corresponde con la r*esponsabilidad en el trabajo.* La responsabilidad es una característica pedida y recomendada para realizar cualquier actividad, por tanto, es altamente destacable que con la gran batería de competencias que planteábamos en el estudio, ésta en concreto, se diferencia claramente del resto.

A continuación interpretaremos el siguiente punto del estudio, que se corresponde con el grado en el cual los titulados de la UMH adquirieron o fomentaron cada una de las competencias mientras cursaban los estudios en la UMH.

Titulados: Grado de adquisición de competencias en la UMH



Vemos reflejado en el gráfico anterior las puntuaciones proporcionadas a cada una de las competencias, desde el punto de vista de adquisición de las mismas cuando eran estudiantes de la UMH. Vamos a distinguir los aspectos más destacados una vez vistos los resultados.

En primer lugar se muestra significativo el nivel de puntuaciones, de forma general y de cada una de las competencias, con valores que son sensiblemente inferiores a los obtenidos, cuando se analizaba su grado de utilización en la empresa. Son resultados que en gran medida eran predecibles, al tratarse de competencias genéricas y no específicas de cada titulación. Por ejemplo, es más diverso cómo fomentar o ayudar a adquirir en la universidad competencias como: *compromiso ético, toma de decisiones,* etc. Por tanto, lo que pretendemos es medir en cuáles la puntuación difiere en mayor grado, cuestión que analizaremos en el siguiente punto.

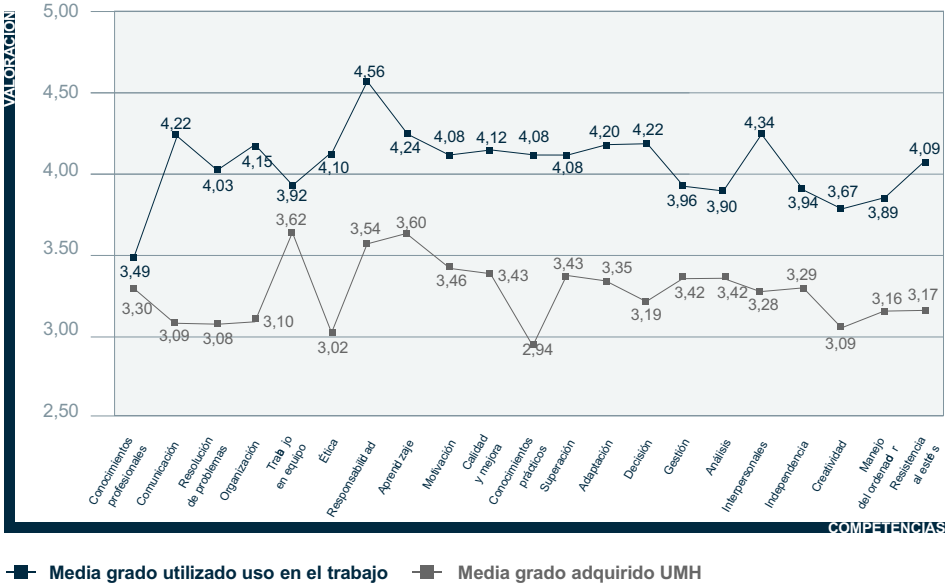
Tenemos una puntuación media que ronda el valor tres, que se corresponde con el grado *moderado* y siempre tendiendo a la puntuación de *alto*.

Se nos presenta en un primer momento la competencia menos puntuada por nuestros titulados, que se corresponde con la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*, lo cual apoya la iniciativa de la UMH en ampliar los contenidos prácticos en la enseñanza universitaria, tales como prácticas en empresas.

Por otro lado tenemos la competencia mejor puntuada, que se corresponde con *capacidad de trabajar en equipo*, que es sin duda, uno de los aspectos que la UMH desarrolla, pero también es significativa la segunda mejor puntuada, ya que prácticamente no difieren en puntuación y se corresponde con la *capacidad de aprendizaje*, fundamental en el aprendizaje continuo después de la incorporación al mercado laboral.

Una vez analizados los resultados de forma independiente, vamos a proceder a comparar ambos resultados de una forma general, para poder sacar conclusiones generales, para posteriormente poder comentar los resultados obtenidos para cada centro de formación de la UMH.

Competencias Titulados: Grado utilización vs grado adquirido

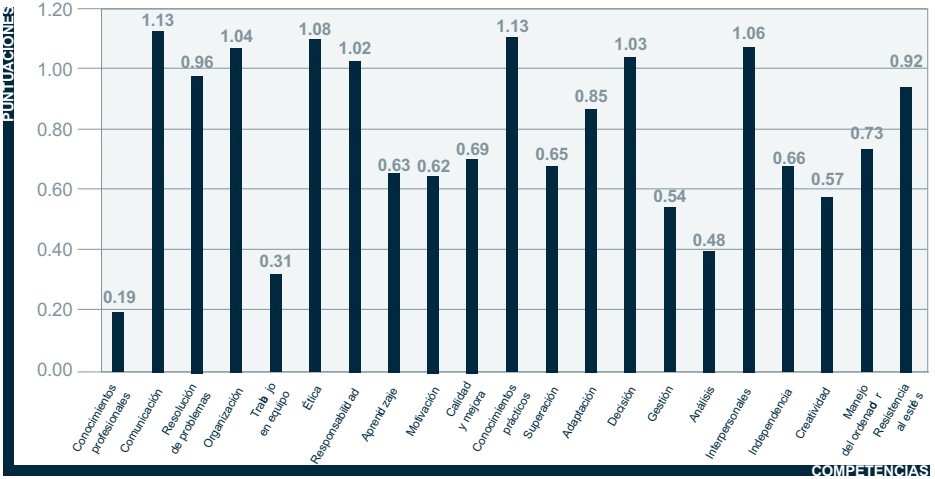


Podemos plantear a la vista del gráfico con los resultados obtenidos, una serie de conclusiones que no por obvias dejan de ser interesantes para nuestro trabajo y lo que es más importante, para poder ayudar a los futuros trabajadores que ahora son estudiantes de la UMH, a enfocar su salida laboral, no solo con los conocimientos adecuados, sino con la competencias generales requeridas por la empresas, siendo éste uno de los objetivos del estudio.

El primer resultado destacable, es que ninguna competencia tiene mayor puntuación desde la óptica de adquisición en la universidad que en su grado de utilización en la empresa, (lo que nos indica que existe un margen de mejora en la educación superior).

Veamos el gráfico siguiente para mostrar los "gaps" con los que nos encontramos:

Gaps Titulados: Grado adquirido vs grado utilizado



En primer lugar, tenemos que la competencia que en mayor grado difiere la puntuación dada a la utilización en la empresa y la adquirida en la UMH es la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*, que tiene la misma puntuación que nos encontramos con la *capacidad de comunicación oral y escrit*a, pero si algo se puede destacar, es que todas ellas difieren en muy pocas décimas unas de otras. Es muy difícil poder destacar unas competencias de otras ya que no hay un corte claro, es un decremento o incremento constante, dependiendo desde que lado miremos el rango de las puntuaciones obtenido.

Señalamos a continuación las competencias que mayor "gap" tienen. En este caso consideramos aquellas cuyo diferencial es mayor de un punto, y las ordenamos de mayor a menor valor:

- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Compromiso ético.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Toma de decisiones.
- Responsabilidad en el trabajo.

Podemos ver que las menores diferencias se corresponden con los *conocimientos básicos de la profesión* y su interpretación es bastante lógica, ya que es una de las competencias más específicas a cada uno de los encuestados, porque se pregunta si ha adquirido los conocimientos por lo menos básicos, para poder realizar su trabajo.

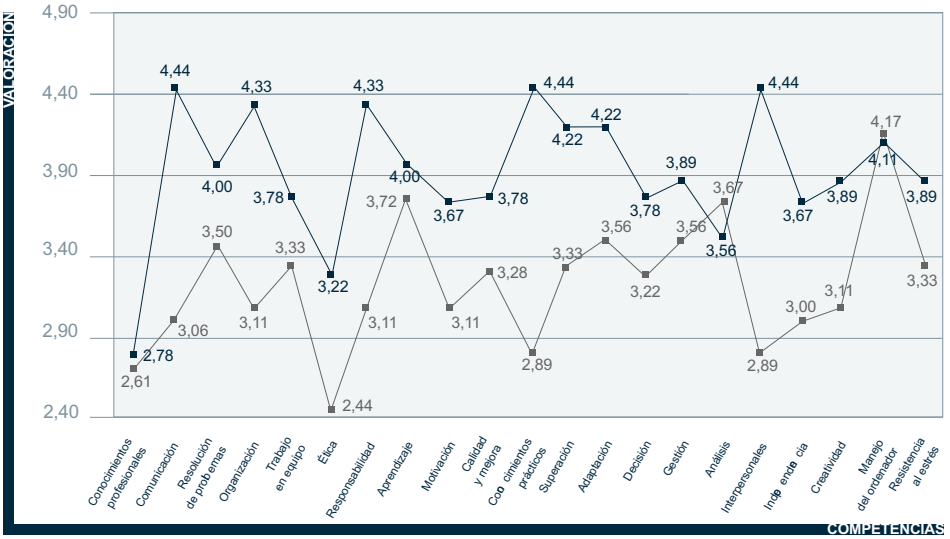
Para terminar este punto es destacable que el segundo menor rango, se corresponde con la *capacidad de trabajar en equipo*, que a su vez era la competencia mejor puntuada en cuanto al grado de adquisición en la UMH.

Vamos a pasar a analizar los resultados obtenidos dependiendo del centro de formación en el cual se encuentran nuestros titulados.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ELCHE.*

Se nos presenta el primero de los centros de formación, que se corresponde con las titulaciones técnicas que se encuentran en el campus de Elche.

Competencias Titulados: Grado adquirido vs utilizado EPSE



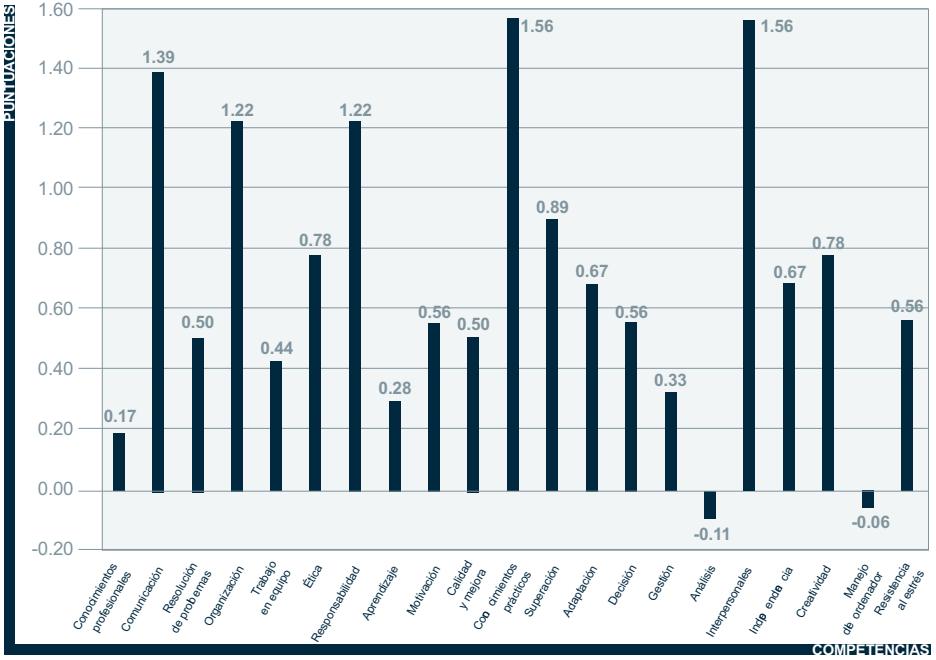
Dos son los aspectos que destacan por encima del resto al dar un primer vistazo al gráfico. El primero de ellos es que el grado de adquisición en la UMH, es mayor que su grado de utilización en la empresa, en las siguientes competencias:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.

* Titulaciones participantes de la EPSE: Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos, Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom., Ingeniero de Materiales, Ingeniero Industrial

Veamos ahora las diferencias absolutas entre el grado adquirido y el grado utilizado para competencia.

Gaps Titulados: Grado adquirido vs utilizado EPSE



A la vista del gráfico, podemos señalar como competencias de mayor “gap” aquéllas que su valor es superior a un punto, que se corresponden con:

- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Responsabilidad en el trabajo.

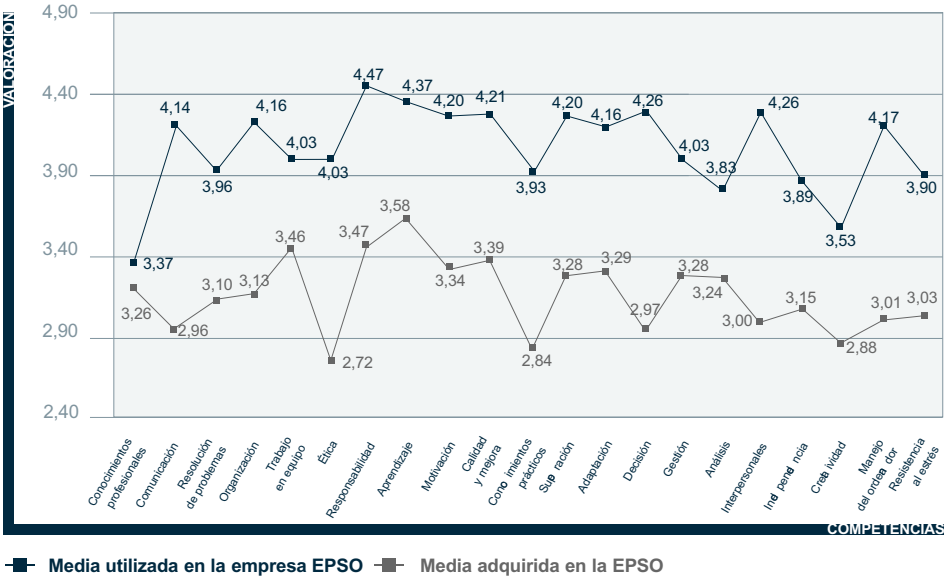
En contraposición a lo comentado anteriormente, nos encontramos con valores de "gaps" que son prácticamente nulos, lo que nos lleva a pensar que la universidad y el mercado laboral se encuentran muy próximos. Las competencias a destacar en este aspecto son:

- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Conocimientos básicos de la profesión.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ORIHUELA.*

El segundo centro de formación que nos encontramos se corresponde, igual que el anterior con carreras técnicas, pero localizado físicamente en el campus de Orihuela.

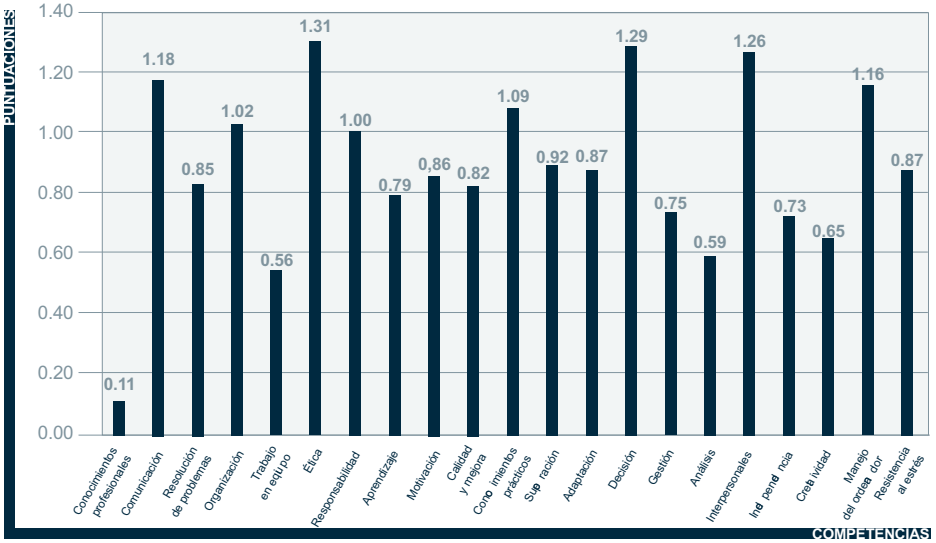
Competencias Titulados: Grado adquirido vs utilizado EPSO



* Titulaciones participantes de la EPSO: Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec., Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín., Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim., Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Técnico Agrícola, Licenciado en Enología, Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos.

Las competencias siguen el mismo patrón que los resultados obtenidos de forma general y pasamos a ver el gráfico con los "gaps" correspondientes, para su mejor interpretación.

Gaps Titulados:Grado adquirido vs utilizado EPSO



El primero de los grupos viene formado por ocho competencias, que difieren en más de un punto a la hora de valorar el grado de adquisición y el grado de utilización de dichas competencias. Las mencionamos a continuación, ordenadas de mayor "gap" a menor.

- Compromiso ético.
- Toma de decisiones.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de comunicación.
- Habilidades básicas del manejo del ordenador.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Responsabilidad en el trabajo.

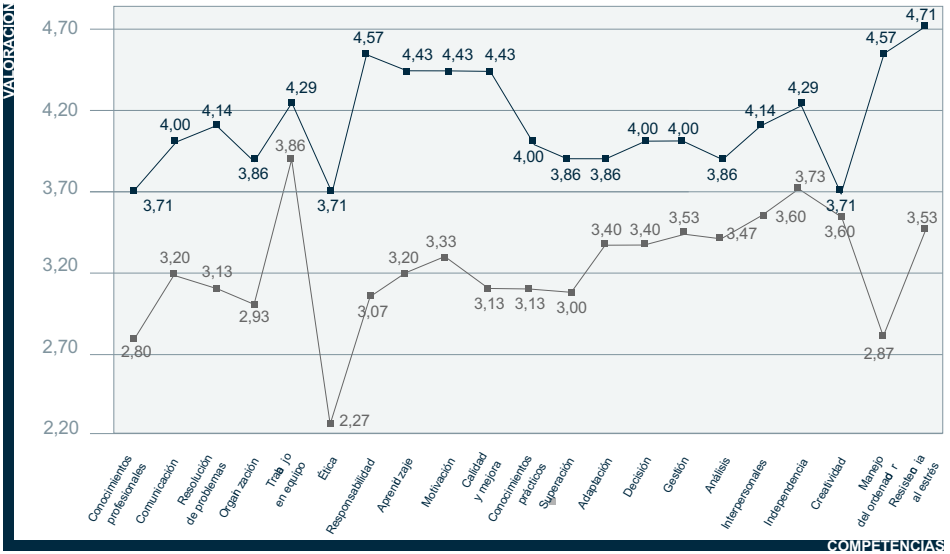
El segundo de los grupos esta formado por doce, que se encuentran en el rango comprendido entre 0,50 puntos y un punto. Esto nos lleva a confirmar que la competencia que se corresponde con *conocimientos básicos de la profesión* tiene una puntuación similar en ambas medidas, es decir, su "gap" es prácticamente nulo.

El resto de los resultados se corresponden con el patrón que siguen las competencias analizadas de forma global, por lo que pasamos a realizar el análisis del siguiente centro de formación.

FACULTAD DE BELLAS ARTES.*

Nos encontramos con un centro de formación, que está formado en el caso de nuestro estudio, por una única titulación que se corresponden con Bellas Artes, con lo que estudiamos en este caso una única titulación y que se localiza en el campus de Altea.

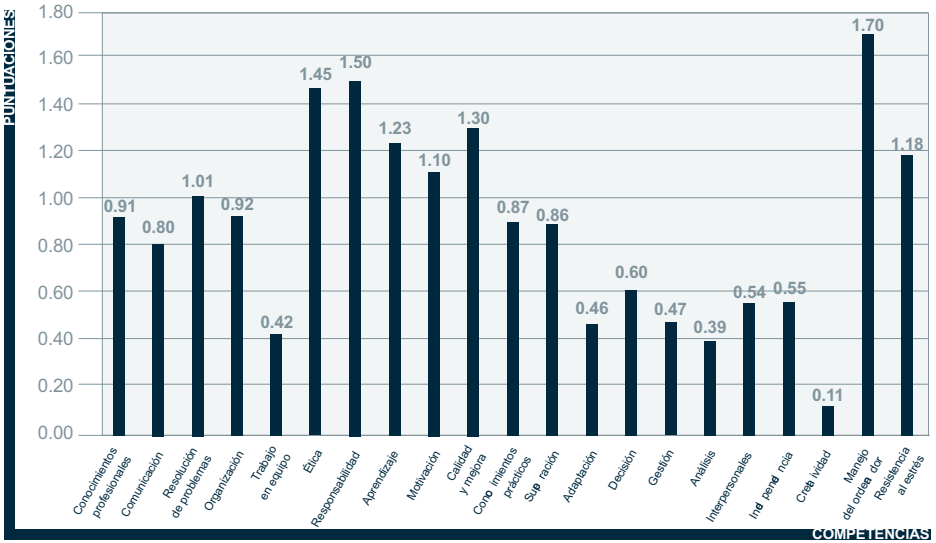
Competencias Titulados: Grado Adquirido vs utilizado BBAA



* Titulaciones participantes de BBAA: Licenciado en Bellas Artes.

A la vista del gráfico anterior y el que presentamos a continuación, que nos cuantifica el tamaño de los “gaps”, vamos a destacar los siguientes aspectos:

Gaps Titulados: Grado adquirido vs utilizado Bellas Artes



El rango de los datos es similar a los obtenidos en otros centros formativos y ninguna de las competencias, se entrelaza en cuanto a resultados se refiere, es decir, todas tienen una mayor puntuación en su grado de utilización en la empresa, que en su grado de adquisición en la UMH.

Con respecto al tamaño de los “gaps” podemos diferenciar tres grupos diferentes de competencias.

Siete de las competencias tienen un “gap” inferior a 0,60 puntos, que es relativamente pequeño en comparación al resto de valores y en concreto la *capacidad de generar nuevas ideas*, su “gap” es significativamente pequeño.

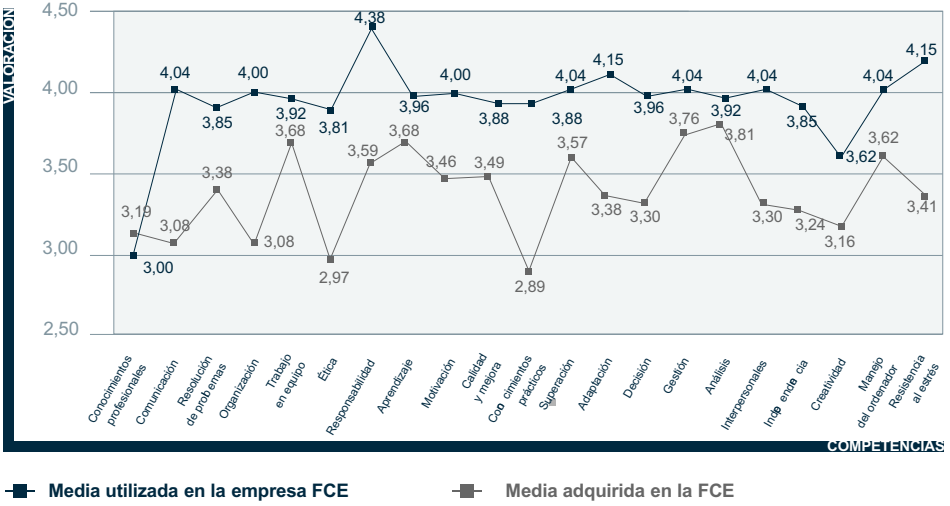
Mientras, ocho de las competencias tienen un "gap" mayor de un punto, destacando sobre todo la *habilidad de manejar el ordenador*, que difiere en 1,70, es el mayor "gap" que se plantea a lo largo de este apartado. Las competencias que tienen un "gap" mayor de un punto se corresponden con:

- Habilidades básicas del manejo del ordenador.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Compromiso ético.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Motivación por el trabajo.
- Resolución de problemas.

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES.*

La Facultad de Ciencias Experimentales se encuentra localizado físicamente en el campus de Elche.

Competencias Titulados: Grado Adquirido vs utilizado FCE

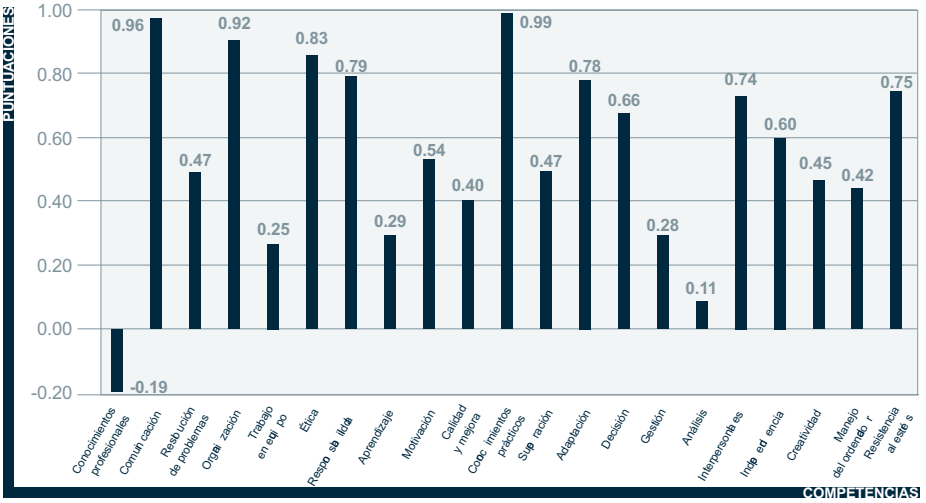


Observamos que una de las competencias tiene mayor puntuación en el grado de adquisición en la UMH, que en su frecuencia de utilización en la empresa, en este caso se corresponde con el grado de *conocimientos básicos de la profesión*.

* Titulaciones participantes de la FCE: Licenciado en Bioquímica, Diplomado en Estadística, Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas, Ldo. en Ciencias Ambientales.

Por último decir, que los resultados interpretándolos de forma general no difieren significativamente de los globales, vamos a plantear el gráfico que nos mide los "gaps" de cada una de las competencias.

Gaps Titulados: Grado adquirido vs utilizado FCE



Observamos que ninguna de las competencias difieren en más de un punto, es decir, la puntuación que se corresponde con el grado adquirido de cada competencia y el grado adquirido se aproximan más que en cualquier otro centro estudiado. Aún así vamos a destacar aquellas cuyo valor se aproxima a uno que son:

- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de organizar y planificar.

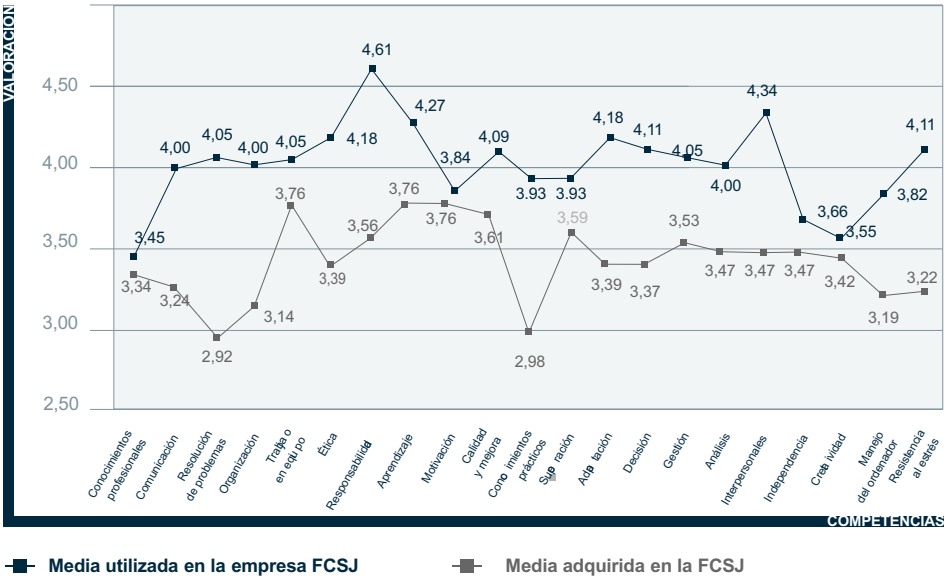
Tenemos que reflejar aquellas competencias que su "gap" es menor, que se corresponde con una mejor aproximación de la universidad al mercado laboral, siempre considerando la visión de los titulados. Se destacan por encima del resto dos de ellas:

- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de análisis y síntesis.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE.*

Tenemos en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, titulaciones de gran carga teórica, pero también tenemos otras como es el caso de Antropología con una gran diversidad de resultados debido a ser un segundo ciclo abierto a gran número de titulaciones. Esto nos lleva a tener unos resultados muy parecidos al patrón que siguen la mayoría de los resultados obtenidos hasta el momento.

Competencias Titulados: Grado Adquirido vs utilizado FCSJ



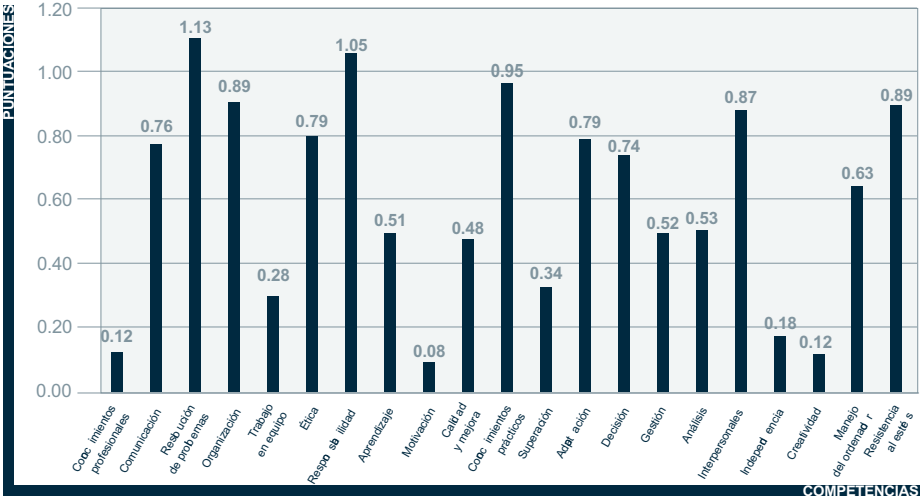
El aspecto más destacable se centra en la competencia número nueve que se corresponde con la *motivación en el trabajo*. Es el primer análisis por facultad o de forma global que vemos que esta competencia, tiene un valor prácticamente igual bien medida en el grado de adquisición en la UMH o en el grado de utilización en la empresa. Esto implica fundamentalmente, que los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche mientras se encuentran cursando sus estudios, presentan una gran motivación.

* Titulaciones participantes de la FSCJ: Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Derecho, Ldo. en Antropología Social y Cultural, Ldo. en CC. Actuariales y Financieras, Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado.

Por último decir, que los resultados interpretándolos de forma general no difieren significativamente de los globales, vamos a plantear el gráfico que nos mide los "gaps" de cada una de las competencias.

Para terminar este apartado planteamos el gráfico que nos cuantifica los "gaps" de cada una de las competencias.

Gaps Titulados: Grado adquirido vs utilizado FCSJ



Podemos comentar, que las puntuaciones de dichos "gaps" son similares al general, además, cinco competencias tienen un "gap" inferior a 0,30 puntos, que es prácticamente insignificante. Dichas competencias son las siguientes:

- Motivación por el trabajo.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de generar nuevas ideas.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de trabajar en equipo.

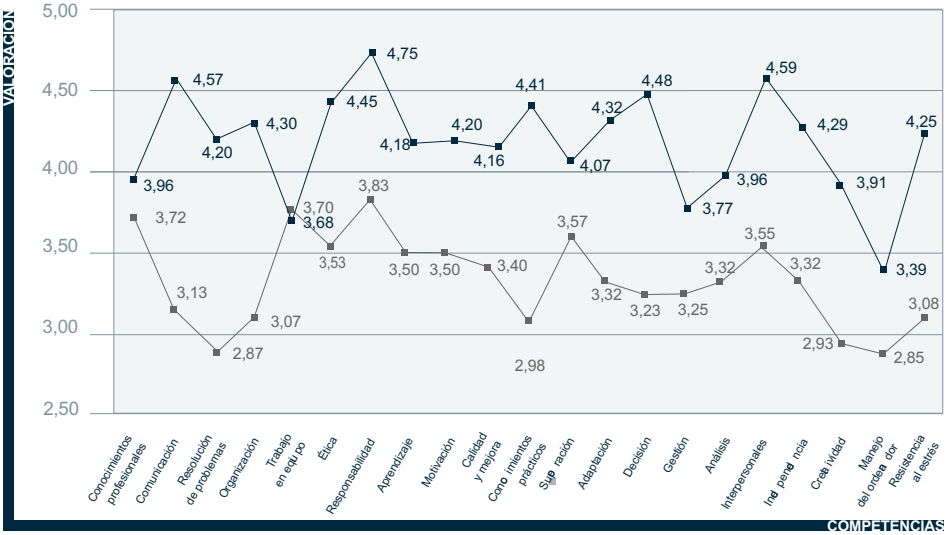
Mientras dos competencias tienen un diferencial con un valor superior a un punto, y son:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

FACULTAD DE MEDICINA.*

Para terminar el análisis de las competencias por las diferentes facultades que forman la UMH, se nos presenta la Facultad de Medicina. Vemos en un principio el gráfico antes de comentar los resultados.

Competencias Titulados: Grado Adquirido vs utilizado F. Medicina



Media utilizada en la empresa F. Medicina **Media adquirida en la F. Medicina**

Tenemos un resultado cuanto menos sorprendente, que se corresponde con la competencia de *trabajar en equipo*, cuya puntuación es prácticamente la misma en las dos medidas consideradas en esta parte del estudio. La puntuación de la media adquirida en la UMH, es ligeramente superior a la global y por el contrario la media utilizada en la empresa es sensiblemente inferior. Esto puede venir condicionado por dos motivos fundamentales:

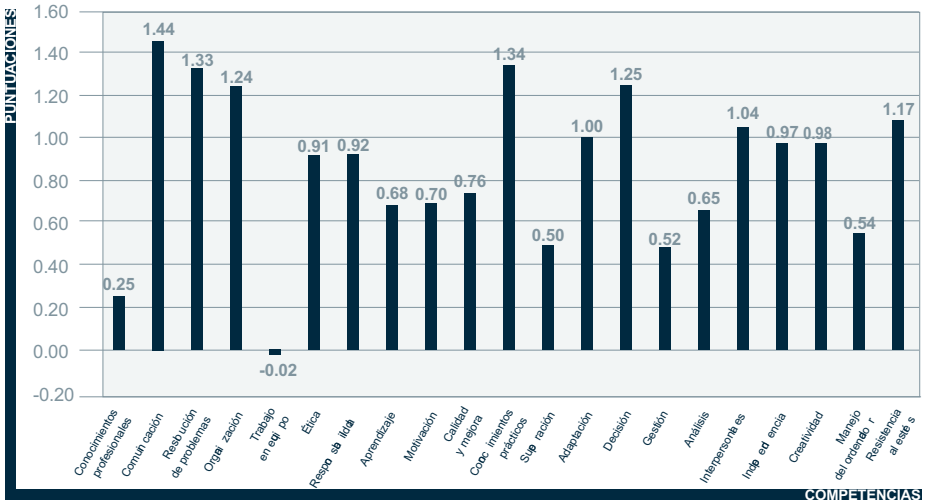
- El primero de ellos es que en la Facultad de Medicina se encuentran las titulaciones de Fisioterapia y Podología, cuya salida laboral más directa es la creación de empresas por parte de los titulados. Esto condiciona que la puntuación a la competencia de *trabajo en equipo* sea menor.

* Titulaciones participantes de la FMedicina: Diplomado en Podología, Licenciado en Medicina, Diplomado en Fisioterapia.

- El segundo aspecto a destacar se corresponde con la titulación de Medicina, en la cuales también muy importante el trabajo individual aunque en menor grado que en el caso comentado para las titulaciones anteriores.

Tenemos en cuenta también el rango de puntuaciones, ya que es superior a los presentados anteriormente en las dos medidas a tener en cuenta. Esto lo vemos reflejado en el gráfico que planteamos a continuación que nos cuantifica el valor de los "gaps".

Gaps Titulados: Grado adquirido vs utilizado F. Medicina



Comentar con respecto al gráfico, que la única competencia que tiene mayor puntuación en el grado adquirido que en el utilizado es la *capacidad de trabajar en equipo.* El resto de puntuaciones siguen un patrón con el resto de centros de formación, destacando las ocho competencias con un "gap" superior a un punto, que se corresponden con:

- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de trabajar bajo presión
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de adaptación a las nuevas situaciones.

Podemos ver en el lado opuesto, que tan sólo tres competencias tienen valores menores de 0,50 puntos y dentro de ellas destacan dos de ellas, las dos de menor "gap":

- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de comunicación.

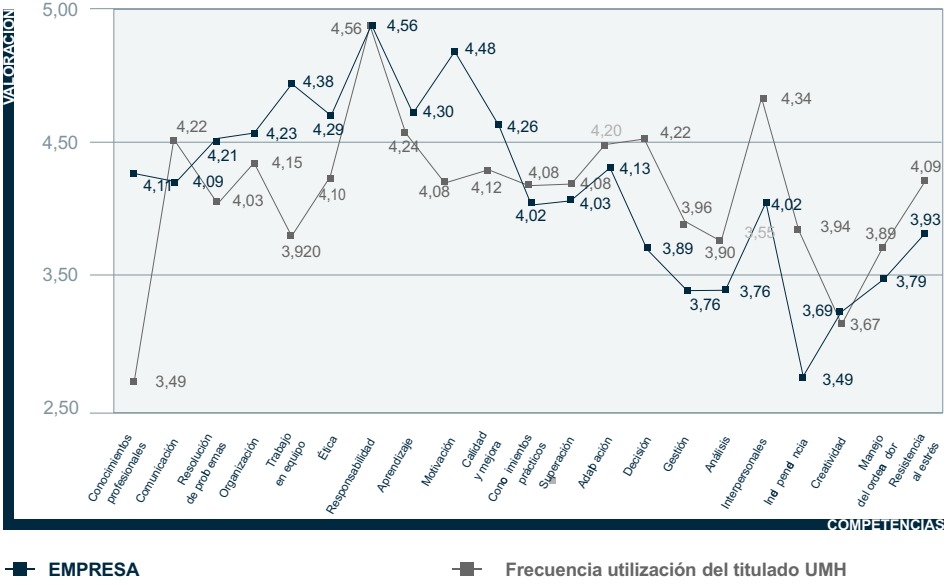
7. COMPARACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS UTILIZADAS POR LOS TITULADOS Y LOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

Dentro del presente capítulo, nos vamos a encargar del estudio comparativo de las competencias valoradas por las empresas y por los titulados. Teniendo presente que la puntuación otorgada por los titulados, se corresponde con el grado de utilización de dicha competencia en la empresa.

Presentamos a continuación el gráfico que muestra dichas puntuaciones, que como veremos facilita el análisis a realizar.

Competencias: Grado utilización titulado vs puntuación empresas



Mediante esta comparación veremos, las diferencias existentes entre el punto de vista de las empresas, y el punto de vista de los titulados, con respecto a en qué grado las competencias son exigidas y utilizadas en los puestos de trabajo.

Vemos en un primer momento, cuáles de ellas son mejor valoradas por las empresas. Las ordenaremos teniendo en cuenta la puntuación obtenida:

- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad de aprender.
- Compromiso ético.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Resolución de problemas.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad para generar nuevas ideas.

Pasamos a ver aquéllas que están mejor valoradas por parte del titulado. Al igual que antes, las ordenaremos teniendo en cuenta la puntuación obtenida:

- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de comunicación (oral y escrita).
- Toma de decisiones.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Motivación por alcanzar metas.
- Habilidades de gestión de información.
- Habilidades de trabajar de forma independiente.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades básicas del manejo de ordenador.

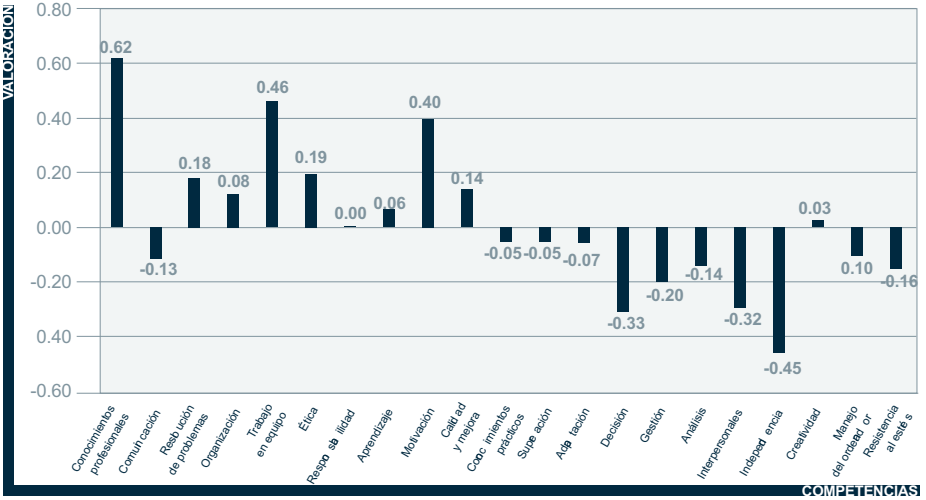
Por último tenemos que contemplar el único de los casos, en que las puntuaciones obtenidas por las empresas y por los titulados coinciden absolutamente. Este caso se corresponde con:

- Responsabilidad en el trabajo.

Dicha competencia además de coincidir en el valor otorgado es la mejor puntuada, a la vez, por parte de las empresas y de los titulados.

En principio podemos destacar que en general las diferencias son mínimas, ya que sólo hay cuatro competencias que su "gap" en valor absoluto es superior a 0,4 puntos, que representa un 10% de la diferencia máxima posible (cuatro puntos). Esto nos llevaría a pensar que el punto de vista del mercado laboral y de los titulados no difiere en gran medida, tanto en sus pretensiones (empresas), como en su utilización (titulados). De todas formas esos resultados los vamos a presentar a continuación, una vez tengamos el gráfico que nos mide todos los "gaps" de las competencias a estudio.

GAPS: Utilización del titulado vs puntuación de la empresa



Lo primero de todo vamos a recordar la interpretación del gráfico, que no por sencillo vamos a dejar que pueda llevar a equívocos. Vamos a tener presente dos aspectos a la hora de interpretar el gráfico:

- El primero de ellos es el método utilizado para el cálculo de los valores que representan cada "gap". Se toma la puntuación otorgada por las empresas a cada una de las competencias y se resta el valor que los titulados le han concedido, a la utilización de cada una de las competencias a estudio.

- La segunda consideración a tener en cuenta, se corresponde con la interpretación de los mismos. Cuando nos encontremos con un valor positivo, nos quiere decir, que la empresa valora comparativamente mejor la competencia que los titulados, en la frecuencia de utilización en el trabajo. Una diferencia negativa significa que los titulados puntúan mejor que las empresas la competencia en cuestión.

Teniendo presente esta interpretación referida, seguidamente vamos a comentar los resultados más destacables obtenidos en la comparación.

En primer lugar hay que destacar que aunque existen diferencias en los resultados obtenidos, es muy importante ver que estas diferencias de puntuación, en la gran mayoría de las competencias, son mínimas. Podemos ver que quince de ellas no tienen un "gap" superior a 0,20 puntos. Teniendo presente que nuestra escala se corresponde con valores de 1 a 5 (cinco categorías), una variación de 0,20 puntos no supone más que un 5% de la variabilidad posible, que en la mayoría de estas competencias no llega a esa variación. Es una medida esperanzadora ya que podemos concluir que la utilización de las competencias por parte de los titulados y el requerimiento por parte de las empresas están muy próximos. La solución idónea sería que la diferencia fuera cero en todas las competencias, y por tanto cuanto más próximo estén los valores a cero mucho mejor, (eso nos quiere decir que nuestros titulados utilizan desde su punto de vista, las competencias en el grado que las requieren las empresas).

Por otro lado tenemos que tener presente que seis de las competencias tienen un "gap" mayor de 0,20 puntos. Nos encontramos que tres de ellas están mejor valoradas por parte de las empresas que por los titulados, y son las siguientes (ordenadas de mayor a menor "gap"):

- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Motivación por el trabajo.

Esto da a entender, que los titulados infravaloran la utilización de estas tres competencias respecto a los requerimientos de las empresas. La diferencia máxima se observa en la valoración de los *conocimientos básicos de la profesión* y puede venir motivada porque cuando los titulados realizan la valoración, posiblemente toman como referencia el conjunto de conocimientos adquiridos en la universidad (y por tanto sólo utilizan una parte de lo aprendido), mientras que las empresas al puntuar dicha competencia pueden estar valorando la importancia del componente técnico del trabajo.

Las otras tres competencias, como es lógico, tienen una mejor valoración por parte del titulado que por parte de la empresa (por eso su signo negativo en el gráfico). Las competencias en cuestión son las siguientes (ordenadas de mayor a menor "gap"):

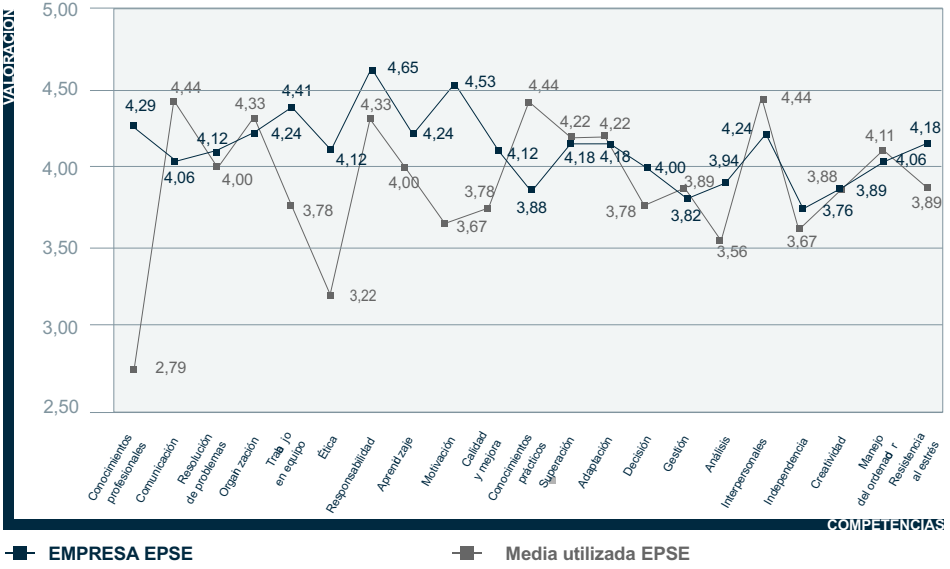
- Habilidades para trabajar de forma independiente.
- Habilidades interpersonales.
- Toma de decisiones.

Una vez tenemos analizados los resultados de forma general para todas las titulaciones, pasamos a ver cómo se comportan cada uno de los centros de estudio, que han participado en el presente estudio.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ELCHE.*

Vamos a empezar contrastando el grado de utilización de cada competencia en su puesto de trabajo, comparándolo con las puntuaciones otorgadas por las empresas. Los resultados obtenidos se ven reflejados en el siguiente gráfico:

Utilización competencias titulados vs puntuación empresas EPSE



* Titulaciones participantes de la EPSE: Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos, Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom., Ingeniero de Materiales, Ingeniero Industrial.

Tenemos ahora un gráfico con mayor diversidad a la hora de interpretar los resultados. No podemos concluir que las puntuaciones de las empresas sean claramente superiores, ya que hay un cierto número de competencias que los titulados consideran que las utilizan en un grado mayor, que las empresas las requieren. Pasamos en este momento a ver que competencias puntúan mejor las empresas y posteriormente cuáles valoran mejor los titulados, ordenándolas siempre de mayor a menor puntuación obtenida.

Las competencias que son mejor valoradas por las empresas que por los titulados son:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Resolución de problemas.
- Compromiso ético.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.

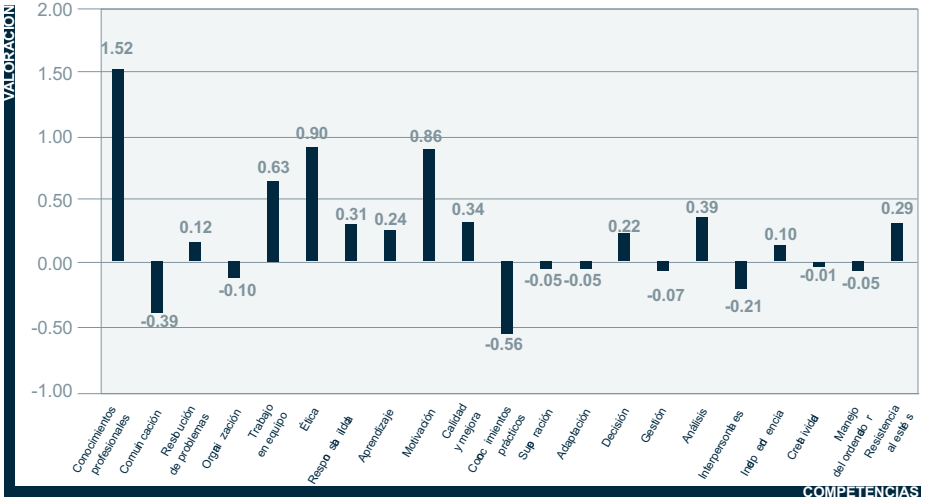
Presentamos a continuación las competencias que obtienen mejor puntuación por parte de los titulados que por las empresas:

- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Motivación por alcanzar metas.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Habilidades de gestión de información.

Por último tenemos que presentar la única competencia que tenemos con la misma puntuación medida, tanto por parte del titulado como de la empresa, que se corresponde con *capacidad de generar nuevas ideas.*

Si observamos ahora el gráfico que resalta los "gaps", correspondientes a la puntuación otorgada por las empresas y por los titulados, desde el grado de utilización de cada competencia en la empresa, veremos una mayor diversidad en los resultados obtenidos.

GAPS: Utilización del titulado EPSE vs puntuación de la empresa EPSE



En este gráfico podemos diferenciar dos grupos dentro de los "gaps" que se presentan. El primero de ellos viene dado por aquellas competencias que no difieren en más de 0,50 puntos una medida de otra (que representa menos del 20% de la diferencia máxima posible).

El segundo de los grupos está formado por cinco competencias, cuyo "gap" es mayor de 0,50 puntos, cuatro de ellas tienen mejor puntuación por parte de las empresas y son:

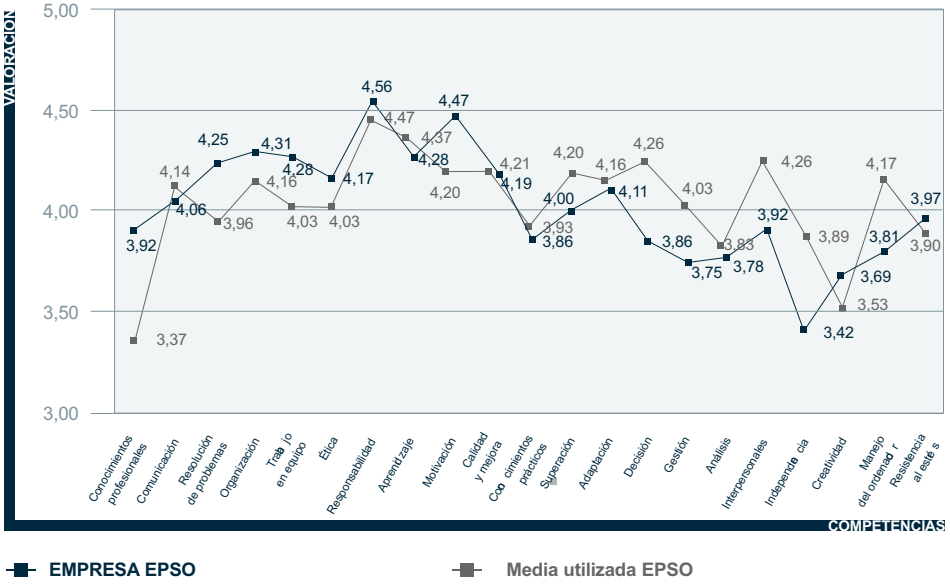
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Compromiso ético.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de trabajar en equipo.

Por otro lado tenemos la capacidad de *aplicar los conocimientos a la práctica*, que tienen un "gap" a favor de los titulados superior a 0,50 puntos.

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE ORIHUELA.*

En primer lugar presentamos el gráfico que muestra las puntuaciones proporcionadas por el titulado, al grado de utilización de cada competencia en la empresa, y la comparación con las otorgadas por la propia empresa.

Utilización competencias titulados EPSO vs puntuación empresas EPSO



No podemos concluir que las puntuaciones de las empresas sean claramente superiores a las de los titulados, ya que hay un mayor número de competencias que los titulados consideran que las utilizan en un grado mayor que las empresas las requieren. Pasamos en este momento a ver qué competencias valoran mejor las empresas y posteriormente cuáles puntúan mejor los titulados, ordenándolas siempre de mayor a menor puntuación obtenida.

* Titulaciones participantes de la EPSO: Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec., Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín., Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim., Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Técnico Agrícola, Licenciado en Enología, Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos.

Las competencias que son mejor valoradas por las empresas que por los titulados son:

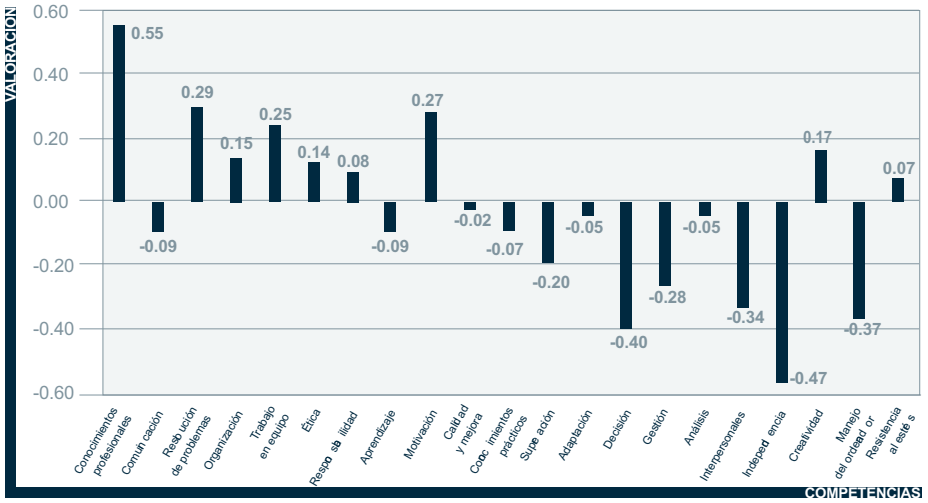
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Resolución de problemas.
- Compromiso ético.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de generar nuevas ideas.

Presentamos a continuación las competencias que obtienen mejor puntuación por parte de los titulados que por las empresas:

- Capacidad de aprender.
- Toma de decisiones.
- Habilidades interpersonales.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Motivación por alcanzar metas.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de comunicación.
- Habilidades de gestión de información.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de análisis y síntesis.

Una vez que tenemos clasificadas qué competencias puntúan mejor las empresas y cuáles de ellas puntúan mejor los titulados, pasamos a ver las diferencias que existen entre ambas. Si observamos ahora el gráfico que nos mide los "gaps" correspondientes a la puntuación otorgada por las empresas y por los titulados, desde el grado de utilización de cada competencia en la empresa, veremos una mayor variedad en los resultados obtenidos.

GAPS: Utilización del titulado EPSO vs puntuación de la empresa EPSO



Existen diferencias notables en una gran mayoría de competencias, pero tenemos que destacar a nuestro juicio cinco de ellas. En primer lugar tenemos la competencia de *conocimientos básicos de la profesión*, que claramente (0,55 puntos) la puntúan mejor las empresas que los titulados.

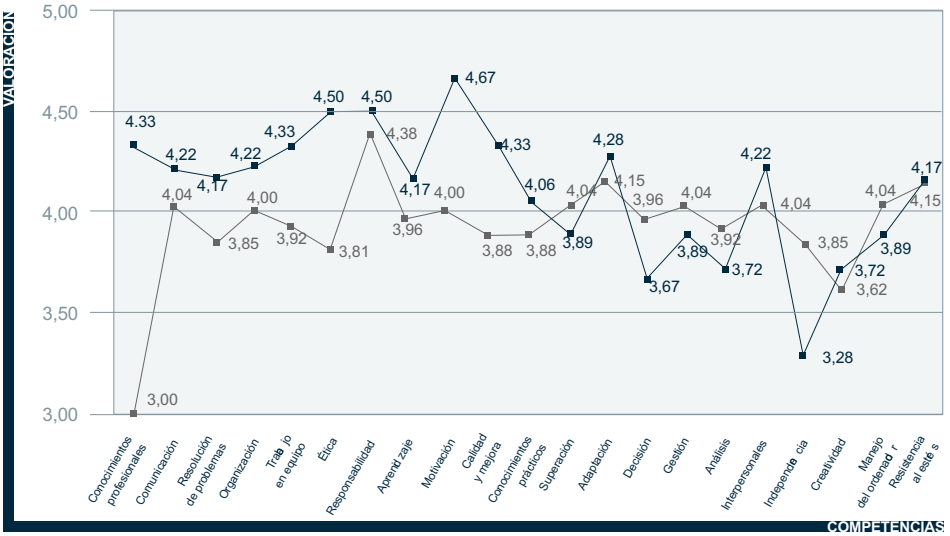
Por otro lado destacan cuatro competencias con una puntuación mayor de los titulados, que por parte de las empresas que se corresponden con:

- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Toma de decisiones.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Habilidades interpersonales.

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES.*

A continuación presentamos los resultados obtenidos al examinar las empresas que contratan titulados de la Facultad de Ciencias Experimentales.

Utilización competencias titulados FCE vs puntuación empresas FCE



Análogamente a continuación, señalamos qué competencias puntúan mejor las empresas y posteriormente cuales puntúan mejor los titulados, ordenándolas siempre de mayor a menor puntuación obtenida.

Las competencias que son mejor valoradas por las empresas que por los titulados son:

- Motivación por el trabajo.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Compromiso ético.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de comunicación.

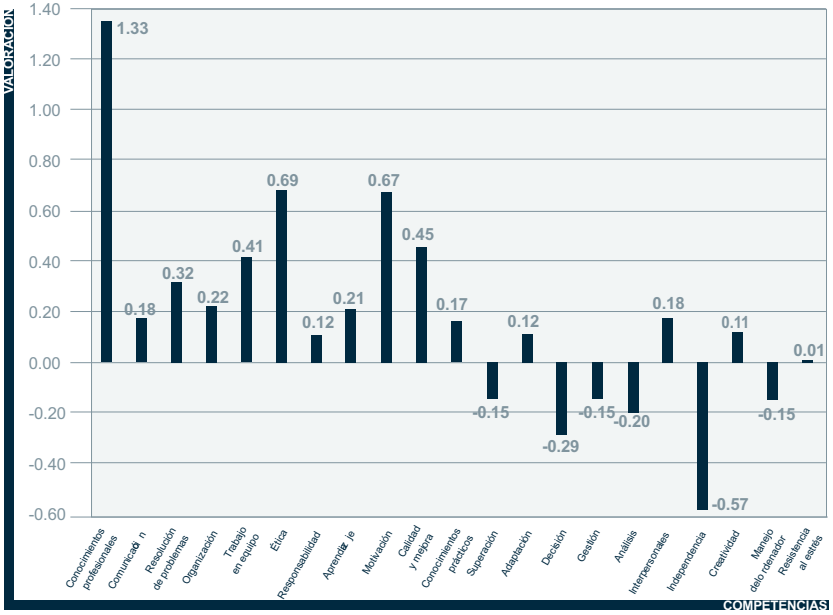
- Capacidad de organizar y planificar.
- Habilidades interpersonales.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad de generar nuevas ideas.

Presentamos a continuación las competencias que obtienen mejor puntuación por parte de los titulados que por las empresas:

- Motivación por alcanzar metas.
- Habilidades de gestión de información.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.

Si observamos ahora el gráfico que nos cuantifica los diferenciales, veremos una mayor diversidad en las puntuaciones de dichos "gaps".

GAPS: Utilización del titulado FCE vs puntuación de la empresa FCE



A la vista de los resultados es inevitable tener que señalar a dos competencias fundamentalmente. La primera de ellas se corresponde con los *conocimientos básicos de la profesión*, que obtiene una puntuación muy superior por parte de las empresas que por parte de los titulados. Una posible causa puede ser que los conocimientos que los titulados consideran básicos, la empresa los considera avanzados. Un titulado puede entender como básicos unos conocimientos adquiridos en un curso intermedio de su titulación y esos mismos conocimientos para la empresa pueden ser considerados como más elevados.

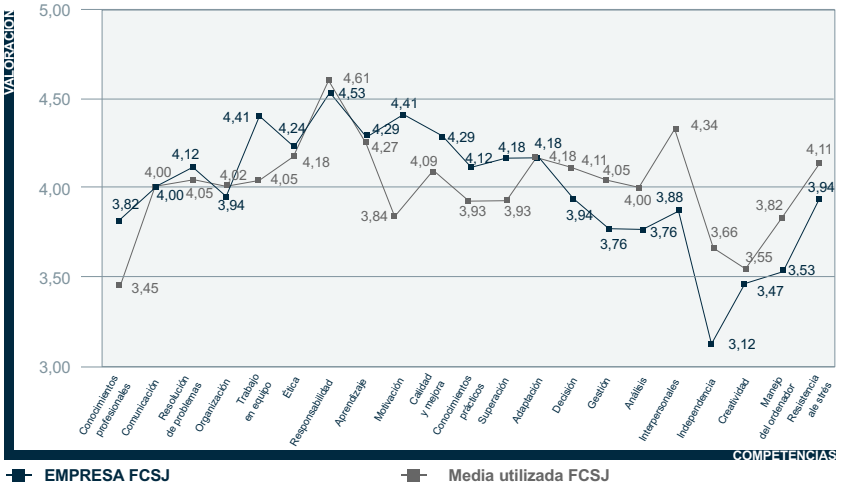
Podemos señalar también; el *compromiso ético* y la *motivación por el trabajo*, ambas puntuadas mejor por las empresas, con un "gap" de más de 0,50 puntos. El resto de competencias se encuentran un rango inferior a 0,50 puntos y la gran mayoría menos de 0,30 que es relativamente pequeño.

Por último nos encontramos con la habilidad para trabajar de forma independiente, donde los titulados la consideran en un mayor grado que las empresas, con un "gap" superior a 0,50 puntos.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE.*

A continuación presentamos los resultados obtenidos de examinar a las empresas que contratan titulados de la Facultad de Ciencias Sociales y jurídicas de Elche.

Utilización competencias titulados FCSJ vs puntuación empresas FCSJ



* Titulaciones participantes de la FSCJ: Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Derecho, Ldo. en Antropología Social y Cultural, Ldo. en CC. Actuariales y Financieras, Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado.

Se puede destacar a la vista del gráfico, el estrecho margen que hay entre algunas de las competencias, lo que nos lleva a confirmar que en este centro lo que piden las empresas y lo que utilizan los titulados está muy próximo entre sí, siendo ésta la mejor de las soluciones posibles.

Empezaremos destacando las competencias que son mejor valoradas por las empresas que por los titulados. Teniendo en cuenta que las ordenamos de las mejor puntuadas a las que obtienen menor importancia:

- Capacidad de trabajar en equipo.
- Motivación por el trabajo.
- Capacidad de aprender.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Compromiso ético.
- Motivación por alcanzar metas.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Conocimientos básicos de la profesión.

Presentamos a continuación las competencias que obtienen mejor valoración por parte de los titulados que por parte de las empresas, teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas:

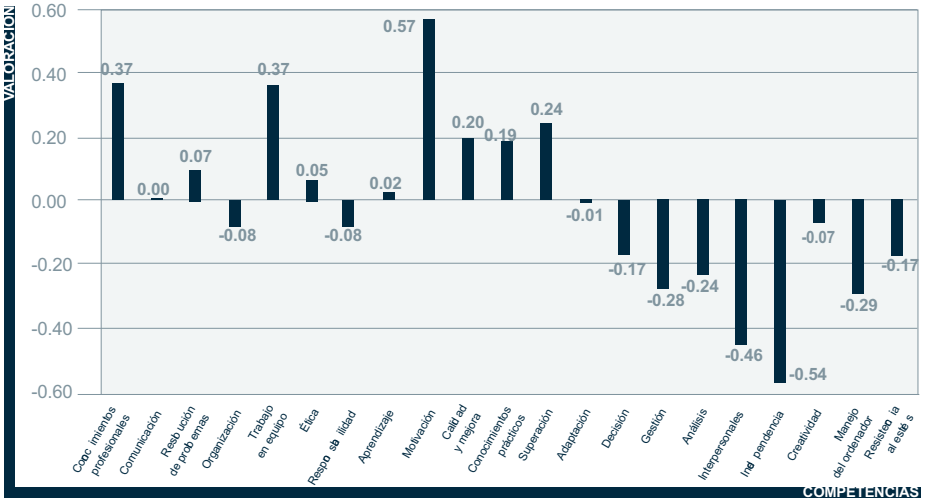
- Responsabilidad en el trabajo.
- Habilidades interpersonales.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Habilidades de gestión de información.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de generar nuevas ideas.

Una vez tenemos clasificadas las competencias dependiendo si obtienen mejor valoración por parte de las empresas o de los titulados, tenemos que observar que dos de ellas obtienen la misma puntuación por ambas partes. Estas competencias se corresponden con:

- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de comunicación.

Ahora hay que ver el gráfico que se corresponde con los “gaps”, que surgen de comparar la media obtenida por parte de las empresas, y la de los titulados, cuando les preguntamos por la utilización de cada competencia en su puesto de trabajo. Veamos los resultados obtenidos:

GAPS: Utilización del titulado FCSJ vs puntuación de la empresa FCSJ



Tenemos que destacar claramente que la gran mayoría de competencias (dieciséis en concreto), tienen un rango inferior a 0,30 puntos, y más en concreto ocho competencias tienen unas diferencias prácticamente nulas, ya que su rango es menor a 0,10 puntos.

En el otro extremo, tenemos las cinco competencias restantes, que aunque las diferencias son mayores, tampoco son excesivas, si las comparamos con el resto de los centros anteriores. Tres de ellas están puntuadas mejor por parte de las empresas, con un “gap” superior a 0,30 puntos y se corresponden con:

- Motivación por el trabajo. (Superior a 0,50 puntos).
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de trabajar en equipo.

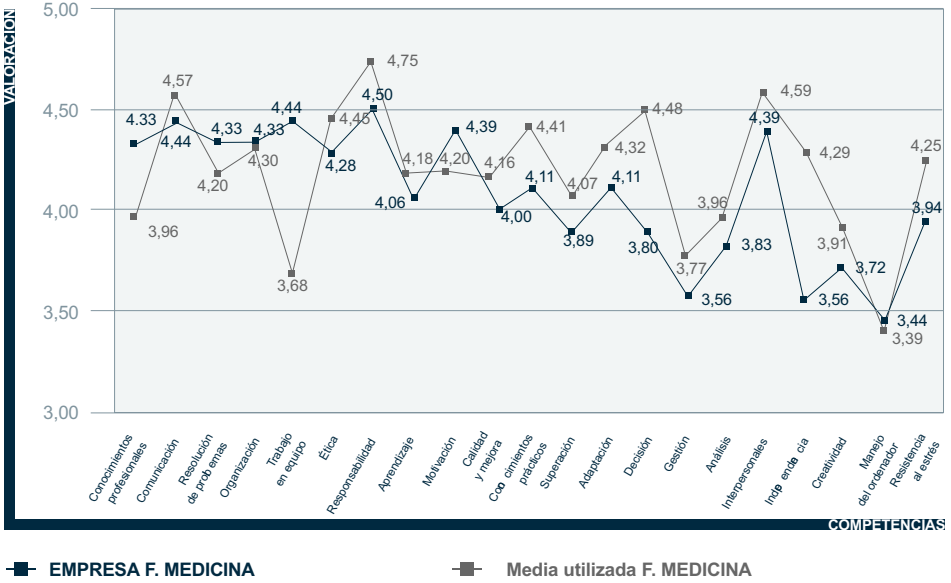
Las dos competencias restantes tienen un diferencial a favor de los titulados por encima de 0,40 puntos, y se corresponden con:

- Habilidad para trabajar de forma independiente. (Superior a 0,50 puntos).
- Habilidades interpersonales.

FACULTAD DE MEDICINA.*

Al igual que hemos realizado con los centros anteriores, tenemos que analizar en este momento las puntuaciones que obtenemos de estudiar las respuestas de los titulados, al grado de utilización de cada competencia, teniendo en cuenta las puntuaciones de las empresas.

Utilización competencias titulados F. MEDICINA vs puntuación empresas F. MEDICINA



* Titulaciones participantes de la FMedicina: Diplomado en Podología, Licenciado en Medicina, Diplomado en Fisioterapia.

Tenemos una mayoría de competencias que obtienen mejor puntuación por parte de los titulados, que por parte de las empresas.

Destacamos en un primer momento las competencias que son mejor valoradas por las empresas que por los titulados. Teniendo en cuenta que las ordenamos de mayor a menor puntuación tenemos:

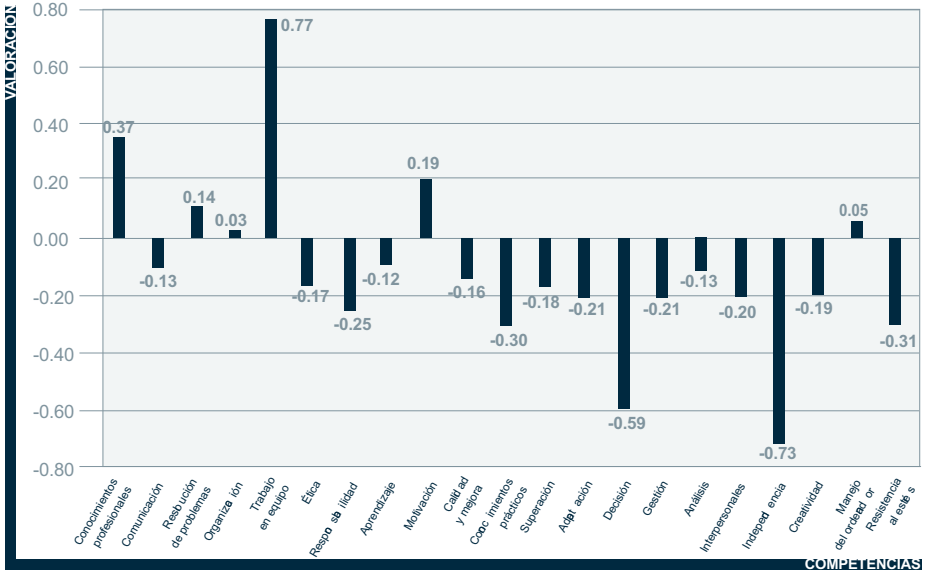
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Motivación por el trabajo.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Habilidades básicas para el manejo del ordenador.

A continuación, tenemos las competencias que obtienen mejor puntuación por parte de los titulados que por las empresas, que en este centro son la mayoría, teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas:

- Responsabilidad en el trabajo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de comunicación.
- Toma de decisiones.
- Compromiso ético.
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Habilidad para trabajar de forma independiente.
- Capacidad de trabajar bajo presión.
- Capacidad de aprender.
- Preocupación por la calidad y la mejora.
- Motivación por alcanzar metas.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de generar nuevas ideas.
- Habilidades de gestión de información.

Una vez tenemos clasificadas qué competencias valoran mejor las empresas y cuáles de ellas puntúan mejor los titulados, pasamos a ver las diferentas que existen entre ambas medidas.

GAPS: Utilización del titulado F. MEDICINA vs puntuación de la empresa F. MEDICINA



Tenemos que resaltar varios aspectos que se observan del análisis del gráfico anterior y empezaremos por destacar, como ya señalamos anteriormente, en este caso las puntuaciones de los titulados son mayores que la de las empresas, de ahí que la gran mayoría de "gaps" sean negativos.

No podemos obviar que en diecisiete casos, las diferencias tienen un valor menor de 0,30 puntos, y tenemos que destacar en otro sentido, que sólo tres competencias se corresponden con valores de "gap" superiores a 0,50 puntos, concretamente:

- Capacidad de trabajar en equipo. ("Gap" positivo).
- Habilidad para trabajar de forma independiente. ("Gap" negativo).
- Toma de decisiones. ("Gap" negativo).

8. EMPRESAS COLABORADORAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

Agradecemos la extraordinaria colaboración por su participación en el estudio a:

1. ACADEMIA ADOS
2. ACTIA CONSULTORS, S.L
3. ADECCO ETT, S.A
4. AGROMILLORA CATALANA
5. ALCOA TRANSFORMACION, S.L.
6. AL-MULK, S.L.
7. AMYCA, S.C.
8. ANTONIO PEREZ HERVÁS
9. ANTONIO VICENTE FUENTES
10. APCA (ASOCIACION PARALISIS CEREBRAL)
11. AQUAGEST LEVANTE
12. ÁRIDOS COSTA SUR
13. ASEPEYO - MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
14. ASESORÍA JOSÉ GARCÍA ANTÓN
15. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS DE PARKINSON
16. ASOCIACION PROFESIONAL ASESORES FISCALES DE LA C.V.
17. AUDIFIS ASESORES, S.L.
18. AURE GRAU, S.L.
19. AYUNTAMIENTO DE ALICANTE
20. AYUNTAMIENTO DE ELCHE
21. AYUNTAMIENTO DE MURCIA
22. AYUNTAMIENTO DE ORIHUELA
23. BANCAJA
24. BERNABEU INMOBILIARIA, S.C.
25. BIO CAMPO, S.L.
26. BODEGAS ILLANA
27. BODEGAS SAN ISIDRO
28. BONNY, S.A.
29. CAJA CASTILLA-LA MANCHA
30. CAJA MURCIA
31. CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRANEO
32. CAMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ALICANTE
33. CAZORLA Y SANSANO, S.L.

34. CEEI ELCHE
35. CENTRO FISIOCEN
36. CENTROS COMERCIALES CARREFOUR
37. CLÍNICA VISTAHERMOSA
38. COLEGIO DON BOSCO-SALESIANOS (ALICANTE)
39. COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE ALICANTE
40. COMERCIAL ACYMAC, S.L.
41. COMERCIAL DE AGUAS S.A.
42. COMERCIAL FRUVERPACK
43. COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS
44. COMUNIDAD VALENCIANA
45. CONASEM ASESORES, S.L.
46. CONSELLERIA DE ECONOMÍA Y HACIENDA (ALICANTE)
47. CONSTRUCCIONES Y ESTUDIOS, S.A.
48. CONSULTING AUDITEC
49. CONSULTORA SM
50. CONSULTORS LEGALS
51. COOPERATIVA LOS VALIENTES
52. COTA AMBIENTAL, S.L.
53. CRUZ ROJA (ELCHE)
54. DHL
55. E. HIGIENE S.A.
56. ECONS CONSULTORES Y AUDITORES
57. EMARASA (EMPRESA MIXTA DE AGUAS RESIDUALES DE ALICANTE)
58. ERICSSON
59. ESQUITINO, TRIBES Y BERENGUER, S.L
60. ESTEC (APOYO Y PROCESOS INDUSTRIALES)
61. EVANGELINA TORRES CARREÑO
62. FISIOSAN FISIOTERAPIA
63. FISIOTERAPIA BARCELÓ Y MÁS
64. FISIOTERAPIA MULTIFUNCIONAL GLORIA GUILLÉN, S.L.
65. FITOSERVICIOS DEL SEGURA, S.L.

66. FRANCISCA TERESA IBARRA EUGENIO
67. FRUTAS POVEDA
68. FRUTAS Y CÍTRICOS DE MULA, S. COOP.
69. FUNDACIÓN PARA LA SALUD INFANTIL
70. GABINETE DE PSICOLOGIA Y TERAPIA SEXUAL CENTRO ESPILL
71. GELFIS, S.C.
72. GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL
73. GRUPARTEC, C.B.
74. GRUPO ANEC. DIVISIÓN MEDIOAMBIENTAL
75. GRUPO FÁCIL
76. GRUPO GENERALA, S.L
77. GRUPO SADA (NUTRECO ESPAÑA)
78. HARIBÓ ESPAÑA S.A.
79. HIPERGOLF, S.L.
80. HOSPITAL DE ALICANTE
81. HOSPITAL DE ELCHE
82. INDALVA, S.L.
83. INDEP CONSULTORES
84. INDULAB
85. INSERINCO
86. INSS - INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
87. INSTITUTO VALENCIANO DE LA VIVIENDA, S.A.
88. JARDINERÍA HUERTO DEL CURA S.A.
89. KERNEL EXPORT, S.L.
90. LABAQUA, S.L.
91. LABORATORIOS ECOSUR
92. LABORATORIOS FLORES VALLÉS
93. LABORATORIOS NOVADER, S.L.
94. LETONA, S.A.
95. MANPOWER ETT
96. MAPFRE
97. MARÍTIMA DEL MEDITERRÁNEO, S.A.

98. MAZ ILICITANA
99. MICASOFT
100. MONTELOEDER, S.L.
101. NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.
102. PANAMA JACK
103. PEMARSA, S.A.
104. PEOPLE ETT, S.A
105. PIKOLINOS INTERCONTINENTAL, S.A.
106. POLITEC. PROYECTOS Y SERVICIOS PROFESIONALES
107. REDDIS UNION MUTUAL
108. REHABILITACIÓN JOAQUIN BAEZA MANDIELA
109. RENT-A-CAR (SAN JUAN)
110. RESIDENCIA DE LA TERCERA EDAD (SAN VICENTE)
111. RESIDENCIA GERIÁTRICA CIUDAD PATRICIA
112. SANLUCAR FRUIT, S.L.
113. SAT LA POBLA
114. SEARSA
115. SERMECÓN
116. SERVICIO MURCIANO DE SALUD
117. SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD
118. T - SYSTEMS
119. TÉCNICAS DE CONTROL BIOLÓGICO, S.L.
120. TERRA MÍTICA
121. .TERRA NATURA, S.A.
122. TRANSFORMACION AGRARIA, S.A
123. UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
124. VAERSA
125. VICENTE RICO ALFONSEA
126. ZOOGESTIÓN, S.L.

ANEXO I. CONSIDERACIONES TEÓRICAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

I. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR COMPETENCIA?

Una competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

La Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define **Competencia Profesional** como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), en un estudio que realizó llamado DESECO (Definition and selection of competentes, 1998) definía competencia como la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

Para C. Lévy-Leboyer (Leboyer, 2000), las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Como podemos observar, existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La *competencia laboral* no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Además, es una capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

II. TIPOS DE COMPETENCIAS

Numerosos estudios relacionados con el Proyecto Tuning (Tuning Education Structures in Europe), versan sobre el estudio de las competencias genéricas y las competencias específicas. Para realizar nuestro estudio nos basamos exclusivamente en las **Competencias Genéricas** ya que constituye el objetivo primordial de nuestra investigación. Para entender de qué estamos hablando y saber en qué se diferencian estos tipos de competencias, a continuación los describimos brevemente.

- **Competencias Genéricas:** se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.
- **Competencias Específicas:** son competencias relacionadas directamente con la ocupación.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Las competencias transversales son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Son competencias que se requieren en diversas áreas ocupacionales o que son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización (el enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales).

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning, hemos incorporado a nuestro estudio la división de las competencias que realiza dicho proyecto. Así, hemos dividido las competencias genéricas en Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas, y hemos incluido en estos apartados competencias que mide el Proyecto Tuning y otras que hemos considerado interesantes obtenidas de diferentes fuentes bibliográficas, con el fin de ampliar la oferta de competencias para conseguir una respuesta más amplia de las empresas objeto de este estudio.

División de competencias:

Instrumentales:

Son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas.

Se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales. Por tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del licenciado.

- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas de manejo del ordenador
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)
- Experiencia profesional

Interpersonales:

Estas competencias se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares (Interacción social y cooperación).

- Capacidad de crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético

Sistémicas:
Son capacidades y habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento; necesaria la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales.) En general, hacen referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar.

- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Capacidad de liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad y la mejora continua
- Motivación por alcanzar metas (motivo de logro)
- Responsabilidad en el trabajo
- Motivación por el trabajo
- Seguridad en si mismo

III. ANÁLISIS CONCEPTUAL DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES

- **Conocimientos generales básicos y conocimientos básicos de la profesión**

El conocimiento es una destreza básica que está en la base de muchas otras habilidades. La base del conocimiento que una persona tiene determina su habilidad para analizar situaciones, solucionar problemas, para tomar decisiones y para seguir aprendiendo.

Un aspecto importante del conocimiento que se debe conseguir durante el periodo académico, es que esté interconectado y que incluya los principios generales básicos de la disciplina. Este conocimiento interconectado se refleja en las siguientes competencias que hacen referencia a *conocimientos generales básicos*, que se deben adquirir durante el primer ciclo de la titulación.

Conocimiento general teórico, práctico y/o experimental relacionado con la disciplina:

- Familiaridad con los fundamentos e historia de la disciplina.
- Comunicar conocimiento básico de forma coherente.
- Colocar nueva información en su contexto teórico/experimental.
- Entender la estructura de la disciplina y sus conexiones con sub-disciplinas.
- Comprender e implementar métodos de análisis crítico y desarrollo de teorías.
- Implementar métodos y técnicas relacionados con la disciplina de forma precisa.
- Comprender la calidad y la forma de verificar (observacional o experimentalmente) la investigación relacionada con la disciplina.

Por otra parte, habría otra serie de conocimientos más especializados que también se deben adquirir. Estos conocimientos están normalmente relacionados con el segundo ciclo.

Conocimiento básico de la profesión
El objetivo final es ser capaz de realizar investigaciones y de trabajar de forma independiente.

- Buena comprensión de nuevas teorías, interpretaciones, métodos y técnicas dentro de un campo especializado de la disciplina.
- Capacidad de seguir críticamente e interpretar nuevos desarrollos en teoría y práctica.
- Competencia suficiente en técnicas de investigación e interpretación de resultados.
- Desarrollo de competencias a nivel profesional.
- Mostrar originalidad y creatividad a nivel profesional.

En cada disciplina, cada uno de esos elementos puede tener diferente peso.

- **Capacidad de análisis y síntesis**

La *capacidad de análisis* está relacionada con todo aquello que nos permite extraer conclusiones y previsiones para el futuro, como resultado de relacionar datos recogidos del presente y extrapolarlos con los del pasado. Su soporte es la reflexión. El método racional, por tanto, es sin duda de vital importancia. También lo es la lógica y la capacidad numérica. En definitiva la correcta integración de las distintas partes en un todo. Pero, en cualquier caso, siempre deberemos complementarlo con la intuición, por cuanto que nos permite obtener una inmediata visión de conjunto, imprescindible en determinadas situaciones.

Por un lado, **análisis** se define como el proceso que permite separar las cosas (ideas, sustancias, mecanismos, etc.) en sus componentes más elementales. Y por otro, la **síntesis** es la construcción de una cosa nueva a partir de distintos elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras.

Ambas capacidades nos permiten construir nuevo conocimiento a partir del que poseíamos, simplificar los problemas a que nos enfrentamos o descubrir las relaciones y propiedades aparentemente ocultas en los problemas.

Esta competencia, además requiere disponer de algún plan o al menos de anticipar lo que se quiere conseguir. En este caso, la competencia de análisis y síntesis está mediada por otras como la resolución de problemas, la toma de decisiones o la planificación.

La *capacidad de analizar y sintetizar* requiere:

- Establecer un objetivo para el que aplicar la capacidad.
- Poseer un conocimiento básico que permita destacar las características más relevantes.
- Detectar las propiedades de las partes y las relaciones entre ellas.
- Componer las partes de un modo diferente al original.

Además, en ocasiones:

- Se requiere tomar decisiones sobre cómo hacer la descomposición o la composición.
- La propia secuencia en la que se analiza o sintetiza es relevante, por lo que estarían implicados otros aspectos como la planificación de una estrategia.

- **Capacidad de organizar y planificar**

Con la *planificación* se pretende fijar los objetivos a lograr, ordenar las prioridades en diferentes fases, determinar los medios más adecuados para la consecución de los objetivos fijados y asegurar la efectiva aplicación de los mismos.

La *capacidad de planificar* supone ser capaz de construir un plan, es decir, una descripción organizada y estructurada (puede ser jerárquica o no) de acciones que guíe la conducta a seguir.

En ocasiones se planifica en condiciones de incertidumbre sobre una situación cambiante, que requiere predecir los cambios que ocurrirán y considerar no sólo las acciones programadas, también los sucesos aleatorios que puedan acaecer. En estos casos, se necesita realizar ajustes continuos del plan para mantener el rumbo hacia la meta establecida.

Para diseñar un plan, a veces es necesario tomar decisiones sobre qué acciones han de establecerse o cómo organizarlas para incrementar la probabilidad de alcanzar el objetivo del mejor modo posible.

Organizar es un proceso por el que diferentes componentes se establecen o reforman de un modo preciso para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados para dicha consecución. Esta capacidad comparte características con las de *analizar y sintetizar.*

En general, la capacidad de organizar y planificar requiere de:

- La definición de la situación inicial y de la final.
- La identificación de las acciones requeridas para pasar de la situación inicial a la final.
- El establecimiento de fases con las acciones organizadas.
- Explicitar la secuencia temporal en la que se ejecutará el plan de acción.

- **Resolución de problemas**

Una situación se considera un problema cuando inicialmente no está claro el modo de llegar desde la situación actual a la final. Esta falta de claridad es la que diferencia la capacidad de resolver problemas de otras competencias.

Para resolver problemas debemos ser capaces de detectar aquellos aspectos que son relevantes y buscar los pasos a seguir para encontrar la solución. En ocasiones son nuestro conocimiento y nuestra capacidad lógica y de generalización los que nos permiten establecer la secuencia de pasos a seguir.

Según Bransford y Stein (1986) existen unas pautas para resolver problemas:

1º. *Identificar el problema.*
2º. *Definir el problema:* procurar describirlo y representarlo con toda la precisión y cuidado que sea posible.
3º. *Explorar posibles soluciones*: explorar vías o métodos de solución. Esto requiere analizar, cómo estamos reaccionando ante el problema y la consideración de otras estrategias de las cuales podríamos valernos.
4º. *Descomponer el problema en sus componentes elementales:* con la finalidad de hacer el problema más sencillo.
5º. *Actuar conforme a un plan.*
6º. *Evaluar los logros alcanzados:* actuar basándose en una adecuada definición del problema y en la opción por una estrategia o plan conveniente, observando si se ha logrado hacerlas funcionar.

■ **Capacidad para tomar decisiones**

Elementos que influyen en la toma de decisiones:

- *La intuición:* todo individuo puede, en un momento u otro, sentir que debe actuar de cierta manera sin saber muy bien el porqué. En este momento, es su intuición la que le guía. En algunas ocasiones, un gestor también puede apoyarse en su intuición o en sus presentimientos para tomar una decisión. En este caso, el individuo no se para a analizar los "pros y los contras" de cada una de las posibilidades que tiene. Pero, si bien conlleva un considerable nivel de riesgo, este método obtiene, según varias investigaciones, un cierto nivel de éxito.
- *Los valores personales:* los valores del gestor guían las decisiones que toma. Algunas decisiones que se adopten pueden estar asociadas a cuestiones éticas y reflejarán los valores del tomador de decisiones.
- *El juicio:* cuando un individuo se basa en su sentido común y experiencias para tomar una decisión, generalmente se remite a situaciones parecidas ya vividas, y con el fin de prever las consecuencias eventuales y probables de la decisión considerada. Si bien es interesante, este método basado en el juicio es difícilmente justificable. De hecho, aunque existan importantes similitudes entre dos situaciones, cada situación es única y exige por ello una única solución. Así, cuando el tomador de decisiones debe hacer frente a una nueva situación o a un problema muy complejo, tendrá dificultades para tomar una decisión basándose exclusivamente en su juicio.

- *La racionalidad:* la racionalidad es un proceso lógico que lleva a analizar todos los componentes del problema, y así adoptar la mejor solución posible. Esta aproximación se diferencia del método que se apoya en el juicio por el hecho de que el proceso racional no sólo se basa en la experiencia, sino también en un riguroso método que incluye un proceso analítico completo.

Cualidades personales para la toma de decisiones

Sin lugar a dudas existen ciertas cualidades que hacen que los tomadores de decisiones sean buenos o malos.

Cuatro son las cualidades que tienen mayor importancia a la hora de analizar al tomador de decisiones: experiencia, buen juicio, creatividad y habilidades cuantitativas. Otras cualidades podrán ser relevantes, pero estas cuatro conforman los requisitos fundamentales.

- *Experiencia:* es lógico suponer que la habilidad de un individuo para tomar decisiones crece con la experiencia. Los éxitos o errores pasados conforman la base para la acción futura, se supone que los errores previos son potencial de menores errores futuros. Seguramente los éxitos logrados en épocas anteriores serán repetidos.

La experiencia tiene un importantísimo papel en la toma de decisiones. Cuando una persona se enfrenta a un problema, recurre a su experiencia para poder resolverlo de una forma análoga a como lo solucionó en situaciones anteriores.

Para situaciones mal estructuradas o nuevas, la experiencia puede acarrear ventajas y desventajas. La principal desventaja es que las lecciones de experiencia puedan ser inadecuadas por completo para el nuevo problema, resultando una decisión errónea. Pero también puede ser una gran ventaja, pues da elementos para diferenciar entre situaciones bien o mal estructuradas.

- *Buen juicio:* se utiliza el término juicio para referirnos a la habilidad de evaluar información de forma inteligente. Está constituido por el sentido común, la madurez, la habilidad de razonamiento y la experiencia del tomador de decisiones. Por lo tanto se supone que el juicio mejora con la edad y la experiencia.

El buen juicio se demuestra a través de ciertas habilidades para percibir información importante, sopesar su importancia y evaluarla. El juicio es más valioso en el manejo de problemas mal estructurados o nuevos, porque precisamente de ese juicio, el tomador de decisiones sacará determinaciones y aplicará criterios para entender el problema y simplificarlo, sin distorsionarlo con la realidad.

Un juicio se desarrolla de la siguiente manera: basado en la información disponible y en su propia experiencia anterior, el tomador de decisiones establece parámetros conformados por los hechos, las opiniones y el conocimiento en general.

- *Creatividad:* la creatividad designa la habilidad del tomador de decisiones para combinar o asociar ideas de manera única, para lograr un resultado nuevo y útil.

El tomador de decisiones creativo es capaz de captar y entender el problema de manera más amplia y de ver las consecuencias que otros pasan por alto. Sin embargo, el mayor valor de la creatividad está en el desarrollo de alternativas. Son creativos aquellos que pueden generar suficientes ideas para encontrar el camino más corto y efectivo al problema.

- *Habilidades cuantitativas:* ésta es la habilidad de emplear técnicas presentadas como métodos cuantitativos o investigación de operaciones, como pueden ser: la programación lineal, teoría de líneas de espera y modelos de inventarios. Estas herramientas ayudan a tomar decisiones efectivas. Pero es muy importante no olvidar que las habilidades cuantitativas no deben ni pueden reemplazar al buen juicio en el proceso de toma de decisiones.

El proceso de toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones se define como un mecanismo que facilita la elección de una solución frente a otras. Se trata igualmente de una respuesta organizativa a un problema. Este proceso consiste en:

- Definir el problema: las alternativas, las características, el criterio y el resultado óptimo (requiere análisis y conocimiento del problema).
- Atribuir la importancia de cada alternativa.
- Establecer la estrategia para ordenar las opciones en función de su ajuste al criterio (organización y planificación).
- Ejecutar la estrategia de búsqueda.

Ingredientes básicos de la toma de decisiones

- *Información:* se recoge información sobre los aspectos que están a favor y en contra del problema para definir sus limitaciones. Sin embargo, si la información no puede obtenerse, la decisión entonces debe basarse en los datos disponibles, los cuales caen en la categoría de información general.
- *Conocimientos:* si quien toma la decisión tiene conocimientos, ya sea de las circunstancias que rodean el problema o de una situación similar, entonces éstos pueden utilizarse para seleccionar un curso de acción favorable. En caso de carecer de conocimientos, es necesario buscar consejo en quienes están informados.
- *Experiencia:* cuando un individuo soluciona un problema en forma particular, ya sea con resultados buenos o malos, esta experiencia le proporciona información para la solución del próximo problema similar. Si carecemos de experiencia entonces tendremos que experimentar; pero sólo en el caso en que las consecuencias de un mal experimento no sean desastrosas. Por lo tanto, los problemas más importantes no pueden solucionarse con experimentos.
- *Análisis:* no puede hablarse de un método en particular para analizar un problema, debe existir un complemento, pero no un reemplazo de los otros ingredientes. En ausencia de un método para analizar matemáticamente un problema es posible estudiarlo con otros métodos diferentes. Si estos otros métodos también fallan, entonces debe confiarse en la intuición. Algunas personas se ríen de la intuición, pero si los otros ingredientes de la toma de decisiones no señalan un camino que tomar, entonces ésta es la única opción disponible.
- *Juicio:* el juicio es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis, con el fin de seleccionar el curso de acción apropiado. No existen sustitutos para el buen juicio.

- **Comunicación oral y escrita en la propia lengua**

La palabra comunicar significa "poner en común", es decir, compartir con los demás. Cuando nos comunicamos compartimos y transmitimos información de todo tipo: emociones, ideas, conceptos, advertencias, necesidades, órdenes, etc.

Una buena comunicación oral y escrita facilita la consecución de numerosos objetivos, tanto personales como grupales.

Se distinguen tres procesos que componen la habilidad de comunicación:

- *Planificación a nivel conceptual global:* generar internamente las ideas a comunicar, organizar estas ideas y desarrollar una estructura para el escrito o discurso y evaluar la mejor manera o estilo de comunicar estas ideas a su audiencia.

- *Trasladar:* poner en palabras las ideas generadas en la fase de planificación global. Esto implica:

  - Planificación conceptual local de cada frase.
  - Planificación de la estructura sintáctica.
  - Activación de la información léxica (las palabras a utilizar).
  - Selección de los detalles de la pronunciación.
  - Selección de información pragmática y prosódica, muy importante en la comunicación oral, al existir una congruencia entre la entonación, los gestos y el significado que se quiere expresar.

- *Revisión:* detección y corrección de errores, tanto en lengua escrita, como en leguaje oral, que implicará la detección de incongruencias entre ideas a expresar y lo que expresa el texto, inconsistencias en la organización, detección de errores léxicos o sintácticos. En un proceso on-line, sólo se podrá realizar sobre aspectos locales, como corrección de palabras, significado de cláusulas...

La *competencia comunicativa*, que se desarrollará en el proceso de realización de tareas de comunicación, incluye las siguientes subcompetencias:

- Competencia lingüística: elementos semánticos, morfo-sintácticos y fonológicos.
- Competencia pragmática o discursiva: funciones, actos de habla, conversación, etc.
- Competencia sociolingüística: convenciones sociales, intencionalidad comunicativa, registros, etc.

La investigación muestra que uno de los aspectos más importantes a entrenar y que requiere más esfuerzo es la planificación del texto o discurso, tanto a nivel global como a nivel local (frases). Las personas que se definen como buenos comunicadores dedican dos tercios del tiempo planificando y organizando lo que se va a escribir o decir y sólo un tercio a escribir o hablar.

■ **Conocimiento de una segunda lengua**

Las competencias necesarias relacionadas con el conocimiento de una segunda lengua hacen referencia a cuatro habilidades básicas que también se utilizan en la propia lengua: comprensión escrita, comprensión oral, comunicación oral y comunicación escrita.

A estas competencias lingüísticas básicas hay que añadir otras específicas del campo en que esté trabajando, como la terminología propia del área.

El crecimiento de las relaciones internacionales por motivos educativos, laborales, profesionales, culturales, turísticos o de acceso a medios de comunicación, entre otros, hace que el conocimiento de lenguas extranjeras sea una necesidad en aumento en la sociedad actual.

Además, el desarrollo de nuevas tecnologías, convierte a las lenguas extranjeras, en un instrumento indispensable para la inserción en el mundo del empleo y la comunicación en general.

El dominio de lenguas extranjeras supone la posibilidad de acceder a otras culturas, costumbres e idiosincrasias. Así mismo, facilita las relaciones interpersonales, favorece una formación integral del individuo desarrollando el respeto a otros países, sus hablantes y sus culturas, y nos permite comprender la lengua propia.

■ **Habilidades básicas del manejo del ordenador**

La actual sociedad de la información, caracterizada por el uso generalizado de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la globalización económica y cultural, conlleva una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, el uso de nuevas máquinas e instrumentos y la implantación de nuevos valores y normas de comportamiento.

En este nuevo contexto y para afrontar los continuos cambios que imponen en todos los órdenes de nuestra vida los rápidos avances científicos y la nueva "economía global", los ciudadanos nos vemos obligados a adquirir unas nuevas competencias personales, sociales y profesionales que, aunque en gran medida siempre han sido necesarias, hoy en día resultan imprescindibles.

En lo que respecta a las nuevas tecnologías, diversos estudios ya han identificado cuál debe ser la formación básica que necesita hoy en día todo ciudadano.

Una de las investigaciones más recientes, desarrollada en nuestro país por el "Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu de la Generalitat de Catalunya" conjuntamente con otras 7 Autonomías (Asturias, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, País Vasco, Región de Murcia), identifica 39 competencias básicas en el manejo básico del ordenador, agrupadas en 11 dimensiones, entre las que destacan:

- Conocimiento de los sistemas informáticos (hardware, redes, software).
- Habilidades necesarias para el uso del sistema operativo.
- Habilidades para procesar textos.
- Habilidades para el manejo de bases de datos.

Dentro de unos años, las personas que no tengan estas competencias básicas en TIC, y muy especialmente quienes no sepan “leer” a través de las fuentes de información digitales (canales de TV, ciberbibliotecas e Internet en general), escribir con los editores informáticos y comunicarse a través de los canales telemáticos, se considerarán desfasadas, y estarán de hecho en franca desventaja para desenvolverse en la sociedad.

Por ello, más allá de la labor que las instituciones escolares realizan con los más jóvenes, la alfabetización digital de los ciudadanos de todas las edades se está convirtiendo en un importante reto social contra esta nueva forma de marginación cultural que sólo podrá superarse con la participación de múltiples estamentos políticos y sociales: administración central, ayuntamientos, asociaciones culturales, empresas de formación, etc.

- **Habilidades de gestión de la información**

Se conoce como gestión de la información la técnica de trabajo que busca agilizar y facilitar los procesos de manejo de la información con el objeto de transformarla en conocimiento interrelacionado y eficaz. La gestión del conocimiento se apoya en las nuevas herramientas tecnológicas, para aumentar la productividad y la competitividad de la organización que las utiliza, es decir, se apropia de la información como materia prima de la economía en la sociedad actual.

La capacidad para gestionar la información está formada por un conjunto de habilidades organizadas en cuatro fases:

- *Fase de búsqueda:* la persona necesita estar familiarizada con las principales bases de datos relacionadas con su disciplina y la forma de consultarlas, además de conocer las principales páginas en la red relacionadas con temas de su interés.
- *Fase de selección:* al existir tal cantidad de información disponible en la red, es muy importante conocer no sólo todos los recursos, sino la calidad y la relevancia de éstos, en relación a los intereses de quien realiza la búsqueda.
- *Fase de almacenamiento:* ser capaz de sintetizar y resumir la información relevante en forma de fichas o registros de un ordenador, para crear y organizar ficheros.
- *Fase de recuperación de la información para su utilización posterior:* muy relacionada con la anterior, pues una buena organización permite la creación de claves que permitan la recuperación de toda la información relacionada, con un tema o área determinada.

- **Experiencia profesional**

Por *experiencia profesional* entendemos el grado en que cada universitario ha puesto en práctica los conocimientos adquiridos en su formación académica, a través de prácticas en empresas o trabajos, ya sean remunerados o no.

Cada vez es más habitual que las empresas otorguen mayor importancia al hecho que sus profesionales cuenten con una trayectoria laboral. Para algunas empresas la experiencia profesional es imprescindible, para otras, un aspecto destacable, pero no determinante para la selección de un individuo.

La posibilidad de adquirir experiencia técnica y profesional relacionada con sus estudios, es una fuente de conocimiento real y de formación, tanto a nivel personal como profesional, en la que se adaptan los conocimientos teóricos al mundo laboral.

Son muchos los beneficios que obtiene un estudiante mediante la realización de prácticas en empresas, durante su formación académica. No sólo les permiten conocer el mercado laboral y tener una perspectiva global, sino que adquieren experiencia en el campo profesional en el que esté interesado, son conocidos por las

posibles futuras empresas contratantes, ponen en práctica los conocimientos adquiridos, otorgan un mayor sentido al estudio, les ayuda a tomar decisiones con respecto a su futuro, adquieren competencias y desarrollan habilidades sociales demandadas por las empresas.

Incluso es importante, la experiencia adquirida en otros trabajos no relacionados con la formación académica, ya que permite desarrollar habilidades y actitudes tales como la responsabilidad, el trato al público, la gestión del tiempo, la organización en base a objetivos.

En cuanto a las empresas, les permite disponer de personas capacitadas y formadas para realizar trabajos acordes con su formación y les sirve como un proceso óptimo de selección previo para un futuro contrato laboral.

COMPETENCIAS INTERPERSONALES

- **Capacidad de crítica y autocrítica**

El *pensamiento crítico* comparte muchas características con la creatividad, ya que es una capacidad en la que se ven implicados procesos tanto cognitivos como motivacionales. La diferencia con ésta es que en el pensamiento crítico se pone más acento en el proceso que en el resultado.

El *componente motivacional* y la *supervisión metacognitiva* son los componentes que más pesan en el pensamiento crítico, sin olvidarnos de las habilidades de análisis y síntesis, razonamiento formal e informal y la capacidad para generar alternativas múltiples, que también son necesarias y forman parte de éste.

A nivel *motivacional,* se requiere una disposición para el esfuerzo mental prolongado que permite la persistencia en la búsqueda de soluciones genuinas a los problemas. Esto requiere a su vez una actitud de control que permita suprimir la impulsividad y desarrollar tolerancia a la incertidumbre y a la ambigüedad con el fin de evitar la aceptación de explicaciones o de razonamientos erróneos.

La supervisión metacognitiva consiste en la valoración consciente y adecuada de las propias habilidades cognitivas y de los recursos cognitivos que se poseen. Una buena supervisión implica una adecuada valoración de lo que se conoce y no se conoce, así como una adecuada valoración de lo que se necesita conocer y de los medios necesarios para conseguirlo.

- **Trabajo en equipo**

Trabajar en equipo no solamente significa trabajar todos juntos .Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación de todos sus miembros para la consecución de una serie de objetivos comunes, de los que son responsables (Hackman, 1987; Alderfer, 1977). Dentro de un equipo de trabajo nos encontramos con que cada uno de los miembros desempeña diferentes roles que se complementarían entre sí.

Las diferencias entre actitudes, habilidades y aptitudes entre las personas del equipo puede enriquecer enormemente al equipo, ya que cada uno aporta al éxito y al rendimiento del equipo de acuerdo con sus propias habilidades y características particulares.

Alguna de las características que definen al trabajo en equipo son:

- Los miembros de un equipo son persistentes en la consecución de metas comunes.
- Todos asumen compromisos y responsabilidades comunes.
- Aprovechan las interdependencias.
- Implicación e identificación con los equipos.
- Trabajan en un clima de confianza.

Las claves para que cualquier equipo de trabajo pueda alcanzar sus objetivos, son fundamentalmente las siguientes:

- Todos los miembros deben conocer bien las metas, así como conocer y relacionar su tarea con las del equipo y la empresa.
- Cada miembro debe sentirse seguro en su puesto y saber el grado de importancia de su trabajo para el equipo.
- Los miembros del equipo han de ser compatibles, es decir, tener rasgos personales y profesionales que les permitan resolver entre todos los posibles problemas que puedan surgir.

- Las tareas de los miembros deben ser reconocidas por todos.
- Es necesario realizar un control de la calidad de trabajo.

Trabajar en equipos interdisciplinares

El equipo interdisciplinar es el formado por profesionales de distintas disciplinas, en el que existe un espacio formal para compartir la información. Las decisiones se toman a partir de dicha información y se tienen objetivos comunes. Este tipo de equipos favorecería la consecución de otras competencias generales, como la capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas, apreciación de la diversidad y la multiculturalidad, etc.

Para que este trabajo sea fructífero y no se vuelva negativo, habría que tener en cuenta, entre otras cosas, que los equipos fomenten la interdependencia cooperativa, es decir, que la consecución de las metas grupales no sea posible sin la contribución de todos los miembros y que los miembros del equipo tengan igual estatus entre ellos.

Habilidades interpersonales

Las habilidades sociales o interpersonales son aquellas conductas aprendidas que ponen en juego las personas en situaciones interpersonales para obtener o mantener reforzamiento del ambiente. Podemos considerarlas como las vías o rutas hacia los objetivos de un individuo.

Un funcionamiento interpersonal adecuado es algo básico para desarrollar una vida personal y profesional satisfactoria y producente. La competencia social no constituye un solo rasgo, continuo y lineal, sino un conjunto de distintos tipos de habilidades que se emplean para fines diferentes, algunas sirven para facilitar el establecimiento de relaciones con los demás, otras para conseguir objetivos y finalmente, habilidades que sirven para evitar que otros bloqueen los objetivos a los cuales nos dirigimos.

Aunque las *habilidades interpersonales* son numerosas, citaremos las que consideramos necesarias para el mundo laboral desde nuestra perspectiva:

- Habilidad para expresar quejas.
- Habilidad de solicitar un cambio de conducta.
- Habilidad de preguntar.
- Habilidad para recibir quejas, críticas y preguntas.
- Habilidad de dar y de recibir elogios.
- Oposición asertiva.
- Empatía.
- Habilidades sociales no verbales.
- Inteligencia emocional.

Esta última, la *inteligencia emocional,* es una habilidad general que cada vez se fomenta y demanda más en el mundo laboral actual. Se define como la habilidad para vigilar los sentimientos y emociones propios y de los demás, para discriminar entre ellas y para utilizar esta información en la regulación de los propios sentimientos y acciones.

- **Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad**

Esta competencia hace referencia al respeto, tolerancia y conocimiento que cada persona tiene con respecto al contexto social que le rodea.

Tanto Europa como España cada vez se acercan más a un contexto multicultural y diverso. Por tanto, debemos ser sensibles a esta realidad, tenerla en cuenta y enriquecerse a partir de ella.

En Europa y particularmente en España, la inmigración es un fenómeno imparable que nos conduce a sociedades multiculturales y multiétnicas en las que se plantean nuevos retos de convivencia. De ahí la importancia de trabajar modelos de interculturalidad que permitan la integración de manera natural y positiva para todos.

La *atención a la diversidad* implica tener en consideración, entre otros, a los siguientes colectivos: minorías étnicas, discapacitados, personas con diferente orientación sexual, personas de todas las edades y sexos, etc.

La *multiculturalidad* es la primera expresión del pluralismo cultural, que promueve la no discriminación por razones de raza o cultura, la celebración y reconocimiento de la diferencia cultural así como el derecho a ella. Se manifiesta por la diversidad del lenguaje de las creencias religiosas, de las prácticas del manejo de la tierra, en el arte, en la música, en la estructura social, en la selección de los cultivos, en la dieta y en todo número concebible de otros atributos de la sociedad humana.

Entender que la diversidad social y cultural es una ventaja para la sociedad y una realidad positiva es un avance y establecer un contexto en el que las interacciones sean equitativas es una necesidad.

- **Habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países**

Europa está implicada en un proceso de construcción que integra a muchas naciones, comunidades, culturas y lenguas. Este proceso se basa en el igual intercambio de ideas y tradiciones, en la mutua aceptación de personas con distintas historias. Es fundamental, por tanto, tener las habilidades necesarias para comprender y comunicarse con los demás.

El conocimiento de culturas diferentes lleva consigo el respeto a las mismas y la toma de conciencia de los factores culturales comunes que nos unen y de aquellos que nos hacen diferentes.

En el ámbito educativo en todos los países miembros de la Unión Europea se refleja un claro deseo por reforzar el papel de la educación y contribuir así al cambio de mentalidades. La educación debe orientar hacia el entendimiento y la cooperación entre los distintos pueblos, por grandes diferencias que existan entre ellos.

Los objetivos son:

- Una comunidad rica en su diversidad.
- Evitar actitudes xenófobas.
- Formar en la comprensión del otro.

Esta competencia es demandada cada vez más, sobre todo en el ámbito de las grandes empresas que poseen divisiones fuera de nuestro país, donde se hace necesario que el empleado que va a viajar o a trabajar en ellas posea esta habilidad, junto con otras como pueden ser la predisposición a tener gran movilidad geográfica y conocimiento de idiomas.

■ **Capacidad de adquirir un compromiso ético**

Para definir bien esta competencia conviene hacer referencia a la ética y a qué entendemos por ética, ya que este concepto está íntimamente ligado.

En el lenguaje corriente hay dos usos de la palabra ética. En algunos casos se emplea como sustantivo y en otros como adjetivo. Cuando se usa como sustantivo ("la ética" o "la moral"), se da a entender un saber específico dentro de las disciplinas humanas que tiene como objeto la fundamentación racional de lo que debe ser la responsabilidad del ser humano para alcanzar "lo bueno" o "lo recto".

Pero con frecuencia la palabra "ética" es empleada en el lenguaje corriente como un adjetivo. Entonces se comenta; "esto no es ético". En este caso la palabra "ética" o "moral" en tanto adjetivo, juzga la cualidad de determinadas acciones de los individuos en cuanto tienen que ver con la manera que éstos ejercen su responsabilidad frente a los valores, principios y normas morales comúnmente aceptadas. Hace un juicio sobre una acción humana, en cuanto es capaz de encarnar o realizar en la práctica, a los valores, principios, y normas éticas.

En realidad, este uso confuso que de la palabra ética se hace en el lenguaje vulgar, alude a la doble dimensión de las acciones humanas que tienen que ver con "el bien" o "lo bueno". Mientras que el saber filosófico se preocupa de justificar racionalmente criterios de acción que no sean arbitrarios y que sean universalmente válidos (dimensión objetiva). La ética en cuanto vivida de hecho, muestra cómo los hombres concretan o no esos criterios en su acción personal (dimensión subjetiva).

La orientación que aquí nos interesa es definida como *"ética mayúscula"*, y más concretamente, entendida esta definición en relación con el ámbito laboral. Esta interpretación más restrictiva se limita a poner el acento en la aceptación de las normas que regulan las interacciones en el mercado laboral y que generalmente quedan recogidas en lo que se conoce con el nombre de código deontológico de una profesión.

El *compromiso ético* tiene que ver con los valores y principios de las personas que lo adquieren, más concretamente las empresas y sus propios empleados.

Este compromiso ético depende muchas veces de la política de la empresa donde se trabaja, ya que en muchas de ellas se exige la adherencia a un código ético formal referido a las conductas deseables desarrolladas en la interacción entre los propios trabajadores, y entre éstos y los posibles clientes.

Cuando en una empresa no existe este código ético formal, ya sea éste implícito o explícito, es el empleado el que decide qué valores deben guiar su trabajo, si deben guiarse según el código deontológico de su profesión, y/o según sus principios y valores propios del empleado.

El objetivo de este compromiso ético es conseguir un ambiente de trabajo cordial y respetuoso, un trabajo eficaz y responsable con unas relaciones basadas en el mutuo respeto entre el personal, compañeros y clientes.

COMPETENCIAS SISTÉMICAS

■ Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica

La *aplicación de los conocimientos adquiridos a la práctica* sólo se puede producir si se ponen en marcha procesos de transferencia. La transferencia del conocimiento o de la habilidad adquirida se define como la utilización del conocimiento adquirido a una situación, para realizar una tarea que es novedosa para el individuo. En este contexto significaría aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos académicamente a los problemas y situaciones de la vida real en el sector laboral. Este tipo de transferencia se conoce con el nombre de transferencia remota, ya que implica la capacidad de aplicar conocimiento a tareas y situaciones, que difieren bastante de aquéllas en que se aprendió dicho conocimiento.

La transferencia del aprendizaje requiere esfuerzo y entrenamiento, no es un proceso automático. Para que se produzca la transferencia es necesario que la persona detecte la similitud entre los ejemplos que conoce y el nuevo problema a resolver.

■ Habilidades de investigación

Investigar significa realizar una serie de operaciones que llevan a la delimitación de un problema o fenómeno para el que todavía no hay explicación y a la búsqueda y evaluación de explicaciones al mismo. Es una modalidad de la competencia creativa y, al igual que ésta, necesita de una serie de capacidades más básicas como el análisis y la síntesis, la activación de conocimiento específico, capacidad de razonamiento inductivo y deductivo, pensamiento divergente, y un sinfín más. Sin embargo, lo que caracteriza a la habilidad de investigación, es la secuencia de procesos que el investigador ha de poner en marcha y que siguen las siguientes pautas:

- Delimitación del problema.
- Búsqueda de información relevante.
- Análisis crítico de trabajos previos.
- Formulación de hipótesis.
- Pasar de la hipótesis a métodos concretos para refutar hipótesis.
- Interpretar resultados.
- Generalizar y relacionar con conocimientos previos.

Aunque la habilidad de investigación aparece a veces ligada a contextos académicos y científicos, es imprescindible en otros contextos donde los problemas están mal definidos o directamente sin definir.

- **Capacidad de aprender**

Aprender es adquirir el conocimiento de algo por medio del estudio o de la experiencia. Y más concretamente, la *capacidad para aprender* se refiere, entre otras cosas, a la disposición para analizar desde distintos puntos de vista, utilizando información accesible a muchos, permitiendo la confrontación de ideas, sabiendo de antemano que puede haber muchas respuestas a un mismo problema y respetando todas ellas.

En general, la *capacidad de aprender,* pone en juego destrezas instrumentales como la capacidad de análisis y síntesis, activación de conocimiento general y específico, búsqueda de información relevante, capacidad de solucionar problemas, tomar decisiones, etc. Sin embargo, lo que caracteriza la habilidad de aprender es la puesta en marcha de una serie de habilidades metacognitivas que constituyen un conjunto de operaciones mentales, que tienen como fin enseñar a un individuo a controlar su propio aprendizaje, a darse cuenta de qué, cómo, cuándo y en qué grado de satisfacción le proporciona lo que aprende. Este tipo de conocimiento está basado en la metacognición, la cual puede definirse como el grado de conciencia o conocimiento de los individuos sobre sus formas de pensar (procesos y eventos cognoscitivos), los contenidos (estructuras) y la habilidad para controlar esos procesos con el fin de organizarlos, revisarlos y modificarlos en función de los progresos y los resultados del aprendizaje. Esta capacidad activa principalmente dos tareas cognitivas esenciales: la planificación y selección de la acción, así como la evaluación de la respuesta elegida.

Para concluir con la descripción de esta capacidad, diremos que la *capacidad de aprendizaje* de una persona se manifiesta en su habilidad para construir conocimiento de forma activa (Mayer, 2002). Esta construcción consta de seleccionar información, organizarla en estructuras que sean coherentes y conectarla con el conocimiento previo que ya existía en su memoria.

■ **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**

En los últimos años, diversos factores han modificado radicalmente nuestra sociedad como hemos visto anteriormente. Las transformaciones sociales, políticas y económicas, así como el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, han cambiado significativamente nuestra manera de vivir, y han contribuido a que la capacidad de adaptación se haya convertido en una competencia muy valorada.

Adaptarse significa tener la habilidad de modificar la conducta para cumplir las restricciones que impone el ambiente y la sociedad que nos rodea.

Tener capacidad para adaptarse a nuevas situaciones implica estar predispuesto a considerar el cambio como una oportunidad estimulante en lugar de una amenaza. Una persona que posea esta capacidad de adaptación, tiene las siguientes características:

- Interpretar de una forma más flexible los hechos que acontecen en su entorno.
- Manejar con desenvoltura exigencias múltiples y prioridades cambiantes.
- Integrar los cambios explícitos y no explícitos que ocurren en su entorno.
- Adaptar las propias reacciones y tácticas a circunstancias cambiantes.

Respecto a los aspectos del funcionamiento cognitivo a los que hace referencia esta capacidad destacarían:

- Transferencia y uso flexible del conocimiento: el uso del conocimiento de una forma más flexible y adaptada al tipo del problema y al contexto en que el problema aparece.
- Las habilidades metacognitivas: relacionadas con la autoconciencia del conocimiento adquirido y la auto evaluación de las propias habilidades.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones en el ámbito laboral: a lo que Sternberg llamó pensamiento práctico (Sternberg, 2001). Se distinguen tres formas de pensamiento práctico:

  a) La adaptación, referida a la realización de una serie de conductas que se conforman a las demandas del ambiente en un momento determinado.
  b) La modificación del ambiente, para que éste se adapte a nuestras necesidades.
  c) La selección de un ambiente nuevo, cuando el ambiente impone unas restricciones que chocan con las necesidades que impone la tarea que queremos realizar o nuestros objetivos.

Para utilizar este tipo de pensamiento práctico es necesario poseer y utilizar una serie de habilidades básicas, como son:

- Habilidades analíticas para analizar y evaluar las opciones disponibles en la situación.
- Generar posibles ideas y opciones de acción.
- Activación del conocimiento tácito, es decir, el conocimiento que una persona necesita saber para tener éxito en un ambiente determinado.

Normalmente la creatividad o capacidad para generar nuevas ideas, influye positivamente en la capacidad de adaptación, facilitándola. A continuación la desarrollamos y podrá apreciarse esta cuestión más claramente.

- **Creatividad o capacidad de generar nuevas ideas**

La creatividad implica una serie de procesos que llevan al descubrimiento de un problema o una nueva situación y a la formulación e implementación de una solución innovadora y apropiada al mismo. Además de todos estos procesos, para generar un producto creativo, se necesita de una gran base de conocimientos y experiencia específica en el tema.

La persona creativa aporta ideas innovadoras en un determinado contexto o situación, propone formas innovadoras y eficaces de hacer las cosas, utilizan fuentes diversas para generar nuevas ideas e introducen modificaciones que rompen el uso y costumbres en boga.

En este proceso creativo, están implicados una serie de componentes, cuatro de los cuales son cognitivos y otros tres, son componentes motivaciones o de personalidad.

Dentro de los *componentes cognitivos* encontramos:

- Habilidad para captar problemas y sentir interés por su posible solución.
- Facilidad para generar ideas y ofrecer soluciones diferentes a las que ofrecen la mayor parte de los individuos.
- Flexibilidad de pensamiento y capacidad de enfocar el problema desde nuevas perspectivas.
- Capacidad de analizar el problema y las posibles soluciones generadas, así como de sintetizar y estructurar las ideas y los datos generados para encontrar una solución nueva.

Dentro de los componentes motivacionales destacamos:

- *Una alta motivación intrínseca*: la persona está motivada por la propia tarea y por la necesidad, curiosidad y afán de exploración.
- *Focalización y compromiso:* la adquisición de un conocimiento detallado y extenso de un área requiere focalizar la atención durante un largo periodo de tiempo y con bastante intensidad.
- *Tolerancia a la ambigüedad:* posponer la solución del problema hasta encontrar la más apropiada y novedosa.

Aunque no existe ningún estereotipo de las personas creativas, existen ciertas similitudes entre todas ellas, como pueden ser:

- Manifiestan una gran curiosidad intelectual.
- Disciernen y observan de manera diferenciada.
- Tienen en sus mentes amplia información que pueden combinar, elegir y extrapolar para resolver problemas.
- Demuestran empatía hacia la gente y hacia las ideas divergentes.
- No están pendientes de lo que los otros piensan sobre ellos y se hallan bastante liberados de restricciones e inhibiciones convencionales.
- No son conformistas en sus ideas, pero tampoco anticonformistas. Son más bien, auténticamente independientes.
- Poseen capacidad de análisis y síntesis.
- Poseen capacidad de redefinición, para reacomodar ideas, conceptos, gente y cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas de maneras nuevas.

■ Capacidad de liderazgo

El líder es el respaldo del equipo y el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar. Lo que caracteriza al líder es su *habilidad para conducir equipos* y su *capacidad de influir en los demás miembros del equipo*.

Los líderes son los encargados de movilizar y encauzar los esfuerzos de la organización y deben ser un ejemplo positivo y punto de referencia para el resto de miembros de la organización. Planean y desarrollan el plan estratégico de la empresa y tienen la obligación de transmitir su impulso al resto de la organización. El líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todas las características anteriores.

Las *habilidades* que debe tener un buen líder las podemos enumerar:

- Habilidad para planear y organizar el trabajo.
- Apreciar situaciones y tomar decisiones.
- Instruir.
- Descubrir facultades y conseguir que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo.
- Conseguir disciplina espontánea basada en el convencimiento.
- Habilidad para lograr la cooperación y sentido cooperativo.
- Popularidad y prestigio.
- Sociabilidad y participación social. Tacto y diplomacia.
- Comunicación abierta, precisa y eficaz de ideas.

Dentro de las *características de personalidad* de un líder, ha de manifestarse:

- Su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.
- La capacidad no sólo de fijar unos objetivos exigentes sino de luchar por alcanzarlos, sin rendirse, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
- Su capacidad de persuasión; el saber presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
- Su capacidad de adaptarse en cada situación.
- Creatividad.
- Integridad personal.
- Autoconfianza.
- Control y equilibrio emotivos.
- Independencia e inconformismo.
- Habilidad de negociación.

Por último, el líder debe tener un *conocimiento* amplio de:

- Métodos de trabajo y técnicas de organización.
- Procedimientos de mando y control, así como sobre dirección de personas.
- Leyes y reglamentos.

Capacidad para trabajar de forma autónoma

Podemos considerarla como una consecuencia de las capacidades anteriormente citadas, la capacidad de crítica y autocrítica y la capacidad de generar nuevas ideas. Pero ambas, no serían condiciones suficientes, sino necesarias para generar una forma autónoma de trabajo, ya que requiere iniciativa y un gran espíritu emprendedor.

La persona que es capaz de trabajar de forma autónoma se le puede caracterizar por:

- Desarrollar la capacidad y actitud de aprender, investigar, construir e innovar, en correspondencia con los posibles cambios.
- Aprender a trabajar en equipo, desarrollando la autonomía intelectual y la responsabilidad individual y colectiva.
- Adquirir importantes niveles de autoestima.

Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos

Un proyecto es un conjunto de acciones no repetitivas, únicas, determinadas, formalmente organizadas y en el que se utilizan recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de un proyecto y su objetivo final.

Planificar un proyecto es diseñar acciones orientadas a la consecución de determinados propósitos, procurando utilizar racionalmente los recursos disponibles. Esto nos permite definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos en un sistema de control de gestión y evaluación de resultados.

Gestionar un proyecto es administrarlo, optimizando la relación recursos-resultados mediante el uso de herramientas específicas en el seguimiento de cada etapa del proyecto.

La *coordinación* de un proyecto requiere la coordinación en el tiempo de equipos, proveedores, personas, tareas y dinero. Para realizar dichas tareas, un proyecto se puede dividir en una serie de fases claramente diferenciadas:

- *Fijar objetivos:* enunciar objetivos medibles, realistas, posibles de evaluar y alinear los objetivos con los resultados esperados.
- *Recolectar, organizar y analizar información:* identificar y acceder a distintas fuentes de información, utilizando tecnologías eficientes y redes disponibles, obtener, organizar y mantener información útil para la acción, evaluar e interpretar la información, de modo que permita fundamentar un proyecto.
- *Desarrollar y gestionar proyectos:* diseñar proyectos, con todos los componentes involucrados, para su posterior implementación, seleccionar y utilizar herramientas, tecnología apropiada para una tarea o proyecto y seguir continuamente el avance de un proyecto, asegurando el cumplimiento de estándares e identificando posibles alternativas para mejorar constantemente.

- **Iniciativa y espíritu emprendedor**

La iniciativa es la actitud humana para idear y emprender actividades, es la disposición personal para protagonizar, promover y desarrollar ideas en primera persona.

La iniciativa implica otras características de personalidad como:

- *Liderazgo* (acción de gestión y conducción).
- *Anticipación* (capacidad de previsión y visualización).
- *Naturalismo* (expresión de espontaneidad e improvisación de calidad).
- *Vanguardia* (acción y reacción inmediata, liderar procesos).
- *Intuición* (percepción anticipada)

Al poseer iniciativa se generan con agilidad las acciones, se cuenta con recursos inmediatos, con capacidad libre de respuesta y resolución. La iniciativa genera dinamismo y actividad.

No debe confundirse la iniciativa con la conducta de asumir riesgos, ya que la iniciativa busca la consecución de un objetivo pero sin maximizar el riesgo.

Por su lado, el *espíritu emprendedor* es el deseo de superación generando innovación. Las investigaciones en este ámbito, han identificado un patrón conductual común en los emprendedores. Estas personas se caracterizan por tener los siguientes rasgos de personalidad muy bien definidos:

- Alto conocimiento de sí mismo y autoconfianza.
- Clara visión de futuro: optimista y realista.
- Fuerte motivación de logro.
- Alta capacidad de planificación.
- Habilidades de persuasión y constitución de redes de apoyo.

Contenidos del perfil emprendedor

El *perfil del emprendedor* está dado por los rasgos de innovación y capacidad de asumir riesgos (siempre controlados), asociados además con habilidades de autoconfianza y autoestima, motivación de logro, capacidad de planificación, comunicación eficaz y redes de apoyo, visión de futuro y habilidades productivas. Estas características se manifiestan en comportamientos que, si se practican deliberadamente, se instauran en hábitos que constituyen su patrón de acción.

Definición de cada habilidad:

- *Autoconfianza:* es el conocimiento en sí mismo de los valores, conocimientos, emociones y aptitudes innatas, lo que da a la persona el poder, la confianza y la tranquilidad para actuar y enfrentarse a desafíos.
- *Motivación de logro:* es la necesidad permanente de mejorar, planteándose nuevos desafíos personales con una fuerte decisión por alcanzarlos, desplegando el máximo de energía para emprender las acciones que conduzcan a las metas.
- *Capacidad de planificación y organización:* pensar antes de actuar, identificando metas concretas o resultados que se desean alcanzar y diseñar planes consistentes, para desempeñarse en maneras de aprovechar las oportunidades y anular o disminuir las amenazas del entorno.
- *Visión de futuro positiva y realista:* es la capacidad de proyectarse positivamente visualizando oportunidades y amenazas para anticiparse generando acciones creativas que le permitan construir escenarios favorables a sus propósitos.

- *Comunicación y generación de redes de apoyo:* capacidad para generar estados de ánimo positivos en las personas de su entorno que se traduzcan en compromisos de apoyo para el desarrollo de sus proyectos o negocios. Es capaz de establecer vínculos con personas e instituciones que aporten a su progreso. Se manifiesta a través de técnicas de comunicación efectiva.

Preocupación por la calidad

La calidad se define como el conjunto de propiedades y características de un producto, proceso o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer necesidades establecidas o implícitas.

Una persona que se preocupa por la calidad pondrá su empeño en conseguir que la calidad de su trabajo revierta en los objetivos de calidad que persigue la empresa en la que trabaja.

Características de una persona orientada a la calidad

- Ejercerá su trabajo de forma profesional, objetiva y basada en hechos, imparcial, desprovista de cualquier tipo de ideología, equilibrada y equitativa.
- Considerará la calidad como un valor esencial para conservar el respeto de sus clientes y superiores, y obtener la confianza pública.
- Estará abierta a que se someta su trabajo a examen, a seguir aprendiendo, compartiendo sus conocimientos con los demás, a autoevaluarse y a ser crítico consigo mismo y con su trabajo, con el único fin de mejorar y seguir creciendo profesionalmente.

La *preocupación por la calidad,* más que una competencia, es una meta a alcanzar y un valor a inculcar en el sistema de motivaciones del estudiante y del trabajador. Se trata de una interacción entre el nivel de aspiraciones de la persona y los resultados que la persona llega a alcanzar como consecuencia de esa conducta.

Dado que la preocupación es una motivación aprendida, resulta muy importante recalcar que el aprender a apreciar la calidad depende en gran parte de la confrontación con modelos adecuados de ejecución. Desde este punto de vista puede afirmarse que las cosas bien hechas provocan el gusto por hacer bien las cosas.

■ **Motivación por alcanzar metas (motivación de logro)**

La motivación o necesidad de logro es el deseo o tendencia para hacer las cosas tan rápidamente y/o tan bien como sea posible. Lograr algo difícil, complicado, obtener un alto nivel, destacar de entre los demás. En definitiva, es el deseo de conseguir el éxito en las tareas que se realicen, sean cual sean éstas.

Las conductas de logro dependen de ciertos procesos cognitivos, como las atribuciones (o explicaciones causales), que los individuos dan cuando se encuentran con éxitos o fracasos. Estas atribuciones influyen en el propio desempeño, en las reacciones afectivas y en las expectativas futuras. Si se atribuye el éxito a causas internas como la capacidad, el esfuerzo, la perseverancia, será mucho más instructivo que si se atribuye los éxitos a causas externas como la facilidad de la tarea, la suerte o la ayuda de compañeros más cualificados.

En contextos competitivos el éxito se define como hacerlo mejor que los demás. De esta manera, en un contexto de comparación social, suele haber pocos “ganadores” y muchos “perdedores”. El fracaso indica que uno no es tan bueno como los otros. La meta de los estudiantes se convierte en demostrar una capacidad superior (alta habilidad), igualando la habilidad con lo valioso.

La *motivación intrínseca* (realizar las tareas movidos por el interés hacia la misma o por el sentimiento de competencia y autodeterminación que generan al realizarlas) y la auto-responsabilidad por los éxitos obtenidos tienden a incrementar el aprendizaje y la persistencia en acciones relacionadas con el logro.

■ **Responsabilidad en el trabajo**

Ser responsable implica asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, así como tratar de que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.

La responsabilidad en el trabajo implica, entre otras cosas:

- Puntualidad, presencia adecuada, disposición.
- Realización del trabajo a conciencia, tanto en la dedicación de tiempo como en la calidad de ejecución.
- Esforzarse por obtener una capacitación que permita desempeñarse adecuadamente en el oficio.
- Colaborar con las medidas de seguridad que resguarden bases de datos, espacio físico, etc.

Las personas responsables se caracterizan por:

- Personas comprometidas que dan lo mejor de sí mismos y que ayudan al crecimiento de la empresa.
- Personas honradas, honestas y rectas en las que se puede confiar.
- Personas disciplinadas que administran el tiempo, que generan buena imagen y que planifican en pro de la eficiencia.

Esta competencia se encuentra muy relacionada con la competencia de capacidad para adquirir un compromiso ético, que ya desarrollamos anteriormente.

- **Motivación por el trabajo**

"La motivación es la voluntad de ejercer un nivel persistente y alto de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionada por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual" (Robbins, 1996).

La *motivación por el trabajo* es la cantidad de esfuerzo que invierte una persona para alcanzar una meta o realizar una tarea y se considera ésta como uno de los factores fundamentales que le da a la gente el sentido y el gusto para ir a trabajar, así como un factor determinante del éxito laboral.

Existen dos tipos de motivación: la *intrínseca* a cada uno, aquélla que nos empuja a realizar una actividad por el simple placer de realizarla y la *extrínseca*, aquélla cuya recompensa depende de factores externos tales como un salario o beneficio material.

La sociedad actual da mucha importancia a la motivación extrínseca, obviando el hecho que la habilidad de motivar supone uno de los requisitos imprescindibles para la consecución de tareas complejas y objetivos importantes.

Son muchos los aspectos que pueden motivar a una persona en el aspecto laboral, hay personas que entienden por motivación laboral no sólo el desarrollar una actividad que les dé el recurso económico, sino también que les permita crecer como personas, ser útiles a la sociedad; y otros, por ejemplo, lo ven como algo que hay que hacer y que es un reto que se imponen para lograrlo.

Por este motivo, todas las empresas deben establecer mecanismos que faciliten la motivación adecuada para alcanzar los objetivos y metas de la organización, favoreciendo al mismo tiempo las expectativas y aspiraciones de los trabajadores.

Pero, independientemente de todo ello, existen una serie de aspectos básicos que debemos tener en cuenta a la hora de motivar al personal de cualquier empresa u organización:

- Es importante que todo trabajador sienta que puede contribuir con sus ideas al desarrollo de la empresa, que puede reflexionar acerca de lo que va mal, realizar sugerencias en reuniones e involucrarse en los pequeños cambios.
- Otro factor altamente motivador es el hecho de que el empleado se sienta informado de lo que pasa en su empresa (eventos futuros, perspectivas de negocio, etc.). El hecho de estar informado hace que el trabajador se sienta parte de la empresa.
- Otros aspectos motivadores muy importantes son la supervisión eficaz del trabajo por parte de la dirección y el reconocimiento, público o privado, de la labor realizada por el empleado.
- Un trabajador contento consigo mismo y que sienta que sus necesidades están cubiertas se encontrará altamente motivado, hecho que repercutirá positivamente en su rendimiento laboral, contribuyendo al éxito de la empresa.
- Por último, no podemos olvidar los incentivos laborales que pueden ser económicos (aumento de sueldo, participación accionarial en la empresa, tickets o vales de descuento, etc.) y no económicos.

Entre estos últimos, cabe destacar la creación de un ambiente de trabajo agradable, el establecimiento de retos que animen a los empleados a conseguirlos y a aumentar su autoestima al hacerlo y el reconocimiento o prestigio social a través de la organización de eventos especiales en que los empleados sean los protagonistas como cenas, pequeños viajes, actos deportivos, etc.

- **Seguridad en sí mismo**

Podemos definir la seguridad en sí mismo, como la posesión de recursos de un sujeto a enfrentarse a situaciones amenazantes o desconocidas, adquiridos en las primeras etapas del desarrollo de la personalidad.

Tener seguridad en sí mismo es esencial para obtener resultados óptimos tanto en nuestro desarrollo profesional como personal. La persona que confía en sí misma cree firmemente en ciertos valores y principios que está dispuesto a defender, aún cuando encuentre fuerte oposición colectiva.

En general, se caracterizan por:

- Actuar de forma independiente.
- Asumir responsabilidades.
- Afrontar nuevos retos con entusiasmo y sentirse orgullo de sus logros.
- Ser tolerante frente a la frustración, es decir, tener confianza en su capacidad para resolver sus propios problemas sin dejarse acobardar por los fracasos y dificultades que experimente.
- Demostrar sus sentimientos y emociones con naturalidad, así como reconocer y aceptar en sí mismo una variedad de sentimientos e inclinaciones tanto positivas como negativas y estar dispuesto a revelarlas a otra persona si le parece que vale la pena.
- Se quiere, respeta y admira. Se considera y se siente igual como persona, a cualquier otra persona, aunque reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional, o posición económica.
- No emplear demasiado tiempo preocupándose por lo que haya ocurrido en el pasado ni por lo que pueda ocurrir en el futuro, fijándose en la situación actual.
- Dar por supuesto que es una persona interesante y valiosa para otros, por lo menos para aquellos con quienes se asocia.
- No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar si le parece apropiado y conveniente.

- **Resistencia al estrés**

El sentirse estresado depende tanto de las demandas del medio externo como de nuestros propios recursos para enfrentarnos a él, por tanto, el aprender a desarrollar mecanismos con los cuales nuestro organismo mantenga su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla, es tan importante como cualquiera de las competencias a las que hacemos alusión.

El *estrés* es un fenómeno fisiológico normal, es la respuesta que emite un organismo ante estímulos percibidos como amenazantes. Por eso, el buen estrés es positivo, ayuda a soportar situaciones exigentes y a reaccionar frente a las demandas del entorno.

El *estrés negativo o distrés* aparece cuando el organismo no es capaz de adaptarse a la situación, de dar respuestas adecuadas a las demandas del entorno. Se produce una activación y ansiedad desmesurada, acompañada de incapacidad para centrarse eficazmente en las tareas.

A pesar de que cada persona valora una situación como estresante en función de diferentes parámetros, en toda situación de estrés, existen una serie de características comunes:

- Se genera un cambio o una situación nueva.
- Suele haber falta de información.
- Incertidumbre, puesto que no se puede predecir lo que va a ocurrir.
- Ambigüedad: cuanto más ambigua sea la situación, mayor poder estresante generará.
- La inminencia del cambio puede generar todavía más estrés.
- Se producen alteraciones de las condiciones biológicas del organismo que nos obligan a trabajar más intensamente para volver al estado de equilibrio.
- Duración de la situación de estrés. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste de organismo.

Existen características personales que pueden determinar la vulnerabilidad al estrés tales como: patrón de conducta, auto eficacia, locus de control, estrategias de afrontamiento, apoyo social, etc.

Si bien es cierto que prácticamente cualquier suceso o situación puede ser potencialmente un factor estresante, no lo es menos que existen una serie de factores que pueden disminuir la aparición del estrés, lo que denominaríamos amortiguadores del estrés, y con el desarrollo de cada una de ellas, determinaremos el grado de *resistencia al estrés* que cada persona posee.

ANEXO II. METODOLOGÍA DE TRABAJO

competencias profesionales
en los titulados UMH

I. PLAN DE TRABAJO

El estudio consta de una investigación cualitativa y cuantitativa sobre las competencias profesionales genéricas más demandadas por las empresas, y contrastar los datos obtenidos con los conocimientos y habilidades adquiridos por los titulados de la Universidad Miguel Hernández.

La recogida de información se ha realizado mediante una encuesta telefónica, tanto a los titulados como a las empresas seleccionadas en la muestra, o bien por correo electrónico o por fax, en aquellas ocasiones que las empresas seleccionadas no haya habido posibilidad de contacto telefónico.

La forma de medir el grado de utilización de cada una de las competencias por parte del trabajador, era preguntarle por la "frecuencia de utilización" de cada una de las competencias estudiadas, puntuándolas en una escala nominal que consta de cinco categorías. Las categorías son fácilmente diferenciables, para no incurrir en un error de diferenciación de medidas y las utilizadas son las siguientes: *nunca, pocas veces, moderado, muchas veces y siempre.*

La escala anteriormente mencionada puede ser tratada categóricamente, pero en caso de dudas en su interpretación también puede ser cuantitativa, representando cada categoría por un valor numérico del 1 al 5; de este modo, podemos sacar medidas cuantitativas además de las cualitativas, obtenidas por las categorías anteriores.

Este planteamiento lo repetimos para medir el grado "adquirido" o "fomentado" en cada una de las competencias por el titulado, en su estancia cursando estudios en la UMH, ya que ciertas competencias son intrínsecas a la propia persona, lo que implica que la universidad solamente puede fomentar o potenciar dicha competencia.

Ahora tenemos dos medidas puntuadas con escalas similares, ya que la única diferencia es el nombre de dichas categorías, pero son cinco igualmente. Así tenemos las siguientes posibilidades para medir el grado de "adquisición" de dichas competencias: *ninguna, bajo, moderado, alto y muy alto*. Además, también podemos analizar las puntuaciones por separado en cada una de ellas, e igualmente podemos comparar el posible salto o "gap" en las puntuaciones de valoración de las dos medidas anteriormente comentadas, ya que son ambas categóricas (también pueden puntuarse para poder ser consideradas numéricas) y tenemos el mismo número de categorías en cada medida.

Por tanto, los resultados se muestran de forma individualizada, pero también comparando ambas puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias medidas en el estudio.

Se nos plantea la problemática de encontrarnos ante un nuevo reto en lo que se refiere a investigaciones de competencias transversales, ya que existen pocas referencias; pero el planteamiento de nuestro estudio requiere un mayor valor añadido que dar una serie de puntuación con mayor o menor error, de ahí que planteamos el introducir ciertas variables de control, como puede ser el "centro de formación", y añadir preguntas abiertas para dar al encuestado la libertad que las preguntas cerradas no le permiten.

Una variable de control como puede ser el centro de formación, nos da la posibilidad de analizar o comparar una misma competencia buscando posibles diferencias o similitudes, entre titulaciones o centros de formación. Por otra parte tenemos preguntas abiertas, que nos proporcionan información directamente desde el sujeto entrevistado sin nosotros cerrar posibles alternativas a su respuesta. Una pregunta abierta que se formuló en el estudio, fue qué competencias consideraban imprescindibles para desarrollar su trabajo, sin las cuales no podrían desempeñar la tarea a realizan en la actualidad. Además, dicha pregunta fue formulada con antelación a pasarle la batería de competencias para que fueran puntuadas, con esto se buscó condicionar en el menor grado posible la respuesta del encuestado, y posteriormente analizar si las competencias mejor puntuadas en el test, bien de forma categórica o numéricamente se correspondían con las contestaciones aportadas en la pregunta anteriormente comentada. Todos estos resultados los podemos ver en diversos apartados del presente estudio.

Por otra parte, nadie mejor que el propio trabajador para saber las competencias que desarrolla en su trabajo, sin olvidar que no quiere decir que sean las mismas que requieren las empresas, ya que una cosa es el grado o frecuencia de utilización de cada competencia en el trabajo y otra muy diferente es saber el punto de vista de los empleadores. Muchas veces lo requerido no es necesario y lo necesario no es requerido.

Dicha puntuación nos sirve de enlace entre la universidad y la empresa, ya que podemos medir la diferencia de puntuaciones entre lo fomentado por la UMH en cuanto a competencias se refiere y lo que los trabajadores necesitan o requieren, y por otro, medir lo que las empresas solicitan o buscan en el proceso de contratación de personal y lo que el personal contratado necesita (siempre según el empleado) para desempeñar su puesto de trabajo.

Como hemos dicho anteriormente, hay que tener presente la metodología seguida y la forma de localización de las empresas seleccionadas. Hay que considerar en un primer momento que la totalidad de las empresas encuestadas tienen, o han tenido, en su plantilla a titulados de la UMH. Para ello se consideraron varias posibilidades de localización de estas empresas:

- Bases de datos de la provincia o comunidad autónoma.
- Cámara de Comercio, corporaciones locales, asociaciones de empresas, etc.
- Preguntar al titulado universitario en qué empresa se encuentra trabajando actualmente y utilizar dicha información como trampolín para poder llegar a contactar con la empresa.

Considerando todas las posibilidades y contemplando tanto el coste como el tiempo a emplear, se optó por la opción de preguntar directamente al titulado, y gracias a la colaboración de los mismos, se obtuvo información de la empresa donde trabajan como puede ser: teléfono, fax, dirección, nombre de la empresa, persona de contacto, etc., lo que facilitó enormemente el contacto con las mismas y la realización de las encuestas, siempre teniendo en cuenta la libertad del titulado a facilitarnos dicha información y la libertad de la empresa para contestar el formulario.

Así mismo, conviene tener presente también el tipo de encuesta que pasamos a las empresas. En función de los datos del pre-test como ya explicaremos en el apartado correspondiente a la metodología de trabajo y más en concreto en el análisis y resultados del pre-test, nos quedamos con las competencias mejor puntuadas por las empresas y ellas fueron la base para la realización de la encuesta definitiva tanto a titulados como a empresas. Es evidente que la única manera de poder llegar a comparar resultados, era preguntar por los ítems, tanto a empleadores como a empleados, con el mismo número de categorías y valores, que hicieran posible la interpretación de ambos. Aunque siempre se puede realizar una conversión de escala optamos por presentar siempre el mismo número de categorías.

Las categorías presentadas en el cuestionario de las empresas fueron las siguientes: *ninguna, poca, suficiente, mucha, indispensable*. Mantuvimos el mismo número de categorías puntuadas de 1 a 5.

Una vez diseñado el contexto de la recogida de los datos, no nos quedaba más que pasar a interpretarlos, teniendo en cuenta que cada empresa fue clasificada en el centro de formación correspondiente a la titulación del empleado contratado.

Consideramos siempre en un primer momento los resultados generales, debido a que nuestro tamaño muestral es relativamente pequeño y de esa manera redujimos el error que se puede cometer en las estimaciones, de cada una de las competencias. En segundo lugar consideramos los centros de formación, partiendo de la base que los resultados contienen un error superior al deseado y, como es lógico, mayor que el cometido de forma general, pero aún así los resultados son suficientemente relevantes como para no obviarlos en el presente estudio.

II. ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL PRETEST

Como punto de partida para comenzar nuestro estudio y generalizando, para cualquier estudio, nos hemos documentado sobre informes, estudios, memorias de competencias que se han realizado anteriormente. Algunos de ellos nacen del programa de Convergencia Europea a través del cual la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) potencia las actuaciones que impulsen la integración de la Educación Superior Española dentro del Espacio Europeo de Educación Superior. En estos estudios se valoran una serie de competencias genéricas y específicas. Tenemos que tener presente que nuestro trabajo atiende exclusivamente a competencias genéricas, decidimos extraer algunas de las que se encontraban reflejadas en dichas memorias, estudios y en general publicaciones e integrarlas en el nuestro. De dicho conjunto de variables (competencias genéricas), parte la confección de nuestro pretest, cuyo objetivo final y único es la confección del test definitivo y el enfoque general del estudio.

1. Confección del pretest

Este pretest tiene un componente cualitativo y otro cuantitativo. El cualitativo vendrá reflejado a través de preguntas abiertas, para poder captar mejor las opiniones de las empresas y que reflejen verdaderamente las necesidades o preferencias de las mismas. Por otro lado la parte cuantitativa, a través de ítems con una escala de valoración tipo Likert, pretendemos sondear las competencias que mejor valoran los empleadores.

Nuestro pretest consta de once preguntas, de las cuales ocho son abiertas y dos son de alternativas múltiples. Las preguntas abiertas hacen referencia a datos generales de las empresas; número de empleados, número de titulados en plantilla, futuras contrataciones, etc. Por otro lado, las preguntas de alternativa múltiple se refieren a las universidades de procedencia de los titulados en plantilla, y la valoración de las competencias, que los empleadores realizan, a la hora de contratar a un titulado de la UMH.

2. Marco muestral (pretest)

Para realizar el pretest planteamos un muestreo piloto de la población de empresas colaboradoras de la UMH, las cuales acogen estudiantes en prácticas o contratados, titulados por la universidad. De este muestreo obtuvimos 90 empresas de las que se obtuvieron resultados significativos en 30 de ellas, por vía telefónica, correo electrónico, fax y presencial. Teniendo en cuenta que para la realización de un pretest el número idóneo de encuestas se encuentra entre 25 y 35, los resultados obtenidos se encuentran dentro de los límites, y analizando los datos resultan coherentes con los estudios analizados anteriormente.

3. Resultados pretest

Los datos que obtuvimos en el pretest son los siguientes:

COMPETENCIAS	Puntuaciones Totales
Responsabilidad en el trabajo	116
Capacidad de aprender	113
Motivación por el trabajo	112
Preocupación por la calidad y mejora del trabajo	109
Trabajo en equipo	107
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	107
Resolución de problemas	106
Capacidad de organizar y planificar	105
Seguridad en si mismo	104
Conocimientos básicos de la profesión	103
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	103
Motivación por alcanzar metas	102
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	101
Toma de decisiones	100
Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar	99
Compromiso ético	99
Capacidad de comunicación con expertos de otra áreas	97
Conocimientos generales básicos	96
Habilidades básicas del conocimiento del ordenador	96
Habilidades de gestión de la información	95
Capacidad de análisis y síntesis	93
Habilidades interpersonales	93
Habilidad para trabajar de forma autónoma	92
Capacidad para generar nuevas ideas	89
Capacidad de crítica y autocrítica	84
Iniciativa y espíritu emprendedor	84
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	76
Capacidad de liderazgo	75
Experiencia profesional	74
Habilidades de investigación	72
Capacidad para el diseño y gestión de proyectos	72
Conocimiento de una segunda lengua	66
Habilidad de trabajar en un contexto internacional	57
Conocimiento de culturas de otros países	50

COMPETENCIAS	Puntuaciones por unidad
Responsabilidad en el trabajo	13
Preocupación por la calidad y mejora del trabajo	11
Motivación por el trabajo	10
Capacidad de aprender	9
Capacidad de organizar y planificar	9
Compromiso ético	9
Trabajo en equipo	9
Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar	7
Resolución de problemas	6
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	5
Habilidades interpersonales	5
Motivación por alcanzar metas	5
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	4
Conocimientos básicos de la profesión	4
Experiencia profesional	4
Capacidad de análisis y síntesis	3
Capacidad para generar nuevas ideas	3
Habilidad para trabajar de forma autónoma	3
Habilidades de gestión de la información	3
Iniciativa y espíritu emprendedor	3
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	2
Conocimientos generales básicos	2
Seguridad en sí mismo	2
Toma de decisiones	2
Capacidad de comunicación con expertos de otra áreas	1
Capacidad de liderazgo	1
Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	0
Capacidad de crítica y autocrítica	0
Capacidad para el diseño y gestión de proyectos	0
Conocimiento de culturas de otros países	0
Conocimiento de una segunda lengua	0
Habilidad de trabajar en un contexto internacional	0
Habilidades básicas del conocimiento del ordenador	0
Habilidades de investigación	0

La primera tabla (puntuaciones totales), se refiere a la suma de las puntuaciones obtenidas por cada competencia en el total de encuestas realizadas a las empresas, y la segunda tabla (puntuaciones por unidad), muestra las competencias mejor posicionadas con referencia a la pregunta novena del pretest ("Escriba las 5 competencias que considere importantes de las recogidas en la lista anterior…").

Fusión de competencias

De las competencias seleccionadas en un primer momento, fusionamos las que habían obtenido puntuaciones similares y además estuvieran relacionadas, basándonos siempre en las definiciones de dichas competencias. Se realizaron los siguientes cambios o transformaciones:

Conocimientos generales básicos
Esta competencia se decidió incluirla en conocimientos básicos de la profesión, ya que dichos conocimientos no habrían sido posibles sin una base de conocimientos generales básicos.

Seguridad en sí mismo
En este caso incluimos esta competencia dentro de habilidad para trabajar de forma autónoma, porque está demostrado por otros estudios que esta cualidad es necesaria e imprescindible para desarrollar esta habilidad.

Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas
Esta capacidad es una mezcla de capacidad de comunicación oral y escrita y la de capacidad de trabajo en un equipo interdisciplinar. Puesto que capacidad de comunicación oral y escrita ha salido seleccionada y trabajo en equipo interdisciplinar la hemos incluido en trabajo en equipo, consideramos que capacidad de comunicación con expertos de otras áreas, queda suficientemente representada.

Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
La incluimos directamente en trabajo en equipo, ya que la capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar es una singularidad de la anterior, la cual tiene una interpretación más general y la englobaría por completo.

Eliminación de Competencias

Estudiando los resultados del pretest podemos eliminar para el test las competencias menos puntuadas, y nos quedamos con las mejor valoradas por los individuos encuestados. Las competencias no seleccionadas fueron:

- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad para el diseño y gestión de proyectos.
- Habilidades de investigación.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Habilidad para trabajar en un contexto internacional.
- Conocimientos de culturas de otros países.

Competencias añadidas

Hemos incluido la competencia: *"capacidad para trabajar bajo presión o habilidad para manejar el estrés" (resistencia al estrés)*, porque no tuvimos la oportunidad de testarla y algunas empresas la han incluido en el apartado "otras competencias" del pretest.

Lista definitiva de competencias

1 Conocimientos básicos de la profesión.
2 Capacidad de comunicación (oral y escrita).
3 Resolución de problemas.
4 Capacidad de organizar y planificar.
5 Capacidad de trabajar en equipo.
6 Compromiso ético (honestidad).
7 Responsabilidad en el trabajo.
8 Capacidad de aprender.
9 Motivación por el trabajo.
10 Preocupación por la calidad y la mejora.
11 Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.
12 Motivación por alcanzar metas.

13 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
14 Toma de decisiones.
15 Habilidades de gestión de la información.
16 Capacidad de análisis y síntesis.
17 Habilidades interpersonales.
18 Habilidad para trabajar de forma independiente.
19 Capacidad para generar nuevas ideas.
20 Habilidades básicas para el manejo del ordenador.
21 Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés).

Sobre la base de estas 21 competencias hemos confeccionado el cuestionario definitivo, que puede verse en este apartado (IV. Encuestas realizadas).

III. FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Como punto de partida en primer lugar, se determinó cuál es la población a estudio, las características de la misma, destacando que todos los encuestados son titulados por la UMH y que todas las empresas que colaboran en el estudio tienen o han tenido contratados titulados de la UMH.

Fundamental es la variable centro de formación, para poder realizar luego los correspondientes análisis y sacar conclusiones gracias a la misma. Se tomaron titulados que hubieran pagado el título con anterioridad al 31/06/2004 fuera cual fuera la titulación que habían cursado.

Una vez tenemos la población a estudio definida, teníamos que calcular la muestra y para ello el tipo de muestreo a utilizar. Se optó por realizar un muestreo aleatorio simple, considerando los errores que se comenten por centro de formación para asumirlos posteriormente a la hora de realizar los análisis.

Se obtuvo una muestra de 632 individuos, siendo nuestro tamaño poblacional de 4.078 individuos. De los 632 seleccionados se obtuvieron 288 encuestas válidas; del resto de seleccionados no se pudo obtener la encuesta por diversos motivos como: negarse a colaborar, reiteración de intentos, falta de teléfono de contacto, etc.

Partiendo de los titulados que colaboraron en el estudio se realizó la base de datos correspondiente a las empresas. Se obtuvieron 117 empresas que tienen contratados a titulados de la UMH, de las cuales obtuvimos 91 encuestas válidas de diversos sectores laborales.

Para el cálculo de la muestra se fijo un error del 3 %, una probabilidad p = 0,5 y q = 0,5, con un nivel de confianza del 95 % ($Z_{\alpha/2} = 1,96$). La expresión para el cálculo de la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{N}{\left(\frac{\varepsilon^2 (N-1)}{1,64^2 pq}\right) + 1}$$

Considerando la siguiente expresión para contemplar el error cometido:

$$\varepsilon = 1,64 \sqrt{\frac{N-n}{(N-1)}} \sqrt{\frac{pq}{n}}$$

La muestra final queda reflejada en la siguiente tabla que mostramos a continuación y en la cual se refleja igualmente las titulaciones que intervinieron en el estudio.

La muestra final queda reflejada en la siguiente tabla que mostramos a continuación y en la cual se refleja igualmente las titulaciones que intervinieron en el estudio.

TITULACIONES	MUESTRA
Diplomado en Estadística	28
Diplomado en Fisioterapia	50
Diplomado en Podología	24
Diplomado en Relaciones Laborales	37
Ing. Téc. Agrícola, esp. Explot. Agropec.	43
Ing. Téc. Agrícola, esp. Hort. y Jardin.	57
Ing. Téc. Agrícola, esp. Ind. Agr. y Alim.	59
Ing. Téc. Telecom., esp. Sist. Electrónicos	6
Ing. Téc. Telecom., esp. Sist. Telecom.	11
Ingeniero Agrónomo	50
Ingeniero de Materiales	3
Ingeniero Industrial	5
Ingeniero Técnico Agrícola	29
Ldo. en Antropología Social y Cultural	36
Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas	9
Ldo. en CC. Actuariales y Financieras	8
Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos	16
Ldo. en Ciencias Ambientales	22
Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado	7
Licenciado en Bellas Artes	24
Licenciado en Bioquímica	13
Licenciado en Derecho	12
Licenciado en Enología	3
Licenciado en Medicina	80
Total	**632**

Para todo el proceso de cálculo de la muestra, creación de bases de datos, se realizaron las solicitudes pertinentes de obtención de información, garantizando la confidencialidad de los mismos y su buen uso. Los Servicios Informáticos de la UMH proporcionaron de cada individuo que formaba parte de la población a estudio las siguientes variables: DNI, sexo, titulación, fecha de inicio y fin de estudios universitarios en la UMH, teléfono habitual, teléfono móvil, teléfono durante el curso, provincia, población y fecha de nacimiento. Se eligió la encuesta telefónica para obtener mayor tasa de respuesta y emplear el menor tiempo para la realización de las mismas.

Para terminar vamos a ver como quedó distribuida la población y la muestra por centro de formación:

TITULACIONES	POBLACIÓN	MUESTRA
Fac. CC. Experimentales	508	72
Fac. CC. Soc. y Jurídicas de Elche	676	100
EPSE	175	25
EPSO	1.523	257
Facultad de Medicina	1.079	154
Facultad de Bellas artes	117	24
Total	**4.078**	**632**

IV. MODELO DE ENCUESTA REALIZADA

competencias profesionales en los titulados UMH

ESTUDIO DE COMPETENCIAS EN TITULADOS DE LA UMH
(CUESTIONARIO PREVIO)

1- ¿ Qué número de empleados tiene su empresa? (Aproximadamente) ☐

2- ¿Cuántos titulados universitarios tiene en plantilla? ☐

3- ¿Qué titulaciones universitarias poseen? _____

4- ¿Conoce las universidades de dónde proceden los titulados que trabajan en su empresa?

SI ☐ NO ☐

¿Puede citarlas?

_____

5-¿Qué titulaciones son las más demandadas en su empresa?

_____

6- Valore la importancia que su empresa otorga a cada una de las siguientes competencias profesionales

☐ 1. Nada importante
☐ 2. Poco importante
☐ 3. Bastante importante
☐ 4. Muy importante

competencias profesionales en los titulados UMH

COMPENTENCIAS TRANSVERSALES (GENÉRICAS)	1	2	3	4
1. Capacidad de análisis y síntesis				
2. Capacidad de organizar y planificar				
3. Conocimientos generales básicos				
4. Conocimientos básicos de la profesión				
5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua				
6. Conocimiento de una segunda lengua				
7. Habilidades básicas de manejo del ordenador				
8. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de diversas fuentes)				
9. Resolución de problemas				
10. Toma de decisiones				
11. Experiencia profesional				
12. Capacidad de crítica y autocrítica				
13. Trabajo en equipo				
14. Habilidades interpersonales				
15. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar				
16. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas				
17. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad				
18. Habilidad de trabajar en un contexto internacional				
19. Compromiso ético				
20. Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica				
21. Habilidades de investigación				
22. Capacidad de aprender				
23. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones				
24. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)				
25. Capacidad de liderazgo				
26. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países				
27. Habilidad para trabajar de forma autónoma				
28. Capacidad para el diseño y la gestión de proyectos				
29. Iniciativa y espíritu emprendedor				
30. Preocupación por la calidad y la mejora continua				
31. Motivación por alcanzar metas (motivo de logro)				
32. Responsabilidad en el trabajo				
33. Motivación por el trabajo				
34. Seguridad en sí mismo				

7- A continuación puede escribir otras competencias que considere importantes y no estén recogidas en el cuestionario.

OTRAS COMPETENCIAS	1	2	3	4

Si desea plantearnos alguna cuestión u observación, puede hacerlo en el siguiente espacio.

competencias profesionales
en los titulados UMH

ESTUDIO DE COMPETENCIAS EN TITULADOS DE LA UMH
(CUESTIONARIO TITULADOS)

1- ¿Está trabajando actualmente? SI ☐ NO ☐
(Si no trabaja y ha trabajado, pasar a la pregunta 3)
(Si no ha trabajado nunca, pasar a la pregunta 5)

2- ¿En qué empresa trabaja? _____

3.¿Su empresa tiene departamento de RR. HH. o de personal? SI ☐ NO ☐

¿Puede facilitarnos un teléfono para contactar con el responsable de este departamento? (o análogo)

_____

4.¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

_____

5¿Está satisfecho con la formación que ha recibido en la UMH? Valore del 1 al 10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.¿Ha detectado carencias en su formación académica? Indíquenos cuáles

_____

7.¿Qué competencias considera imprescindibles para desarrollar su trabajo? (De 3 a 5)

_____

8.¿Qué te gustaría que te ofreciera la Universidad tras finalizar la carrera?
A.Formación de Postgrado ¿Cuál?._____
B.Formación Continua ¿Cuál?._____
C.Foros de titulados, profesores y otros profesionales_____
D.Convenios, colaboraciones Universidad-Empresa y asesoramiento empresarial
E.Otras._____

9. De la siguiente lista de competencias indíquenos en qué grado las ha adquirido en la Universidad y con qué frecuencia utiliza estas competencias a la hora de trabajar.

ESTUDIO DE COMPETENCIAS EN TITULADOS DE LA UMH
(CUESTIONARIO TITULADOS)

	COMPETENCIAS QUE ADQUIRIÓ EN LA UMH					COMPETENCIAS QUE UTILIZA EN LA EMPRESA				
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	NINGUNO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	NUNCA	POCAS VECES	MODERADO	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Conocimientos básicos de la profesión										
2. Capacidad de comunicación (oral y escrita)										
3. Resolución de problemas										
4. Capacidad de organizar y planificar										
5. Capacidad de trabajar en equipo										
6. Compromiso ético (honestidad)										
7. Responsabilidad en el trabajo										
8. Capacidad de aprender										
9. Motivación por el trabajo										
10. Preocupación por la calidad y la mejora										
11. Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica										
12. Motivación por alcanzar metas										
13.Capacidad de adaptación a nuevas situaciones										
14.Toma de decisiones										
15.Habilidades de gestión de la información										
16.Capacidad de análisis y síntesis										
17.Habilidades interpersonales										
18.Habilidad para trabajar forma independiente										
19.Capacidad para generar nuevas ideas										
20.Habilidades básicas para el manejo del ordenador										
21.Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)										

competencias profesionales en los titulados UMH

ESTUDIO DE COMPETENCIAS EN TITULADOS DE LA UMH
(CUESTIONARIO TITULADOS)

1. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa? _____
2. ¿Qué número de empleados tiene su empresa? _____
3. ¿Cuántos titulados tiene en plantilla? _____
4. ¿Qué titulaciones universitarias poseen? _____
5. Señale las universidades de dónde proceden los titulados que trabajan en su empresa.

   ☐ Universidad Miguel Hernández de Elche
   ☐ Universidad de Alicante
   ☐ Universidades de la Región de Murcia
   ☐ Otras universidades de la Comunidad Valenciana
   ☐ Otras

6. ¿Qué titulaciones son las más demandadas en su empresa?

   _____

7. ¿Su empresa piensa contratar a medio plazo a algún titulado universitario?
   SI ☐ NO ☐
   ¿De qué titulación? _____
8. ¿Tiene alguna preferencia por la Universidad de dónde procedan los titulados universitarios que trabajen en su empresa? ¿A qué se debe esa preferencia?
   SI ☐ NO ☐

   _____

   _____

9. La valoración de las habilidades y conocimientos del titulado de la UMH que ha contratado los calificaría como:

   Satisfactorios ☐ Insatisfactorios ☐

10. ¿Qué carencias ha detectado en su formación académica?

    _____

¿Qué competencias considera imprescindibles a la hora de contratar a un titulado? (De 3 a 5 competencias) _____

11. ¿Qué competencias valora para ascender a un empleado?

    _____

12. Valore la IMPORTANCIA de las siguientes competencias

ESTUDIO DE COMPETENCIAS EN TITULADOS DE LA UMH
(CUESTIONARIO TITULADOS)

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	NINGUNA	POCA	SUFICIENTE	MUCHA	INDISPENSABLE
1. Conocimientos básicos de la profesión					
2. Capacidad de comunicación (oral y escrita)					
3. Resolución de problemas					
4. Capacidad de organizar y planificar					
5. Capacidad de trabajar en equipo					
6. Compromiso ético (honestidad)					
7. Responsabilidad en el trabajo					
8. Capacidad de aprender					
9. Motivación por el trabajo					
10. Preocupación por la calidad y la mejora					
11. Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica					
12. Motivación por alcanzar metas					
13.Capacidad de adaptación a nuevas situaciones					
14.Toma de decisiones					
15.Habilidades de gestión de la información					
16.Capacidad de análisis y síntesis					
17.Habilidades interpersonales					
18.Habilidad para trabajar forma independiente					
19.Capacidad para generar nuevas ideas					
20.Habilidades básicas para el manejo del ordenador					
21.Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)					

V. TABLAS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO ESTADÍSTICO

Bloque A

Veamos en un principio las puntuaciones resultantes de las respuestas obtenidas, de preguntar al titulado de la UMH, sobre el grado en que la universidad ayudó a adquirir la competencia correspondiente. Además recogemos en dicha tabla el tamaño muestral (n), sobre el cual se han calculado los resultados de dichas puntuaciones.

COMPETENCIA	n	MEDIA GRADO ADQUIRIDO UMH
Conocimientos básicos de la profesión	286	3,30
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	286	3,09
Resolución de problemas	286	3,08
Capacidad de organizar y planificar	286	3,10
Capacidad de trabajar en equipo	286	3,62
Compromiso ético (honestidad)	286	3,02
Responsabilidad en el trabajo	286	3,54
Capacidad de aprender	286	3,60
Motivación por el trabajo	286	3,46
Preocupación por la calidad y la mejora	286	3,43
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	286	2,94
Motivación por alcanzar metas	286	3,43
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	286	3,35
Toma de decisiones	286	3,19
Habilidades de gestión de la información	286	3,42
Capacidad de análisis y síntesis	286	3,42
Habilidades interpersonales	286	3,28
Habilidad para trabajar forma independiente	286	3,29
Capacidad para generar nuevas ideas	286	3,09
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	286	3,16
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	286	3,17

En segundo lugar, vamos a recoger las puntuaciones que los titulados que se encuentran trabajando en la actualidad, han otorgado a cada una de las competencias valoradas en el cuestionario, desde el punto de vista del grado que utilizan dichas competencias en el trabajo que desempeñan. Igualmente, recogemos el tamaño muestral sobre el cual se ha calculado el valor de cada una de las medias. Se puede apreciar que es sensiblemente inferior al anterior, debido a que no todos los titulados se encontraban trabajando en el momento de realización de la encuesta, o bien, el trabajo que desempeñaban no se correspondía con la titulación la cual habían estudiado.

COMPETENCIA	n	MEDIA FRECUENCIA UTILIZACIÓN EN EL TRABAJO
Conocimientos básicos de la profesión	212	3,49
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	212	4,22
Resolución de problemas	212	4,03
Capacidad de organizar y planificar	212	4,15
Capacidad de trabajar en equipo	212	3,92
Compromiso ético (honestidad)	212	4,10
Responsabilidad en el trabajo	212	4,56
Capacidad de aprender	212	4,24
Motivación por el trabajo	212	4,08
Preocupación por la calidad y la mejora	212	4,12
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	212	4,08
Motivación por alcanzar metas	212	4,08
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	212	4,20
Toma de decisiones	212	4,22
Habilidades de gestión de la información	212	3,96
Capacidad de análisis y síntesis	212	3,90
Habilidades interpersonales	212	4,34
Habilidad para trabajar forma independiente	212	3,94
Capacidad para generar nuevas ideas	212	3,67
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	212	3,89
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	212	4,09

El tercero de los puntos a destacar dentro de este primer bloque, nos va a medir los “gaps” o variaciones, que se producen al medir la misma competencia desde los puntos de vista anteriores. Tenemos que resaltar en este momento, que una puntuación positiva se interpreta como que la puntuación obtenida por la frecuencia de utilización en el trabajo es superior a las obtenidas por el grado que han sido adquiridas en la universidad, y viceversa.

COMPETENCIA	Gaps
Conocimientos básicos de la profesión	0,19
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	1,13
Resolución de problemas	0,96
Capacidad de organizar y planificar	1,04
Capacidad de trabajar en equipo	0,31
Compromiso ético (honestidad)	1,08
Responsabilidad en el trabajo	1,02
Capacidad de aprender	0,63
Motivación por el trabajo	0,62
Preocupación por la calidad y la mejora	0,69
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	1,13
Motivación por alcanzar metas	0,65
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	0,85
Toma de decisiones	1,03
Habilidades de gestión de la información	0,54
Capacidad de análisis y síntesis	0,48
Habilidades interpersonales	1,06
Habilidad para trabajar forma independiente	0,66
Capacidad para generar nuevas ideas	0,57
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	0,73
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	0,92

Bloque B

Nos encontramos en este segundo apartado las puntuaciones resultantes de las respuestas obtenidas, de preguntar a la empresa, sobre el grado en que consideran necesaria cada una de las competencias para desarrollar el trabajo para el cual contratan al titulado. Además recogemos en dicha tabla el tamaño muestral (n), sobre el cual se han calculado los resultados de dichas puntuaciones

COMPETENCIA	n	MEDIA PUNTUACIÓN DE LAS EMPRESAS
Conocimientos básicos de la profesión	91	4,11
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	91	4,09
Resolución de problemas	91	4,21
Capacidad de organizar y planificar	91	4,23
Capacidad de trabajar en equipo	91	4,38
Compromiso ético (honestidad)	91	4,29
Responsabilidad en el trabajo	91	4,56
Capacidad de aprender	91	4,30
Motivación por el trabajo	91	4,48
Preocupación por la calidad y la mejora	91	4,26
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	91	4,02
Motivación por alcanzar metas	91	4,03
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	91	4,13
Toma de decisiones	91	3,89
Habilidades de gestión de la información	91	3,76
Capacidad de análisis y síntesis	91	3,76
Habilidades interpersonales	91	4,02
Habilidad para trabajar forma independiente	91	3,49
Capacidad para generar nuevas ideas	91	3,69
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	91	3,79
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	91	3,93

El segundo lugar vamos a destacar los “gaps” o variaciones, que se producen al medir la misma competencia desde dos puntos de vista diferentes. Tenemos en un primer lugar, las puntuaciones de obtenidas de preguntar a las empresas, y en un segundo lugar, las puntuaciones que reflejábamos anteriormente del grado de frecuencia de utilización de dichas competencias, por los titulados en su trabajo. En este caso, una puntuación positiva implica que las empresas consideran que dicha competencia es necesaria en mayor grado que los titulados consideran que la utilizan. El caso de una puntuación negativa, la interpretación es la contraria, es decir, los titulados consideran en mayor grado necesario la competencia a valorar, que la propia empresa. Veamos los resultados:

COMPETENCIA	Puntuación empresas	Puntuación titulados	Gaps
Conocimientos básicos de la profesión	4,11	3,49	0,62
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,09	4,22	-0,13
Resolución de problemas	4,21	4,03	0,18
Capacidad de organizar y planificar	4,23	4,15	0,08
Capacidad de trabajar en equipo	4,38	3,92	0,46
Compromiso ético (honestidad)	4,29	4,10	0,19
Responsabilidad en el trabajo	4,56	4,56	0,00
Capacidad de aprender	4,30	4,24	0,06
Motivación por el trabajo	4,48	4,08	0,40
Preocupación por la calidad y la mejora	4,26	4,12	0,14
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,02	4,08	-0,05
Motivación por alcanzar metas	4,03	4,08	-0,05
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,13	4,20	-0,07
Toma de decisiones	3,89	4,22	-0,33
Habilidades de gestión de la información	3,76	3,96	-0,20
Capacidad de análisis y síntesis	3,76	3,90	-0,14
Habilidades interpersonales	4,02	4,34	-0,32
Habilidad para trabajar forma independiente	3,49	3,94	-0,45
Capacidad para generar nuevas ideas	3,69	3,67	0,03
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,79	3,89	-0,10
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,93	4,09	-0,16

Bloque C

Dentro de este aparatado, vamos a plantear los resultados obtenidos al analizar las competencias por centro de estudio y de esa manera poder apreciar las diferencias que se producen entre ellos. Las tablas que se presentan a continuación están compuestas por las siguientes columnas:

"Empresa": nos muestra el valor otorgado por las empresas del centro de formación correspondiente, a cada una de las competencias estudiadas.
"Grado Utilización": nos muestra el valor obtenido en cada competencia, al encuestar a los titulados del centro correspondiente, con respecto al grado de utilización de cada una de las competencias en la empresa.
"Grado adquirido": nos muestra el valor obtenido en cada competencia, al encuestar a los titulados del centro correspondiente, con respecto al grado en que la UMH ayudo a adquirir dichas competencias.

Empezamos el análisis por la **Escuela Politécnica Superior de Elche*:**

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización	Grado Adquirido
Conocimientos básicos de la profesión	4,29	2,78	2,61
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,06	4,44	3,06
Resolución de problemas	4,12	4,00	3,50
Capacidad de organizar y planificar	4,24	4,33	3,11
Capacidad de trabajar en equipo	4,41	3,78	3,33
Compromiso ético (honestidad)	4,12	3,22	2,44
Responsabilidad en el trabajo	4,65	4,33	3,11
Capacidad de aprender	4,24	4,00	3,72
Motivación por el trabajo	4,53	3,67	3,11
Preocupación por la calidad y la mejora	4,12	3,78	3,28
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3,88	4,44	2,89
Motivación por alcanzar metas	4,18	4,22	3,33
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,18	4,22	3,56
Toma de decisiones	4,00	3,78	3,22
Habilidades de gestión de la información	3,82	3,89	3,56
Capacidad de análisis y síntesis	3,94	3,56	3,67
Habilidades interpersonales	4,24	4,44	2,89
Habilidad para trabajar forma independiente	3,76	3,67	3,00
Capacidad para generar nuevas ideas	3,88	3,89	3,11
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	4,06	4,11	4,17
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	4,18	3,89	3,33

* Titulaciones participantes de la EPSE: Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Electrónicos, Ing. Téc. Telecom. esp Sist. Telecom., Ingeniero de Materiales, Ingeniero Industrial.

El siguiente centro de formación, se corresponde con la **Escuela Politécnica Superior de Orihuela*** y los resultados obtenidos son:

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización	Grado Adquirido
Conocimientos básicos de la profesión	3,92	3,37	3,26
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,06	4,14	2,96
Resolución de problemas	4,25	3,96	3,10
Capacidad de organizar y planificar	4,31	4,16	3,13
Capacidad de trabajar en equipo	4,28	4,03	3,46
Compromiso ético (honestidad)	4,17	4,03	2,72
Responsabilidad en el trabajo	4,56	4,47	3,47
Capacidad de aprender	4,28	4,37	3,58
Motivación por el trabajo	4,47	4,20	3,34
Preocupación por la calidad y la mejora	4,19	4,21	3,39
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3,86	3,93	2,84
Motivación por alcanzar metas	4,00	4,20	3,28
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,11	4,16	3,29
Toma de decisiones	3,86	4,26	2,97
Habilidades de gestión de la información	3,75	4,03	3,28
Capacidad de análisis y síntesis	3,78	3,83	3,24
Habilidades interpersonales	3,92	4,26	3,00
Habilidad para trabajar forma independiente	3,42	3,89	3,15
Capacidad para generar nuevas ideas	3,69	3,53	2,88
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,81	4,17	3,01
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,97	3,90	3,03

* Titulaciones participantes de la EPSO: Ing. Téc. Agrícola esp Explot. Agropec., Ing. Téc. Agrícola esp Hort. y Jardín., Ing. Téc. Agrícola esp Ind. Agr. y Alim., Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Técnico Agrícola, Licenciado en Enología, Ldo. en Ciencia y Tecnol. de Alimentos.

Tenemos a continuación la **Facultad de Ciencias Experimentales*** con sus resultados correspondientes:

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización	Grado Adquirido
Conocimientos básicos de la profesión	4,33	3,00	3,19
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,22	4,04	3,08
Resolución de problemas	4,17	3,85	3,38
Capacidad de organizar y planificar	4,22	4,00	3,08
Capacidad de trabajar en equipo	4,33	3,92	3,68
Compromiso ético (honestidad)	4,50	3,81	2,97
Responsabilidad en el trabajo	4,50	4,38	3,59
Capacidad de aprender	4,17	3,96	3,68
Motivación por el trabajo	4,67	4,00	3,46
Preocupación por la calidad y la mejora	4,33	3,88	3,49
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,06	3,88	2,89
Motivación por alcanzar metas	3,89	4,04	3,57
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,28	4,15	3,38
Toma de decisiones	3,67	3,96	3,30
Habilidades de gestión de la información	3,89	4,04	3,76
Capacidad de análisis y síntesis	3,72	3,92	3,81
Habilidades interpersonales	4,22	4,04	3,30
Habilidad para trabajar forma independiente	3,28	3,85	3,24
Capacidad para generar nuevas ideas	3,72	3,62	3,16
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,89	4,04	3,62
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	4,17	4,15	3,41

* Titulaciones participantes de la FCE: Licenciado en Bioquímica, Diplomado en Estadística, Ldo. en CC. y Técnicas Estadísticas, Ldo. en Ciencias Ambientales.

Pasamos a ver la **Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*:**

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización	Grado Adquirido
Conocimientos básicos de la profesión	3,82	3,45	3,34
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,00	4,00	3,24
Resolución de problemas	4,12	4,05	2,92
Capacidad de organizar y planificar	3,94	4,02	3,14
Capacidad de trabajar en equipo	4,41	4,05	3,76
Compromiso ético (honestidad)	4,24	4,18	3,39
Responsabilidad en el trabajo	4,53	4,61	3,56
Capacidad de aprender	4,29	4,27	3,76
Motivación por el trabajo	4,41	3,84	3,76
Preocupación por la calidad y la mejora	4,29	4,09	3,61
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,12	3,93	2,98
Motivación por alcanzar metas	4,18	3,93	3,59
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,18	4,18	3,39
Toma de decisiones	3,94	4,11	3,37
Habilidades de gestión de la información	3,76	4,05	3,53
Capacidad de análisis y síntesis	3,76	4,00	3,47
Habilidades interpersonales	3,88	4,34	3,47
Habilidad para trabajar forma independiente	3,12	3,66	3,47
Capacidad para generar nuevas ideas	3,47	3,55	3,42
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,53	3,82	3,19
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,94	4,11	3,22

* Titulaciones participantes de la FSCJ: Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Derecho, Ldo. en Antropología Social y Cultural, Ldo. en CC. Actuariales y Financieras, Ldo. en Invest. y Técnicas de Mercado.

Y a continuación la **Facultad de Medicina*** con los resultados obtenidos:

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización	Grado Adquirido
Conocimientos básicos de la profesión	4,33	3,96	3,72
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,44	4,57	3,13
Resolución de problemas	4,33	4,20	2,87
Capacidad de organizar y planificar	4,33	4,30	3,07
Capacidad de trabajar en equipo	4,44	3,68	3,70
Compromiso ético (honestidad)	4,28	4,45	3,53
Responsabilidad en el trabajo	4,50	4,75	3,83
Capacidad de aprender	4,06	4,18	3,50
Motivación por el trabajo	4,39	4,20	3,50
Preocupación por la calidad y la mejora	4,00	4,16	3,40
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,11	4,41	3,07
Motivación por alcanzar metas	3,89	4,07	3,57
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,11	4,32	3,32
Toma de decisiones	3,89	4,48	3,23
Habilidades de gestión de la información	3,56	3,77	3,25
Capacidad de análisis y síntesis	3,83	3,96	3,32
Habilidades interpersonales	4,39	4,59	3,55
Habilidad para trabajar forma independiente	3,56	4,29	3,32
Capacidad para generar nuevas ideas	3,72	3,91	2,93
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	3,44	3,39	2,85
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	3,94	4,25	3,08

* Titulaciones participantes de la FMedicina: Diplomado en Podología, Licenciado en Medicina, Diplomado en Fisioterapia.

Para terminar, tenemos la **Facultad de Bellas Artes*** que solo recoge información sobre titulados, por la falta de empresas en la muestra final:

COMPETENCIA	Empresa	Grado Utilización
Conocimientos básicos de la profesión	3,71	2,80
Capacidad de comunicación (oral y escrita)	4,00	3,20
Resolución de problemas	4,14	3,13
Capacidad de organizar y planificar	3,86	2,93
Capacidad de trabajar en equipo	4,29	3,87
Compromiso ético (honestidad)	3,71	2,27
Responsabilidad en el trabajo	4,57	3,07
Capacidad de aprender	4,43	3,20
Motivación por el trabajo	4,43	3,33
Preocupación por la calidad y la mejora	4,43	3,13
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,00	3,13
Motivación por alcanzar metas	3,86	3,00
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	3,86	3,40
Toma de decisiones	4,00	3,40
Habilidades de gestión de la información	4,00	3,53
Capacidad de análisis y síntesis	3,86	3,47
Habilidades interpersonales	4,14	3,60
Habilidad para trabajar forma independiente	4,29	3,73
Capacidad para generar nuevas ideas	3,71	3,60
Habilidades básicas para el manejo del ordenador	4,57	2,87
Capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)	4,71	3,53

* Titulaciones participantes de BBAA: Licenciado en Bellas Artes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

ALCALÁ, M. A. (2001): *"La entrevista de selección: manual para el entrevistador y el entrevistado"*. CIE Inversiones Editoriales Dossat-2000, Madrid.

ALDERFER, C. (1997): *"Organization Development"*. Annual Review of Psychology, nº 28, pp. 197-223.

ALLES, M. (2003): *"Gestión por competencias. El diccionario"*. Ed. Granica, Buenos Aires.

ANNOVAZZI, L. (1994): *"Cómo conseguir ser contratado"*. Ed. De Vecchi, Barcelona.

BOLONIA (1999): *http://www.aneca.es/modal_eval/docs/declaracion_bolonia.pdf.*

BRANSFORD, J. D. y STEIN, B. S. (1987): *"Solución ideal de problemas. Guía para pensar mejor, aprender y crea"*. Ed. Labor, Barcelona.

CABALLO, V. (1997): *"Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales"*. Siglo XXI de España Editores, Madrid.

CALDER, M. (1998): *"Ideas y trucos para encontrar empleo"*. Ed. Robinbook, Barcelona.

CEREZO, M. (1994): *"Texto, contexto y situación: Guía para el desarrollo de las competencias textuales y discursivas"*. Ed. Octaedro, Barcelona.

CIARROCHI, J. V., FORGAS, J., y MAYER, J. D. (2002): *"Emotional intelligence in everyday life: a scientific inquiry"*. Ed. Psychology Press, Philadelphia.

CLUB GESTIÓN CALIDAD (1998): *"Mejora en la formación universitaria: Sugerencias desde la empresa"*. Ed. Club Gestión de Calidad, Madrid.

COHEN, N. H. et al. (1998): *"Perfil de competencias del mentor. Autodiagnóstico"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

CONSEJO DE UNIVERSIDADES (2000): *"Indicadores de la Universidad: Información y decisiones. Plan nacional de evaluación de la calidad universitaria"*. Ministerio de Educación y Cultura, Madrid.

CONSELL SUPERIOR D'AVALUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2005): *http://www.gencat.net/educacio*

DESECO (1998): *http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/index.htm.*

DOLAN, S. L. y MARTÍN RUBIO, I. (2000): *"Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas"*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.

FELDMAN, D. A. (2003): *"Coaching"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

FISHER, S. G. (2004): *"La gestión de la formación y el rendimiento en el puesto de trabajo"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

FRANÇA-TARRAGÓ, O. (2002): *"Introducción a la Ética Profesional"*. Ed Universidad Católica de Uruguay, Montevideo.

GARNHAM, A. y OAKHILL, J. (1996): *"Manual de psicología del pensamiento"*. Ed. Paidós, Barcelona.
GAUTIER, B. (2001): *"Coaching directivo para el desarrollo profesional de personas y equipos"*. Ed. Oyeron, Madrid.
GELINAS, M. V. (2001): *"Cómo implantar eficazmente el cambio en la organización"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
GEORGES, P. M. (2005): *"Mejorar la eficacia: aprenda a gestionar su tiempo y a potenciar su inteligencia"*. Ed. Deusto, Barcelona.
GOLEMAN, D. (1995): *"Inteligencia emocional"*. Ed. Kairos, Barcelona.
HACKMAN, J.R. (1987): *"The Design of Work Teams"*. Ed. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
HARVEY, C. (2000): *"Aprenda a motivarse para triunfar"*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
KINDLER, H. S. (2001): *"Cómo gestionar los conflictos"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
LÁZARO, E. (1984): *"Atribución y ejercicio de competencias educativas"*. Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General Técnica, Madrid.
LEON, O. (2000): *"Tomar Decisiones difíciles"*. Ed. McGraw Hill, Madrid.
LEVESQUE, P. y MCNEIL, A. (2004): *"Haga realidad sus sueños: dreamcrafting"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
LÉVY-LEBOYER, C. (2001): *"Gestión de las competencias cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas"*. Gestión 2000 Ediciones, Barcelona.
MARTÍNEZ, M. y SALVADOR, M. (2005): *"Aprender a trabajar en equipo"*. Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
MAYER, R.E. (2002): *"Memory and information processes"*. Ed. John Wiley and sons, New York.
MCLAGAN, P. (2001): *"Comunicación cara a cara"*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
MITRANI, A. (1992): *"Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos"*. Ed. Deusto, Bilbao.
MONCLÚS, A. (2000): *"Formación y empleo: Enseñanza y competencias"*. Ed. Comares, Granada.
MOODY, E. (2003): *"Toma de decisiones gerenciales"*. Ed. McGraw Hill, Madrid.
NOONE, D. (2001): *"Solucione sus problemas creativamente en una semana: adoptar la actitud correcta, identificar los problemas, organizar la mente"*. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
OCDE (2005): *http://www.oecd.org/home.*
PASTOR, M. S. et al. (2004): *"Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior"*. Ed. Fundación Universidad-Empresa, Madrid.

PROYECTO TUNING (2005): *http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm.*

RIDDERSTRALE, J. y NORDSTRÖM, K. *(2000): "Funky business".* Ed. Pearson, Madrid.

ROBBINS, S. P. (1996): *"Comportamiento organizacional. Teoría y práctica".* Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, México.

RODRIGUEZ, S. (2003): *"Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes".* Ed. Ex-Libris, Barcelona.

SALAMANCA-GOTEBORG (2001): *http://www.aneca.es/modal_eval/docs/mensaje_convencion_salamanca.pdf.*

SASHKIN, M. (1998): *"Dirigir motivando: cuestionario MbM".* Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

SIMPOSIUM INTERNACIONAL SOBRE EL PRACTICUM (2001): *"Desarrollo de competencias personales y profesionales en el Prácticum".* 6º Simposium celebrado en Poio (Pontevedra). Ed. Universidad de Santiago, Santiago de Compostela.

SORBONA (1998): *http://www.aneca.es/modal_eval/docs/declaracion_sorbona.pdf.*

STERNBERG, R.J. y BEN-ZEEV, T. (2001): *"Complex Cognition: The Psychology of Human Thought*". Ed. Oxford University Press, New York.

TIRADO, R. (2003): *"El acceso al empleo de los titulados de la Universidad de Huelva".* Ed. Servicio de publicaciones Universidad de Huelva, Huelva.

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2002): *"Informe de Inserción Laboral UMH 2002".* Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche, Alicante.

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2003): *"¿Qué buscan las empresas en los universitarios? Cómo superar sus requisitos".* Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche, Alicante.

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2004): *"Qué debes saber para mejorar tu "empleabilidad".* Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche (2ª ed.), Alicante.

UNIVERSITAS Miguel Hernández

OBSERVATORIO OCUPACIONAL

ESTUDIAS + TRABAJAS

El presente estudio pretende determinar los puntos de referencia básicos para que los titulados de la UMH, adecuen su formación en competencias de forma eficaz a los requerimientos empresariales actuales.

Entendemos por competencia al conjunto evaluable e identificable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo.

competencias profesionales
en los titulados UMH

www.umh.es/observatorio

UNIVERSITAS Miguel Hernández

OBSERVATORIO OCUPACIONAL

ESTUDIAS + TRABAJAS

competencias profesionales
en los titulados UMH

conocimientos básicos de la profesión
capacidad de comunicación
resolución de problemas
capacidad de organizar y planificar
capacidad de trabajar en equipo
compromiso ético (honestidad)
responsabilidad en el trabajo
capacidad de aprender
motivación por el trabajo
preocupación por la calidad y la mejora

capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
motivación por alcanzar metas
capacidad de adaptación a nuevas situaciones
capacidad para trabajar bajo presión (resistencia al estrés)
habilidades de gestión de la información
habilidades básicas para el manejo del ordenador
capacidad de análisis y síntesis
habilidad para trabajar forma independiente
capacidad para generar nuevas ideas
habilidades interpersonales
toma de decisiones

AENOR ER Empresa Registrada ER-0589/99

CERTIFIED IQNet QUALITY SYSTEM

DESDE 1999

Colaboran:

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'EMPRESA, UNIVERSITAT I CIENCIA

Servef
Servici Valencià d'Ocupació i Formació
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

www.umh.es/observatorio