

Competencias profesionales de los universitarios

Competencias profesionais
dos universitarios

Competencias profesionales de los universitarios

Competencias profesionais
dos universitarios



Competencias profesionales de los universitarios

Competencias profissionais
dos universitarios

UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Prólogo

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

Una de las iniciativas llevadas a cabo por el Consejo Social para acercar al ámbito académico la realidad de las organizaciones empresariales, es el estudio sobre “Competencias profesionales de los titulados de la UDC”. Su objetivo es delimitar las competencias profesionales, que, en la medida en que son requeridas por las empresas, son, precisamente, las que el titulado universitario necesita adquirir, desarrollar o mejorar. El estudio permite determinar la desviación entre la demanda y la oferta real de las capacidades profesionales en el mercado laboral, y, en concreto, la medida en la que la UDC hace frente a las demandas de este mercado, para que los titulados universitarios adecuen su formación en competencias profesionales a los requerimientos empresariales.

El presente trabajo es un hito importante en el objetivo del Consejo Social de acercar la formación universitaria a las demandas reales de la sociedad y de sus empresas. La universidad no sólo debe de impartir conocimientos a sus estudiantes, sino que además tiene la obligación de formarlos, precisamente, en aquellas aptitudes, habilidades y competencias que las empresas reclaman, ya sean genéricas o transversales en cuanto aplicables a cualquier salida profesional, ya sean específicas o propias de titulaciones concretas.

O Consello Social da Universidade da Coruña é o órgano de participación da sociedade na Universidade da Coruña e entre as súas liñas básicas de actuación, destaca a de impulsar a estratexia de desenvolvemento da UDC, favorecendo a súa interrelación coa sociedade, co fin de procurar unha mellor calidade do ensino e da investigación universitaria e a súa eficaz transferencia e posta en valor polas empresas, de maneira que a UDC contribúa decisivamente ao desenvolvemento económico, social e cultural do seu contorno.

Unha das iniciativas levadas a cabo polo Consello Social para achegar ao ámbito académico a realidade das organizacións empresariais é o estudo sobre “Competencias profesionais dos titulados da UDC”. O seu obxectivo é delimitar as competencias profesionais que, na medida en que son requiridas polas empresas, son, precisamente, as que o titulado universitario necesita adquirir, desenvolver ou mellorar. O estudo permite determinar a desviación entre a demanda e a oferta real das capacidades profesionais no mercado laboral e, en concreto, a medida en que a UDC fai fronte ás demandas deste mercado, para que os titulados universitarios adecúen a súa formación en competencias profesionais aos requirimentos empresariais.

O presente traballo é un fito importante no obxectivo do Consello Social de achegar a formación universitaria ás demandas reais da sociedade e das súas empresas. A universidade non só debe impartir coñecementos aos seus estudantes, senón que ademais ten a obriga de os formar, precisamente, naquelas aptitudes, habilidades e competencias que as empresas reclaman, xa sexan xenéricas ou transversais en canto aplicables a calquera saída profesional, xa sexan específicas ou propias de titulacións concretas.

Cada vez más, las competencias profesionales juegan un papel crucial en el mundo laboral, porque son la llave necesaria para abrir el cada día más duro acceso al mercado del trabajo y el complemento perfecto a un currículum académico, que desde el punto de vista de los procesos de selección, se ve cada vez más vacío sin ellas.

El estudio realizado por el Observatorio Ocupacional, servicio de la UDC encargado de la investigación sobre las condiciones de empleabilidad de los titulados universitarios, analiza, con carácter exhaustivo y de forma detallada, las competencias profesionales genéricas o transversales más apreciadas y las menos valoradas, tanto por las empresas como por el titulado universitario e incide en dos temas de especial transcendencia: la ética empresarial y el conocimiento del inglés; ítems actuales y que cobran día a día mayor importancia a la hora de realizar contrataciones.

El estudio pretende transmitir a la UDC lo que las empresas demandan cuando contrata a un titulado universitario, y debe servir, por tanto, de base a la propia universidad en el diseño del perfil de competencias profesionales a integrar en sus procesos de formación. En suma, un perfil de competencias equilibrado y constituido por las competencias claves y fundamentales que un titulado universitario debe poseer cuando termina sus estudios, para integrarse con éxito en el mercado laboral de acuerdo con la opinión de las empresas.

Sólo queda felicitar a la Doctora Dña. María Jesús Freire, por la dirección de este estudio, así como a todo su equipo por el magnífico trabajo realizado y agradecer su colaboración a las 907 empresas y a los 1052 titulados universitarios que prestaron su tiempo de forma voluntaria para que este estudio pudiese ver la luz.

Cada vez máis, as competencias profesionais xogan un papel crucial no mundo laboral, porque son a chave necesaria para abrir o cada día máis duro acceso ao mercado de traballo e o complemento perfecto a un currículo académico, que desde o punto de vista dos procesos de selección, se ve cada vez máis baleiro sen elas.

O estudo realizado polo Observatorio Ocupacional, servizo da UDC encargado da investigación sobre as condicións de empregabilidade dos titulados universitarios, analiza, con carácter exhaustivo e de forma detallada, as competencias profesionais xenéricas ou transversais máis prezadas e as menos valoradas, tanto polas empresas como polo titulado universitario e incide en dous temas de especial transcendencia: a ética empresarial e o coñecemento do inglés; ítems actuais e que cobran día a día maior importancia á hora de realizar contratacións.

O estudo pretende transmitir á UDC o que as empresas demandan cando contratan un titulado universitario e debe servir, por tanto, de base á propia universidade no deseño do perfil de competencias profesionais que hai que integrar nos seus procesos de formación. En definitiva, un perfil de competencias equilibrado e constituído polas competencias claves e fundamentais que un titulado universitario debe posuír cando remata os seus estudos, para se integrar con éxito no mercado laboral de acordo coa opinión das empresas.

Só queda felicitar a doutora D.^a María Jesús Freire, pola dirección deste estudo, así como a todo o seu equipo polo magnífico traballo realizado e agradecer a súa colaboración ás 907 empresas e aos 1052 titulados universitarios que prestaron o seu tempo de forma voluntaria para que este estudo puidese ver a luz.

Antonio Abril Abadín

Presidente del Consejo Social | Presidente do Consello Social

Índice

Índice

1. Análisis de las Competencias Profesionales de los Titulados Universitarios _ Pág 10

1.1. Introducción _ Pág 13

1.2. Estructura del estudio _ Pág 18

1.3. Antecedentes del proyecto _ Pág 19

1.4. Las competencias profesionales de los graduados _ Pág 21

1.5. Principales cuestiones metodológicas del estudio _ Pág 23

1.5.1. Descripción del cuestionario y de los resultados generales _ Pág 24

1.5.2. Análisis de la muestra de graduados _ Pág 26

1.5.2.1. Composición de la muestra _ Pág 26

1.5.2.2. Análisis de la situación laboral de la muestra de graduados _ Pág 29

1.5.3. Análisis de la muestra de empresas _ Pág 36

1.5.3.1. Composición de la muestra _ Pág 36

1.5.3.2. Análisis de las empresas encuestadas _ Pág 39

2. Adecuación de las competencias profesionales. Un análisis empírico _ Pág 46

2.1. Introducción _ Pág 49

2.2. Adecuación agregada de las competencias adquiridas por los titulados _ Pág 50

2.3. Análisis de la adecuación de las competencias por afinidad competencial _ Pág 56

2.3.1. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Arquitectos y Arquitectos Técnicos. _ Pág 56

2.3.2. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Biblioteconomía. _ Pág 62

2.3.3. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC. Actividad Física y del Deporte _ Pág 68

2.3.4. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC de la Salud _ Pág 74

1. Análise das Competencias Profesionais dos Titulados Universitarios _ Páx 10

1.1. Introducción _ Páx 13

1.2. Estrutura do estudo _ Páx 18

1.3. Antecedentes do proxecto _ Páx 19

1.4. As competencias profesionais dos graduados _ Páx 21

1.5. Principais cuestións metodolóxicas do estudo _ Páx 23

1.5.1. Descrición do cuestionario e dos resultados xerais _ Páx 24

1.5.2. Análise da mostraxe de graduados _ Páx 26

1.5.2.1. Composición da mostraxe _ Páx 26

1.5.2.2. Análise da situación laboral da mostra de graduados _ Páx 29

1.5.3. Análise da mostraxe de empresas _ Páx 36

1.5.3.1. Composición da mostraxe _ Páx 36

1.5.3.2. Análise das empresas enquisadas _ Páx 39

2. Adecuación das competencias profesionais. Unha análise empírica _ Páx 46

2.1. Introducción _ Páx 49

2.2. Adecuación agregada das competencias adquiridas polos titulados _ Páx 50

2.3. Análise da adecuación das competencias por afinidade competencial _ Páx 56

2.3.1. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Arquitectos e Arquitectos Técnicos. _ Páx 56

2.3.2. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Biblioteconomía. _ Páx 62

2.3.3. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC. Actividade Física e do Deporte _ Páx 68

2.3.4. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC da Saúde _ Páx 74

2.3.5. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC Económicas _ Pág 80	2.3.5. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC Económicas _ Páx 80
2.3.6. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC Empresariales y ADE _ Pág 86	2.3.6. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC Empresariais e ADE _ Páx 86
2.3.7. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias _ Pág 92	2.3.7. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias _ Pág 92
2.3.8. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Derecho _ Pág 98	2.3.8. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Dereito _ Páx 98
2.3.9. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Humanidades _ Pág 104	2.3.9. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Humanidades _ Páx 104
2.3.10. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías en Informática _ Pág 110	2.3.10. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñaría en Informática _ Páx 110
2.3.11. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Superiores _ Pág 116	2.3.11. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Superiores _ Páx 116
2.3.12. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Técnicas Navales _ Pág 122	2.3.12. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Técnicas Navais _ Páx 122
2.3.13. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Técnicas no Navales _ Pág 128	2.3.13. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Técnicas non Navais _ Páx 128
2.3.14. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Integración y Apoyo Social _ Pág 134	2.3.14. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Integración e Apoio Social _ Páx 134
2.3.15. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Maestros _ Pág 140	2.3.15. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Mestres _ Páx 140
2.3.16. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Relaciones Laborales _ Pág 146	2.3.16. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Relacións Laborais _ Páx 146
2.3.17. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Sociología y Psicopedagogía _ Pág 152	2.3.17. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Socioloxía e Psicopedagogía _ Páx 152
2.3.18. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Transporte y Navegación _ Pág 158	2.3.18. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Transporte e Navegación _ Páx 158
2.3.19. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Turismo _ Pág 164	2.3.19. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Turismo _ Páx 164
2.4. Resultados generales y temporales de las competencias profesionales _ Pág 170	2.4. Resultados xerais e temporais das competencias profesionais _ Páx 170
2.4.1. Clasificación de las competencias adquiridas y aplicadas más valoradas _ Pág 170	2.4.1. Clasificación de competencias adquiridas e aplicadas máis valoradas _ Páx 170
2.4.2. Clasificación de las titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas _ Pág 173	2.4.2. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas _ Páx 173
2.4.3. Clasificación de las titulaciones por margen de mejora _ Pág 176	2.4.3. Clasificación de titulacións por marxe de mellora _ Páx 176
2.4.4. Evolución de las competencias y del diferencial a lo largo de los cursos académicos _ Pág 179	2.4.4. Evolución das competencias e do diferencial ao longo dos cursos académicos _ Páx 179

2.5. Evaluación por parte de los empresarios de las habilidades y conocimientos generales de los universitarios de la UDC _ **Pág 181**

2.5.1. Competencias requeridas por las empresas según su tamaño _ **Pág 181**

2.5.2. Evaluación por parte de los empresarios de la formación académica en la UDC _ **Pág 185**

2.5.3. El nivel de inglés. _ **Pág 196**

3. La ética profesional en el mundo del trabajador y de la empresa. _ Pág 200

3.1. Introducción _ **Pág 203**

3.2. Análisis de los resultados _ **Pág 207**

4. Conclusiones _ Pág 222

5. Anexos _ Pág 230

Anexo 1. Encuesta a graduados de la UDC _ **Pág 232**

Anexo 2. Encuesta a las empresas _ **Pág 235**

Anexo 3. Criterios de agregación de titulaciones en el estudio _ **Pág 239**

Anexo 4. Lista de empresas participantes _ **Pág 240**

Anexo 5. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias adquiridas en la UDC _ **Pág 248**

Anexo 6. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias aplicadas en la empresa _ **Pág 249**

Anexo 7. Índice de cuadros y gráficos _ **Pág 250**

6. Bibliografía _ Pág 262

2.5. Avaliación por parte do empresariado das habilidades e coñecementos xerais dos universitarios da UDC _ **Páx 181**

2.5.1. Competencias requiridas polas empresas segundo o seu tamaño _ **Páx 181**

2.5.2. Avaliación por parte do empresariado da formación académica na UDC _ **Páx 185**

2.5.3. O nivel de inglés. _ **Páx 196**

3. A ética no mundo do traballador e da empresa. _ Páx 200

3.1. Introducción _ **Páx 203**

3.2. Análise dos resultados _ **Páx 207**

4. Conclusións _ Páx 222

5. Anexos _ Páx 230

Anexo 1. Enquisa a graduados da UDC _ **Páx 232**

Anexo 2. Enquisa ás empresas _ **Páx 235**

Anexo 3. Criterios de agregación de titulacións no estudo _ **Páx 239**

Anexo 4. Lista de empresas participantes _ **Páx 240**

Anexo 5. Clasificación dos ítems con máis desviación típica nas competencias adquiridas na UDC _ **Páx 248**

Anexo 6. Clasificación dos ítems con máis desviación típica nas competencias aplicadas na empresa _ **Páx 249**

Anexo 7. Índice de cadros e gráficos _ **Páx 250**

6. Bibliografía _ Páx 262

Equipo Investigador

Equipo Investigador

Directora

María Jesús Freire Seoane

Coordinador Informático

Carlos Pais Montes

Becarios de Investigación | Bolseiros de Investigación

Eva Shaila Antelo Baña

Nathalie Balbuena Seoane

Marta Carballal Recarey

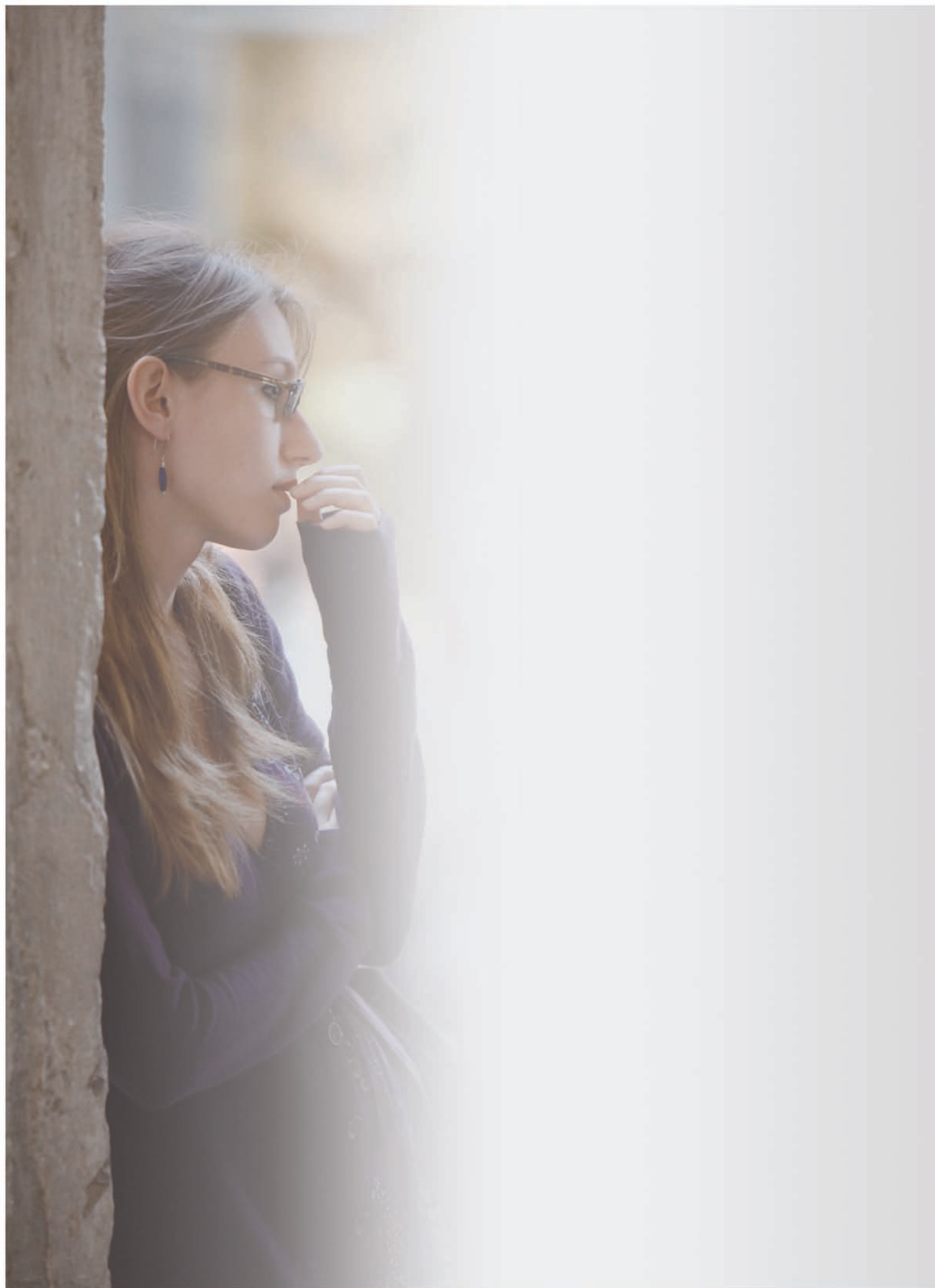
Luis Martin Chas Galli

Maria Rosa Martínez Isasi

Alejandro Mosquera López

Traducción | Tradución

Susana Carballal Graña



Análisis de las Competencias Profesionales de los Titulados Universitarios

Análise das Competencias Profissionais
dos Titulados Universitarios

1. Introducción

1. Introducción

La complejidad de las cualificaciones necesarias para el desarrollo de un trabajo y el nivel requerido para su ejecución constituyen rasgos sumamente representativos de la sociedad moderna actual. Hasta épocas muy recientes era posible desarrollar un empleo con las aptitudes adquiridas principalmente fuera de la escolarización convencional. Sin embargo, en la actualidad una falta de cualificación formal conduce, en la mayoría de los casos, a la marginación laboral y social.

Hoy en día el debate europeo sobre la educación está centrado en el papel que ésta juega en la economía del saber. De hecho, en muchas ocasiones, se afirma que la formación que se imparte en las universidades y en los centros de educación secundaria no es la adecuada para satisfacer las necesidades de la sociedad de mercado y cumplir con sus objetivos de crecimiento.

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2008) constata que han surgido nuevas interrogantes sobre la adecuación entre la educación de la población y las necesidades de los mercados laborales. En este informe han quedado abiertas una serie de cuestiones sobre el tema de la formación:

- ¿Se está produciendo un exceso de oferta de graduados en relación a la demanda del mercado del trabajo?
- ¿Reciben los universitarios una educación pertinente o existe un desajuste entre los cursos que ellos eligen y las necesidades de la economía?
- ¿Son apropiadas las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren para el desempeño de los roles exigidos en el mundo laboral?

En este actual análisis sobre “Competencias Profesionales de los Universitarios” se trata de ofrecer elementos que permitan aproximar respuestas al estado de la cuestión en lo referente a la educación superior y a las capacidades y habilidades adquiridas por los jóvenes para el desempeño de un trabajo como profesional universitario.

Actualmente, la vieja aspiración familiar de que un título universitario era sinónimo del talento ha entrado en crisis y ha sido reemplazada por las competencias de empleabilidad (gestión de conocimientos, destrezas, habilidades, liderazgo estratégico y otras capacidades emergentes) en el contexto contemporáneo de modificación de los métodos productivos. Este es el panorama que fuerza a las universidades a adaptarse a las demandas de la economía y del mercado laboral.

También hay que prestar una gran atención a las competencias profesionales en los procesos de selección de personal, y en su transcendencia en el desarrollo de la vida laboral de las personas, hecho que justifica la realización de esta investigación. Sin embargo, no es fácil acotar el concepto de competencias, pues una somera revisión de la literatura sobre esta materia, además de evidenciar los esfuerzos

A complexidade das cualificacións necesarias para o desenvolvemento dun traballo e o nivel requirido para a súa execución constitúen rasgos sumamente representativos da sociedade moderna actual. Ata épocas moi recentes era posible desenvolver un emprego coas aptitudes adquiridas principalmente fóra da escolarización convencional. Así e todo, na actualidade unha falta de cualificación formal conduce, na maioría dos casos, á marxinación laboral e social.

Hoxe en día o debate europeo sobre a educación está centrado no papel que esta xoga na economía do saber. De feito, en moitas ocasións, afirmase que a formación que se imparte nas universidades e nos centros de educación secundaria non é a axeitada para satisfacer as necesidades da sociedade de mercado e cumprir cos seus obxectivos de crecemento.

Un estudo recente da Organización para a Cooperación e o Desenvolvemento Económico (OCDE, 2008) constata que xurdiron novas interrogantes sobre a adecuación entre a educación da poboación e as necesidades dos mercados laborais. Neste informe quedaron abertas unha serie de cuestións sobre o tema da formación:

- Estase producindo un exceso de oferta de graduados en relación á demanda do mercado de traballo?
- Reciben os universitarios unha educación pertinente ou existe un desaxuste entre os cursos que eles elixen e as necesidades da economía?
- Son apropiadas as capacidades e habilidades que a mocidade adquire para o desempeño dos roles esixidos no mundo laboral?

Nesta actual análise sobre “Competencias Profesionais dos Universitarios” trátase de ofrecer elementos que permitan aproximar respostas ao estado da cuestión no referente á educación superior e ás capacidades e habilidades adquiridas pola mocidade para o desempeño dun traballo como profesional universitario.

Actualmente, a vella aspiración familiar de que un título universitario era sinónimo de talento entrou en crise e foi substituída polas competencias de empregabilidade (xestión de coñecementos, destrezas, habilidades, liderado estratéxico e outras capacidades emerxentes) no contexto contemporáneo de modificación dos métodos productivos. Este é o panorama que forza ás universidades a adaptarse ás demandas da economía e do mercado laboral.

Támén hai que prestar unha grande atención ás competencias profesionais nos procesos de selección de persoal, e na súa transcendencia no desenvolvemento da vida laboral das persoas, feito que xustifica a realización desta investigación. Así e todo, non é fácil acotar o concepto de competencias, pois unha superficial revisión da literatura sobre esta materia, ademais de evidenciar os esforzos dedicados

dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde distintas perspectivas (laboral, económica y psicológica), también ha puesto de manifiesto que el término no es unívoco.

Además, es importante destacar que en cada definición existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada investigación opera. Esta diferenciación inicial, que implica distintos parámetros de referencia, provoca que el resultado conceptual muestre una variabilidad mayor de lo esperado. Habitualmente, en las distintas definiciones sobre competencias se incluyen otros conceptos que por sí mismos también resultan, en la mayoría de las veces, ambiguos o contienen en su seno dificultades semánticas.

Una acepción bastante generalizada de las competencias es la de capacitación, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de las personas, como resultado del aprendizaje. En este caso, las competencias aluden directamente a las capacidades y habilidades de un individuo. También podría considerarse en este punto la competencia como la cualificación, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” o “estar capacitado para”.

Otra acepción, puede aludir a la competencia como suficiencia o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso se acotan las realizaciones, resultados, experiencias y logros que un titulado debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

Estas ideas nos llevan a una primera síntesis en la que puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, que es el resultado y el objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Pero este asentimiento inicial no está exento de problemas desde el punto de vista de la formación. Cabría hacerse varias preguntas:

- ¿Qué entrañan las competencias?
- ¿Respecto a qué se comparan para poder articular el proceso de capacitación o cualificación?
- ¿Cómo se evalúan desde la óptica de la suficiencia?
- ¿De qué competencias profesionales se está hablando?

Las respuestas a todos estos interrogantes no son fáciles, habida cuenta los diferentes enfoques que podemos encontrar respecto a este término y las implicaciones con otros conceptos entre los que necesariamente hay que discernir. En los momentos actuales el término competencias domina de manera extensiva en el ámbito de la formación, la inserción y los recursos humanos, ya sea para mejorar la enseñanza, desarrollar políticas de gestión o actuar en la selección de personal.

Pero, este término tan polisémico y ubicuo se utiliza demasiado a menudo como un sustantivo más, sin prestar atención a los atributos que lo caracterizan. Esta situación genera demasiada confusión y errores en la práctica, pues se trata de un problema complejo que requiere de una clarificación de los enfoques conceptuales del término y un análisis de las implicaciones prácticas derivadas de cada uno de ellos.

a esta tarefa e os diferentes vaivéns tidos na súa concreción desde distintas perspectivas (laboral, económica e psicolóxica), tamén puxeron de manifesto que o termo non é unívoco.

Ademais, é importante destacar que en cada definición existen supuestos previos ou uns niveis de abstracción distintos cos que cada investigación opera. Esta diferenciación inicial, que implica distintos parámetros de referencia, provoca que o resultado conceptual mostre unha variabilidade maior do esperado. Habitualmente, nas distintas definicións sobre competencias inclúense outros conceptos que por si mesmos tamén resultan, na maioría das veces, ambiguos ou conteñen no seu seo dificultades semánticas.

Unha acepción bastante xeralizada das competencias é a de capacitación, referíndose ao grao de preparación, saber facer, coñecementos e pericia das persoas, como resultado da aprendizaxe. Neste caso, as competencias aluden directamente ás capacidades e habilidades dun individuo. Tamén podería considerarse neste punto a competencia como a cualificación, referida basicamente á formación necesaria para ter a competencia profesional desexada. De maneira que a competencia é o resultado do proceso de cualificación que permite “ser capaz de” ou “estar capacitado para”.

Outra acepción, pode aludir á competencia como suficiencia ou mínimos clave para o bo facer competente e competitivo. Neste caso acóntanse as realizacións, resultados, experiencias e logros que un titulado debe sobrepasar para acceder ou manterse satisfactoriamente nunha ocupación con garantías de solvencia e profesionalidade.

Estas ideas lévannos a unha primeira síntese na que se pode afirmar que a competencia se refire ás funcións, tarefas e roles dun profesional para desenvolver axeitada e idoneamente o seu posto de traballo, que é o resultado e o obxecto dun proceso de capacitación e cualificación.

Pero este asentimento inicial non está exento de problemas desde o punto de vista da formación. Cabería facerse varias preguntas:

- Que entrañan as competencias?
- Respecto a que se comparan para poder articular o proceso de capacitación ou cualificación?
- Como se avalían desde a óptica da suficiencia?
- De que competencias profesionais se está falando?

As respostas a todas estas interrogantes non son fáciles, tendo en conta os diferentes enfoques que podemos encontrar respecto a este termo e as implicacións con outros conceptos entre os que necesariamente hai que discernir. Nos momentos actuais o termo competencias domina de maneira extensiva no ámbito da formación, a inserción e os recursos humanos, xa sexa para mellorar a ensinanza, desenvolver políticas de xestión ou actuar na selección de persoal.

Pero, este termo tan polisémico e ubicuo utilízase moi a miúdo como un substantivo máis, sen prestar atención aos atributos que o caracterizan. Esta situación xera demasiada confusión e erros na práctica, pois trátase dun problema complexo que require dunha clarificación dos enfoques conceptuais do termo e unha análise das implicacións prácticas derivadas de cada un deles.

Las competencias en el empleo son fundamentalmente las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo ubicado en una empresa concreta, en un sector de actividad determinado y en un contexto social, político y económico concreto.

Previamente a esta puesta en relación de las competencias requeridas por las empresas con las aplicadas y adquiridas por los titulados, es necesario tener una visión clara del tipo de formación y de la trayectoria laboral de los graduados. Para ello, desde el Observatorio Ocupacional se realiza anualmente un análisis que podríamos calificar desde muchos puntos de vista como conceptualmente previo al trabajo sobre competencias que actualmente nos ocupa. El estudio sobre “Inserción laboral de los universitarios”, que se realiza desde este centro de la Universidad, ha permitido profundizar en los años recientes en este conocimiento previo a la primera transición a la vida laboral de los universitarios. En la ejecución de este estudio se ha insistido mucho en conocer con precisión la forma en que los graduados inician esta inserción, es decir, las variables que actúan en mayor medida para conseguir un empleo y los factores que lo dotan de estabilidad.

El Consello Social da Universidade de A Coruña, intuyendo la necesidad de estos referentes en el tejido industrial de las áreas geográficas de A Coruña y Ferrolterra, ha impulsado la realización de esta investigación para disponer de un conocimiento lo más fiel posible de la situación real en que se encuentra el mercado laboral de los graduados. Se trata de analizar si existen diferencias significativas entre la oferta y la demanda de las competencias transversales, y, si así fuese, contribuir en la medida de lo posible a una adecuada orientación profesional de los estudiantes, favoreciendo la puesta en marcha de una formación en las competencias específicas que mejoren su empleabilidad.

En el año 2007 se realizó el primer estudio de competencias de graduados de la UDC y, como continuación metodológica de esa investigación, se presenta el actual estudio, que trata de cubrir el espacio existente entre el joven universitario y el empresario. Partiendo de estas premisas, la investigación que nos ocupa se centra en el análisis de las competencias profesionales adquiridas por los graduados en la universidad, las aplicadas y sobre todo en aquellas consideradas necesarias para mejorar la eficiencia del sistema económico.

En base a la información obtenida tanto de graduados como de empresarios se analizan las diferencias o gaps existentes entre las capacidades adquiridas, las aplicadas y las exigidas por las empresas. Este análisis descriptivo y gráfico permite obtener un conjunto homogéneo de indicadores cuantitativos sobre las carencias formativas de los universitarios de la UDC que son comparables en el marco de estudios internacionales.

Las competencias profesionales de los trabajadores se definen como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, aptitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. De acuerdo con el estudio DESECO (Definition and Selection of Competentes, 1998), realizado para la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), la competencia es la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada.

Pero, cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento, motivación, valores,

As competencias no emprego son fundamentalmente as respostas profesionais que unha persoa dá aos requirimentos do seu posto de traballo situado nunha empresa concreta, nun sector de actividade determinado e nun contexto social, político e económico concreto.

Previamente a esta posta en relación das competencias requiridas polas empresas coas aplicadas e adquiridas polos titulados, é necesario ter unha visión clara do tipo de formación e da traxectoria laboral dos graduados. Para isto, desde o Observatorio Ocupacional realízase anualmente unha análise que poderíamos cualificar desde moitos puntos de vista como conceptualmente previa ao traballo sobre competencias que actualmente nos ocupa. O estudo sobre “Inserción laboral dos universitarios”, que se realiza desde este centro da Universidade, permitiu profundar nos anos recentes neste coñecemento previo á primeira transición á vida laboral dos universitarios. Na execución deste estudo insístiuse moito en coñecer con precisión a forma en que os graduados inician esta inserción, é dicir, as variables que actúan en maior medida para conseguir un emprego e os factores que o dotan de estabilidade.

O Consello Social da Universidade da Coruña, intuindo a necesidade destes referentes no tecido industrial das áreas xeográficas da Coruña e Ferrolterra, impulsou a realización desta investigación para dispor dun coñecemento o máis fiel posible da situación real en que se atopa o mercado laboral dos graduados. Trátase de analizar se existen diferenzas significativas entre a oferta e a demanda das competencias transversais, e, se así fose, contribuír na medida do posible a unha adecuada orientación profesional dos estudantes, favorecendo a posta en marcha dunha formación nas competencias específicas que melloren a súa empregabilidade.

No ano 2007 realizouse o primeiro estudo de competencias de graduados da UDC e, como continuación metodolóxica desa investigación, preséntase o actual estudo, que trata de cubrir o espazo existente entre a mocidade universitaria e o empresariado. Partindo destas premisas, a investigación que nos ocupa céntrase na análise das competencias profesionais adquiridas polos graduados na universidade, as aplicadas e sobre todo naquelas consideradas necesarias para mellorar a eficiencia do sistema económico.

Segundo a información obtida tanto de graduados como de empresarios analízanse as diferenzas ou gaps existentes entre as capacidades adquiridas, as aplicadas e as esixidas polas empresas. Esta análise descritiva e gráfica permite obter un conxunto homoxéneo de indicadores cuantitativos sobre as carencias formativas dos universitarios da UDC que son comparables no marco de estudos internacionais.

As competencias profesionais dos traballadores defínense como un conxunto identificable e avaliable de coñecementos, aptitudes, valores e habilidades relacionadas entre si, que permiten desempeños satisfactorios en situacións reais de traballo, segundo estándares utilizados na área ocupacional. De acordo co estudo DESECO (Definition and Selection of Competentes, 1998), realizado para a OCDE (Organización para a Cooperación e Desenvolvemento Económico), a competencia é a capacidade para responder ás demandas e levar a cabo tarefas de forma adecuada.

Pero, cada competencia constrúese a través da combinación de habilidades cognitivas e prácticas, coñecemento, motivación, valores, aptitudes, emocións e outros compoñentes sociais e condutuais. Estes

aptitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales. Estos comportamientos de los individuos son observables en la realidad cotidiana del trabajo, y las competencias representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas. Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la define como la 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 de saber hacer las cosas. Además, es una capacidad productiva del individuo que se define y se mide en términos de ejecución en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para el desempeño efectivo de un trabajo. Además, las competencias se clasifican en genéricas y específicas:

- Se denominan competencias genéricas aquellas que se refieren a competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.
- Por otra parte, se denominan competencias específicas aquellas relacionadas directamente con una ocupación concreta.

En este trabajo se van a analizar las competencias genéricas o transversales. Se trata de competencias comunes a la mayoría de las profesiones y relacionadas con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, éstas se requieren en diversas áreas ocupacionales y son transferibles entre distintas actividades de un sector. En palabras de Levy-Leboyer (2003) “las competencias son rutinas de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada”. En el Informe Final (2001/2002) de Tuning Education Structures in Europe, se realizaba una clasificación de las competencias genéricas en tres grandes grupos: instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Las competencias instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas. Éstas se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo y el uso crítico en las diferentes prácticas profesionales. Estas competencias constituyen las capacidades y la formación del licenciado. Se pueden resumir en:

- 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.
- Comunicación oral y escrita en una segunda lengua.
- Habilidades básicas en el manejo del ordenador.
- Habilidades de gestión de la información.

comportamientos dos individuos son observables na realidade cotiá do traballo, e as competencias representan un trazo de unión entre as características individuais e as cualidades requiridas para levar a cabo misións profesionais precisas. Existen múltiples e variadas definicións en torno á competencia laboral. Un concepto xeralmente aceptado defínea como a capacidade efectiva para levar a cabo exitosamente unha actividade laboral plenamente identificada.

A competencia laboral non é unha probabilidade de éxito na execución do traballo, é unha capacidade real e demostrada de saber facer as cousas. Ademais, é unha capacidade produtiva do individuo que se define e se mide en termos de execución nun determinado contexto laboral, e non só de coñecementos, habilidades, destrezas e aptitudes; estas son necesarias pero non suficientes por si mesmas para o desempeño efectivo dun traballo. Ademais, as competencias clasifícanse en xenéricas e específicas:

- Denomínanse competencias xenéricas aquelas que se refiren a competencias transversais, transferibles a multitude de funcións e tarefas.
- Por outra parte, denomínanse competencias específicas aquelas relacionadas directamente cunha ocupación concreta.

Neste traballo vanse analizar as competencias xenéricas ou transversais. Trátase de competencias comúns á maioría das profesións e relacionadas coa posta en práctica de aptitudes, trazos de personalidade, coñecementos e valores adquiridos, estas requírense en diversas áreas ocupacionais e son transferibles entre distintas actividades dun sector. En palabras de Levy-Leboyer (2003) “as competencias son rutinas de comportamento que algunhas persoas dominan mellor que outras, o que as fai eficaces nunha situación determinada”. No Informe Final (2001/2002) de Tuning Education Structures in Europe, realizábase unha clasificación das competencias xenéricas en tres grandes grupos: instrumentais, interpersoais e sistémicas.

As competencias instrumentais son capacidades cognitivas, metodolóxicas, técnicas e lingüísticas. Estas considéranse necesarias para a comprensión, a construción, o manexo e o uso crítico nas diferentes prácticas profesionais. Estas competencias constitúen as capacidades e a formación do licenciado. Pódense resumir en:

- Coñecementos xerais básicos.
- Coñecementos básicos da profesión.
- Capacidade de análise e síntese.
- Capacidade de organizar e planificar.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisións.
- Comunicación oral e escrita na propia lingua.
- Comunicación oral e escrita nunha segunda lingua.
- Habilidades básicas no manexo do ordenador.
- Habilidades de xestión da información.

As competencias interpersoais relaciónanse coas habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como a capaci-

Las competencias interpersonales 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. Se resumen en:

- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de trabajar en equipos interpersonales.

Las competencias sistémicas son habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento), pero es 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 liderazgo.
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.
- Habilidad de trabajar de forma independiente.
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación por el trabajo.
- Seguridad en sí mismo.

En esta investigación se pretende, en primer lugar, seleccionar las variables a investigar y transformar los propósitos del estudio en problemas empíricos. En segundo lugar, definir correctamente el ámbito de las variables para hacer operativos y susceptibles de medida los problemas básicos de la investigación. Por último, realizar las agregaciones necesarias en las titulaciones de acuerdo con las afinidades competenciales.

dade de desenvolver traballos en equipos específicos e multidisciplinares. Resúmense en:

- Capacidade de crítica e autocrítica.
- Traballo en equipo.
- Habilidades interpersoais.
- Capacidade de traballar en equipos interpersoais.

As competencias sistémicas son habilidades relativas a todos os sistemas (combinación de entendemento, sensibilidade e coñecemento), pero é necesaria a previa adquisición de competencias instrumentais e interpersoais. En xeral, fan referencia ás cualidades individuais, así como a motivación á hora de traballar:

- Capacidade de aplicar os coñecementos á práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidade de aprender.
- Capacidade de liderado.
- Capacidade de adaptarse a novas situacións.
- Habilidade de traballar de forma independente.
- Responsabilidade no traballo.
- Motivación polo traballo.
- Seguridade en si mesmo.

Nesta investigación preténdese, en primeiro lugar, seleccionar as variables que hai que investigar e transformar os propósitos do estudo en problemas empíricos. En segundo lugar, definir correctamente o ámbito das variables para facer operativos e susceptibles de medida os problemas básicos da investigación. Por último, realizar as agregacións necesarias nas titulacións de acordo coas afinidades competenciais.

2. Estructura del estudio

2. Estrutura do estudo

A lo largo del trabajo se expone el marco teórico de la investigación presentando de manera sintética los principales resultados obtenidos que, desde una óptica socioeconómica, contribuyen a explicar el comportamiento de los jóvenes, sobre todo de los universitarios en sus primeras etapas laborales. El estudio se estructura en cinco capítulos, en el capítulo uno se abordan los siguientes temas: en primer lugar, se realiza una breve introducción al tema de las competencias profesionales; en segundo lugar, se explica la estructura del estudio; en tercer lugar, los antecedentes del proyecto; en cuarto lugar, se analizan las competencias profesionales de los graduados; por último, se presenta una exposición teórica de las principales cuestiones metodológicas del estudio incidiendo particularmente en la descripción de los cuestionarios y en el análisis de las muestras de graduados y empresas participantes en la investigación.

El segundo capítulo estudia la adecuación de las competencias profesionales. Un análisis empírico. En él se aborda el análisis de las competencias adquiridas en la UDC por los titulados, las aplicadas en el trabajo y las requeridas por las empresas a los trabajadores universitarios, también se investiga de forma desagregada estas competencias por titulaciones con afinidad competencial. Este capítulo también incluye tres apartados finales: el primero de ellos analiza la evaluación global de la información sobre graduados, el segundo a describir los resultados de la opinión de los empresarios sobre el nivel formativo de los titulados (según el tamaño de la empresa) y, el último a analizar el nivel de utilización del inglés por los universitarios en la empresa.

El tercer capítulo realiza un análisis genérico de la situación actual al respecto de la implementación de la ética en las empresas y en los titulados encuestados.

En el último capítulo se exponen las conclusiones más significativas de la investigación.

Existe también una última parte del trabajo dedicada a cuadros anexos, bibliografía y que incluye una lista de las empresas participantes en este estudio, así como un índice de cuadros y gráficos.

Ao longo do traballo expónse o marco teórico da investigación presentando de maneira sintética os principais resultados obtidos que, desde unha óptica socioeconómica, contribúen a explicar o comportamento da mocidade, sobre todo dos universitarios nas súas primeiras etapas laborais. O estudo estrutúrase en cinco capítulos, no capítulo un abórdanse os seguintes temas: en primeiro lugar, realízase unha breve introdución ao tema das competencias profesionais; en segundo lugar, explícase a estrutura do estudo; en terceiro lugar, os antecedentes do proxecto; en cuarto lugar, analízanse as competencias profesionais dos graduados; por último, preséntase unha exposición teórica das principais cuestións metodolóxicas do estudo incidindo particularmente na descrición dos cuestionarios e na análise das mostras de graduados e empresas participantes na investigación.

O segundo capítulo estuda a adecuación das competencias profesionais. Unha análise empírica. Nel abórdase a análise das competencias adquiridas na UDC polos titulados, as aplicadas no traballo e as requiridas polas empresas aos traballadores universitarios, tamén se investiga de forma desagregada estas competencias por titulacións con afinidade competencial. Este capítulo tamén inclúe tres apartados finais: o primeiro deles analiza a avaliación global da información sobre graduados, o segundo para describir os resultados da opinión dos empresarios sobre o nivel formativo dos titulados (segundo o tamaño da empresa) e, o último para analizar o nivel de utilización do inglés polos universitarios na empresa.

O terceiro capítulo realiza unha análise xenérica da situación actual ao respecto da implementación da ética nas empresas e nos titulados enquisados.

No último capítulo expóñense as conclusións máis significativas da investigación.

Existe tamén unha última parte do traballo dedicada a cadros anexos, bibliografía e que inclúe unha listaxe das empresas participantes neste estudo, así como un índice de cadros e gráficos.

3. Antecedentes del proyecto

3. Antecedentes do proxecto

El concepto de capital humano viene siendo utilizado desde hace mucho tiempo por los economistas. Sin embargo, los primeros desarrollos formales de la teoría del capital humano no se producen hasta mediados del siglo veinte con la obra pionera de T. Schultz [1961], que contribuye a la formulación y difusión de la misma. De esta forma, la educación, que hasta ese momento se había contemplado como un gasto de consumo, pasa a ser entendida como una actividad inversora. Así, surge el concepto de capital humano como el conjunto de cualificaciones y conocimientos adquiridos por los individuos. En esta época de fuerte crecimiento, la teoría del capital humano afirma que la inversión más rentable para potenciar el desarrollo económico es la que se realiza al aumentar la formación de los individuos. Además, esta formación también ejercerá un efecto positivo en el ámbito individual, ya que aumenta la capacidad productiva de los trabajadores y, en el mercado competitivo, los salarios que los más educados pueden obtener son mayores. De esta forma, dicha inversión aparece como un elemento claramente determinante de las características laborales de los individuos.

De acuerdo con la teoría del capital, el mercado asigna de forma eficiente los recursos, de manera que los trabajadores con mayor nivel educativo obtienen los mejores empleos, es decir, los de mayor retribución. Se produce una clara secuencia entre inversión en educación-productividad-empleo-salarios que, sobre la base de la competencia perfecta, convierte a la educación en una importante variable explicativa del éxito laboral y económico de los individuos. La evidencia empírica muestra que en la práctica, esta relación no es siempre tan directa ya que con frecuencia se produce un cierto desajuste entre niveles educativos de los trabajadores y los puestos que éstos ocupan.

Los antecedentes de esta monografía son los estudios realizados sobre “Capital humano. La inserción laboral de los jóvenes gallegos, 2003”. El objetivo de esta investigación ha consistido en estudiar y analizar los desajustes en la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo en Galicia. La investigación está dividida en dos grandes marcos: el primero se define como la relación entre el sistema educativo y la capacidad laboral y el segundo hace hincapié en el examen de las perspectivas reales que se abren ante los jóvenes de la Comunidad Gallega, una vez concluidos sus estudios o abandonados de forma temporal o permanente.

Se trataba de identificar los procesos temporales característicos de las trayectorias de inserción y no sólo la situación en un momento dado. Este objetivo ha llevado a incluir diversas preguntas de carácter retrospectivo sobre la situación en la que se encontraban los entrevistados en los últimos cinco años. Las respuestas han permitido abordar sistemáticamente los objetivos mencionados sobre el impacto de las reformas laborales y los rasgos dominantes de los procesos de transición actuales. Esto hubiera sido imposible si las preguntas se hubieran limitado a indagar acerca de la situación laboral en la que se encontraban los jóvenes en el momento de ser entrevistados.

También cabe destacar la investigación “Desajustes entre educación y empleo. La inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo

O concepto de capital humano vén sendo utilizado desde hai moito tempo polos economistas. Así e todo, os primeiros desenvolvementos formais da teoría do capital humano non se producen ata mediados do século vinte coa obra pioneira de T. Schultz [1961], que contribúe á formulación e difusión dela. Desta forma, a educación, que ata ese momento se contemplara como un gasto de consumo, pasa a ser entendida como unha actividade investidora. Así, xorde o concepto de capital humano como o conxunto de cualificacións e coñecementos adquiridos polos individuos. Nesta época de forte crecemento, a teoría do capital humano afirma que o investimento máis rendible para potenciar o desenvolvemento económico é o que se realiza ao aumentar a formación dos individuos. Ademais, esta formación tamén exercerá un efecto positivo no ámbito individual, xa que aumenta a capacidade productiva dos traballadores e, no mercado competitivo, os salarios que os máis educados poden obter son maiores. Desta forma, o dito investimento aparece como un elemento claramente determinante das características laborais dos individuos.

De acordo coa teoría do capital, o mercado asigna de forma eficiente os recursos, de maneira que os traballadores con maior nivel educativo obteñen os mellores empregos, é dicir, os de maior retribución. Prodúcese unha clara secuencia entre investimento en educación-productividade-empleo-salarios que, sobre a base da competencia perfecta, converte a educación nunha importante variable explicativa do éxito laboral e económico dos individuos. A evidencia empírica mostra que na práctica, esta relación non é sempre tan directa xa que a miúdo se produce un certo desaxuste entre niveis educativos dos traballadores e os postos que estes ocupan.

Os antecedentes desta monografía son os estudos realizados sobre “Capital humano. La inserción laboral de los jóvenes gallegos, 2003”. O obxectivo desta investigación consistiu en estudar e analizar os desaxustes na inserción laboral da mocidade no mercado de traballo en Galicia. A investigación está dividida en dous grandes marcos: o primeiro defínese como a relación entre o sistema educativo e a capacidade laboral e o segundo fai fincapé no exame das perspectivas reais que se abren ante a mocidade da Comunidade Galega, unha vez concluídos os seus estudos ou abandonados de forma temporal ou permanente.

Tratábase de identificar os procesos temporais característicos das traxectorias de inserción e non só a situación nun momento dado. Este obxectivo levou a incluír diversas preguntas de carácter retrospectivo sobre a situación na que se atopaban os entrevistados nos últimos cinco anos. As respostas permitiron abordar sistemáticamente os obxectivos mencionados sobre o impacto das reformas laborais e os trazos dominantes dos procesos de transición actuais. Isto sería imposible se as preguntas se limitasen a indagar sobre a situación laboral en que se atopaba a mocidade no momento de ser entrevistada.

Tamén hai que destacar a investigación “Desajustes entre educación y empleo. La inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo

[2006/2007]”. Este estudio se ha llevado a cabo en distintas Comarcas de la Comunidad Autónoma de Galicia. El objetivo ha consistido en analizar las diferencias entre oferta y demanda de trabajo según la edad, el género y la educación. Para alcanzar estas metas, se ha dividido el estudio en dos grandes apartados: el primero se define como la relación entre el sistema educativo y la capacitación laboral, y el segundo analiza los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo de los jóvenes en la Comunidad Gallega. Como conclusión se proponen políticas de empleo que posibiliten mejorar la situación.

Otra investigación relacionada con el tema ha sido: “La inserción de los graduados de la Universidad de A Coruña [2006/2007]”. Como se ha mencionado anteriormente, la preocupación por la inserción laboral no es nueva, pero desde el ámbito de la universidad no se había abordado esta cuestión de forma institucional hasta fechas muy recientes. Sin embargo, la necesidad de estos referentes a nivel nacional e internacional justifica la realización de estudios anuales y de análisis comparativos sobre la transición entre educación y mercado de trabajo.

En este Informe realizado anualmente, el universo a estudio está compuesto por todas las titulaciones que se imparten en los dos campus de la universidad (A Coruña y Ferrol), y desde el punto de vista temporal, el análisis comprende desde el curso académico 2000/2001 a 2006/2007. Disponer de información sobre las oportunidades de empleo de los graduados tiene una gran importancia tanto a nivel económico como social. Principalmente, es un referente básico para la planificación, evaluación e innovación universitaria, también, es un análisis imprescindible para mejorar la relación entre los distintos agentes sociales. La universidad como institución de educación superior, financiada en un porcentaje muy importante con recursos públicos, tiene que ser transparente en sus actuaciones, tanto ante la sociedad que espera comprobar los logros que se alcanzan con la utilización de los recursos, como ante los estudiantes que confían en que se mantenga el nivel de calidad de la docencia que se imparte.

Uno de los aspectos que más preocupa de la situación laboral de los jóvenes, en los últimos años, es la mayor dificultad a la que se enfrentan para encontrar empleo. En las investigaciones que hemos llevado a cabo por Comarcas el objetivo principal consistió en estudiar los rasgos básicos del proceso de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, con especial énfasis en el primer contacto con el mismo, profundizando ampliamente en los factores que explican las diferencias entre las trayectorias de transición más frecuentes. En todo el estudio se ha tenido en cuenta un doble enfoque, económico y psicosocial, y gracias al equipo multidisciplinar de investigadores en todos los ítems se han analizado las relaciones entre los distintos condicionantes y las tipologías de inserción laboral, también se han incorporado otras consideraciones laborales en sus distintas formas en función de las consecuencias que tienen sobre el bienestar general.

La inserción es un proceso complejo, que requiere la consideración de un buen número de variables y la aproximación desde múltiples niveles. Ha sido importante analizar ese proceso a nivel macroeconómico atendiendo a las condiciones del mercado laboral y a las características de los jóvenes que configuran el capital humano existente. Por otra parte, hemos tenido que indagar, también desde una perspectiva más microeconómica en la experiencia individual alcanzada en los diferentes puestos de trabajo que han ido ocupando a lo largo del proceso de inserción, así como las empresas en las que han trabajado. Se requiere volver la mirada hacia el joven y conocer su preparación y cualificación, sus valores laborales, aptitudes y características personales.

[2006/2007]”. Este estudo levouse a cabo en distintas comarcas da Comunidade Autónoma de Galicia. O obxectivo consistiu en analizar as diferenzas entre oferta e demanda de traballo segundo a idade, o xénero e a educación. Para alcanzar estas metas, dividiuse o estudo en dous grandes apartados: o primeiro defínese como a relación entre o sistema educativo e a capacitación laboral, e o segundo analiza os desaxustes entre a oferta e a demanda de traballo da mocidade na comunidade galega. Como conclusión propóñense políticas de emprego que posibiliten mellorar a situación.

Outra investigación relacionada co tema foi: “La inserción de los graduados de la Universidad de A Coruña [2006/2007]”. Como se mencionou anteriormente, a preocupación pola inserción laboral non é nova, pero desde o ámbito da universidade non se abordara esta cuestión de forma institucional ata datas moi recentes. Porén, a necesidade destes referentes a nivel nacional e internacional xustifica a realización de estudos anuais e de análises comparativas sobre a transición entre educación e mercado de traballo.

Neste informe realizado anualmente, o universo de estudo está composto por todas as titulacións que se imparten nos dous campus da universidade (A Coruña e Ferrol), e desde o punto de vista temporal, a análise comprende desde o curso académico 2000/2001 a 2006/2007. Dispoñer de información sobre as oportunidades de emprego dos graduados ten unha gran importancia tanto a nivel económico como social. Principalmente, é un referente básico para a planificación, avaliación e innovación universitaria, tamén, é unha análise imprescindible para mellorar a relación entre os distintos axentes sociais. A universidade como institución de educación superior, financiada nunha porcentaxe moi importante con recursos públicos, ten que ser transparente nas súas actuacións, tanto ante a sociedade que agarada comprobar os logros que se acadan coa utilización dos recursos, como ante os estudantes que confían en que se manteña o nivel de calidade da docencia que se imparte.

Un dos aspectos que máis preocupa da situación laboral da mocidade, nos últimos anos, é a maior dificultade á que se enfrontan para atopar emprego. Nas investigacións que levamos a cabo por comarcas o obxectivo principal consistiu en estudar os trazos básicos do proceso de inserción da mocidade no mercado de traballo, con especial énfase no primeiro contacto con este, profundando amplamente nos factores que explican as diferenzas entre as traxectorias de transición máis frecuentes. En todo o estudo tívose en conta un dobre enfoque, económico e psicosocial, e grazas ao equipo multidisciplinar de investigadores en todos os ítems se analizaron as relacións entre os distintos condicionantes e as tipoloxías de inserción laboral, tamén se incorporaron outras consideracións laborais nas súas distintas formas en función das consecuencias que teñen sobre o benestar xeral.

A inserción é un proceso complexo, que require a consideración dun bo número de variables e a aproximación desde múltiples niveis. Foi importante analizar ese proceso a nivel macroeconómico atendendo ás condicións do mercado laboral e ás características da mocidade que configuran o capital humano existente. Por outra parte, tivemos que indagar, tamén desde unha perspectiva máis microeconómica na experiencia individual alcanzada nos diferentes postos de traballo que foron ocupando ao longo do proceso de inserción, así como as empresas en que traballaron. Requírese volver a mirada cara á xuventude e coñecer a súa preparación e cualificación, os seus valores laborais, aptitudes e características persoais.

4. Las competencias profesionales de los graduados

4. As competencias profesionais dos graduados

El objetivo básico de este proyecto es investigar las competencias profesionales de los graduados de la Universidad de A Coruña (en adelante UDC), tanto las adquiridas como las aplicadas por los jóvenes que trabajan, y profundizar en las competencias requeridas por los empresarios a los universitarios para poder compararlas y extraer conclusiones significativas.

Disponer de una amplia y exhaustiva información constituye una de las principales motivaciones del proyecto. Con su desarrollo se persigue obtener información con un alto grado de fiabilidad que permita conocer cuáles son los puntos fuertes y débiles en la formación de los titulados de la UDC, y de qué medios se podría disponer para que en un periodo razonable de tiempo, los universitarios adecúen sus carencias educativas a las necesidades de las empresas de forma eficaz. Además, es deseable que la futura formación se pudiese impartir en el ámbito de la propia universidad.

En la preparación previa a la recogida de la información se decidió definir el concepto de competencias “como un conjunto evaluable e identificable de conocimientos, aptitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten un desempeño de las tareas normales del trabajo”. La encuesta incorpora una serie de variables en relación al mercado de trabajo y a la situación de los graduados para, posteriormente, centrarse en un conjunto homogéneo de preguntas relacionadas con las competencias genéricas resumidas en 19 ítems de especial relevancia como indicadores de las capacidades que se desean medir. La información obtenida ha sido muy valiosa, de forma que se han podido estudiar de manera individualizada los siguientes apartados:

- El grado de competencias adquiridas por los titulados de la UDC. Las competencias que aplican en la empresa los titulados de la UDC que trabajan.
- El requerimiento de competencias por parte de las empresas a los titulados.
- La diferencia existente entre las exigencias empresariales y el grado de adquisición de dichas competencias.
- La situación laboral de la población muestral de titulados y de los sectores de actividad de las empresas.

Para alcanzar el objetivo propuesto y poder cuantificar las variables de forma adecuada, ha sido necesario tener en cuenta distintas cuestiones previas. En primer lugar, disponer de información relevante sobre las principales características que reviste la inserción laboral de los titulados universitarios de la UDC. En segundo lugar, la distribución temporal de la experiencia laboral de los titulados encuestados. En tercer lugar, disponer de un seguimiento sobre el mercado de trabajo y la inserción de esos graduados. En cuarto lugar, conocer la opinión de los empresarios sobre las competencias de los universita-

O obxectivo básico deste proxecto é investigar as competencias profesionais dos graduados da Universidade da Coruña (en adiante UDC), tanto as adquiridas como as aplicadas pola mocidade que traballa, e profundar nas competencias requiridas polos empresarios aos universitarios para poder comparalas e extraer conclusións significativas.

Dispor dunha ampla e exhaustiva información constitúe unha das principais motivacións do proxecto. Co seu desenvolvemento perséguese obter información cun alto grao de fiabilidade que permita coñecer cales son os puntos fortes e débiles na formación dos titulados da UDC, e de que medios se podería dispor para que nun período razoable de tempo, os universitarios adecúen as súas carencias educativas ás necesidades das empresas de forma eficaz. Ademais, é desexable que a futura formación se puidese impartir no ámbito da propia universidade.

Na preparación previa á recollida da información decidiuse definir o concepto de competencias “como un conxunto avaliable e identificable de coñecementos, aptitudes, valores e habilidades relacionados entre si, que permiten un desempeño das tarefas normais do traballo”. A enquisa incorpora unha serie de variables en relación ao mercado de traballo e á situación dos graduados para, posteriormente, centrarse nun conxunto homoxéneo de preguntas relacionadas coas competencias xenéricas resumidas en 19 ítems de especial relevancia como indicadores das capacidades que se desexan medir. A información obtida foi moi valiosa, de xeito que se puideron estudar de maneira individualizada os seguintes apartados:

- O grao de competencias adquiridas polos titulados da UDC. As competencias que aplican na empresa os titulados da UDC que traballan.
- O requirimento de competencias por parte das empresas aos titulados.
- A diferenza existente entre as esixencias empresariais e o grao de adquisición das ditas competencias.
- A situación laboral da mostraxe de titulados e dos sectores de actividade das empresas.

Para acadar o obxectivo proposto e poder cuantificar as variables de forma axeitada, foi necesario ter en conta distintas cuestións previas. En primeiro lugar, dispor de información relevante sobre as principais características que reviste a inserción laboral dos titulados universitarios da UDC. En segundo lugar, a distribución temporal da experiencia laboral dos titulados enquisados. En terceiro lugar, dispoñer dun seguimento sobre o mercado de traballo e a inserción deses graduados. En cuarto lugar, coñecer a opinión dos empresarios sobre as competencias dos universitarios que traballan nas empresas. En quinto lugar, lograr unha imaxe o máis fiel posible da demanda de uni-

rios que trabajan en las empresas. En quinto lugar, lograr una imagen lo más fiel posible de la demanda de universitarios en las empresas. Para ello, es necesario disponer de información sobre la carencia de jóvenes con formación universitaria en las áreas geográficas analizadas en el proyecto. En resumen, es preciso estudiar la posibilidad de que la universidad en un futuro pueda hacer frente a las demandas del mercado laboral.

El resultado final del análisis es dual: por una parte, se ha obtenido un indicador que permite evaluar las competencias adquiridas en la UDC y las aplicadas en las empresas; por otra, ofrece una información muy importante sobre las competencias más valoradas por los empresarios. Esta información resulta trascendental de cara a la incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior, donde las competencias tendrán que formar parte esencial de la nueva programación universitaria.

En definitiva, el estudio constituye una investigación cualitativa y cuantitativa sobre las competencias profesionales en la que se trata de contrastar los datos obtenidos de las dos principales fuentes utilizadas: los titulados de la UDC y las empresas del ámbito de la provincia de A Coruña. Asimismo, se busca analizar exhaustivamente los empleos de los graduados y las demandas potenciales de mano de obra de las empresas del entorno.

versitarios nas empresas. Para iso, é necesario dispor de información sobre a carencia de mocidade con formación universitaria nas áreas xeográficas analizadas no proxecto. En resumo, é preciso estudar a posibilidade de que a universidade nun futuro poida facer fronte ás demandas do mercado laboral.

O resultado final da análise é dual: por unha parte, obtívose un indicador que permite avaliar as competencias adquiridas na UDC e as aplicadas nas empresas; por outra, ofrece unha información moi importante sobre as competencias máis valoradas polos empresarios. Esta información resulta trascendental de cara á incorporación ao Espazo Europeo de Educación Superior, onde as competencias terán que formar parte esencial da nova programación universitaria.

En definitiva, o estudo constitúe unha investigación cualitativa e cuantitativa sobre as competencias profesionais na que se trata de contrastar os datos obtidos das dúas principais fontes utilizadas: os titulados da UDC e as empresas do ámbito da provincia da Coruña. Así mesmo, búscase analizar exhaustivamente os empregos dos graduados e as demandas potenciais de man de obra das empresas do contorno.

5. Principales cuestiones metodológicas del estudio

5. Principais cuestións metodolóxicas do estudo

La metodología del estudio se ha desarrollado en tres fases consecutivas, en las que cada una de ellas ha tenido un análisis y un proceso temporal: preparación y definición de la muestra, recogida de datos (trabajo de campo), análisis y elaboración de resultados.

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

Seguidamente, se ha definido un marco muestral estratificado que permitiese en cada momento obtener resultados desagregados. El objetivo fijado al diseñar las encuestas consistía en proporcionar un referente respecto a la competencia profesional por titulaciones con afinidad competencial, año de finalización de los estudios, tamaño de las empresas y sectores de actividad (CNAE 2009).

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

- Que los cuestionarios no fuesen excesivamente largos, sólo se han incorporado 19 ítems.
- Que se incorporasen conceptos sólidos de las competencias transversales.
- Que se anticipase la variedad de respuestas posibles.
- Que se permitiese incorporar situaciones concretas relacionadas con el perfil específico de determinadas titulaciones.
- Que las competencias analizadas en empresas y graduados sean las mismas con el objetivo de aportar relevancia al estudio.

La segunda fase ha consistido en la realización del trabajo de campo. La recogida de la información se ha realizado mediante encuestas por teléfono con cita previa, por correo electrónico, por fax o por correo postal, tanto a las empresas como a los titulados que componen la muestra. En el diseño del proceso se decidió que cada encuesta se pudiera identificar en un momento dado, de modo que la base de datos sea susceptible de poder ser utilizada en momentos posteriores como datos de panel, y que, por otra parte, el recordatorio telefónico sea selectivo para aquellos individuos que, habiendo sido seleccionados como parte de la muestra objetivo, no hubiesen respondido inicialmente. La recogida de la información y el trabajo de campo se han llevado a cabo entre los meses de Noviembre de 2008 y Junio de 2009.

A metodoloxía do estudo desenvolveuse en tres fases consecutivas, nas que cada unha delas tivo unha análise e un proceso temporal: preparación e definición da mostraxe, recollida de datos (traballo de campo), análise e elaboración de resultados.

A primeira fase do proxecto tratou de asegurar a representatividade da mostraxe e o coñecemento da eficacia do proceso. A realización da investigación con estas hipóteses implica un enorme esforzo e uns custos considerables. Así e todo, no inicio deste traballo declinou a busca de solucións sinxelas e simplificadas que puidesen acabar distorsionando os resultados.

Seguidamente, definiuse un marco da mostraxe estratificado que permitise en cada momento obter resultados desagregados. O obxectivo fixado ao deseñar as enquisas consistía en proporcionar un referente respecto á competencia profesional por titulacións con afinidade competencial, ano de remate dos estudos, tamaño das empresas e sectores de actividade (CNAE 2009).

Por último, nesta primeira fase emendáronse os puntos débiles e endémicos das enquisas estruturadas. O deseño foi unha tarefa complexa na que se abordaron unha grande cantidade de obxectivos que en principio, podían parecer incompatibles. As cuestións nas que máis se incidiu foron:

- Que os cuestionarios non fosen excesivamente longos, só se introduciron 19 ítems.
- Que se incorporasen conceptos sólidos das competencias transversais.
- Que se anticipase a variedade de respostas posibles.
- Que se permitise incorporar situacións concretas relacionadas co perfil específico de determinadas titulacións.
- Que as competencias analizadas en empresas e graduados sexan as mesmas co obxectivo de achegar relevancia ao estudo.

A segunda fase consistiu na realización do traballo de campo. A recollida da información realizouse mediante enquisas por teléfono con cita previa, por correo electrónico, por fax ou por correo postal, tanto ás empresas como aos titulados que compoñen a mostraxe. No deseño do proceso decidiuse que cada enquisa se puiden identificar nun momento dado, de modo que a base de datos sexa susceptible de poder ser utilizada en momentos posteriores como datos de panel, e que, por outra parte, o recordatorio telefónico sexa selectivo para aqueles individuos que, tendo sido seleccionados como parte da mostraxe obxectivo, non responderen inicialmente. A recollida da información e o traballo de campo leváronse a cabo entre os meses de novembro de 2008 e xuño de 2009.

La calidad de los datos ha quedado asegurada, ya que se ha empleado una gran cantidad de controles, que permiten garantizar la bondad de la información obtenida. Para realizar este seguimiento se han utilizado dos procedimientos de control:

- Seguimiento de las encuestas recibidas y realizadas telefónicamente para asegurar la representatividad de la muestra y conocer la eficacia del proceso.
- Depuración de la matriz de datos:
 - Cada individuo de la muestra es único y se identifica por medio de una clave, llámese DNI, domicilio, razón social o sector de actividad.
 - Posteriormente a la grabación de la base de datos, se procedió a su revisión y optimización (heurística de corrección informática).

La tercera fase ha consistido en la generación de una base de datos con el fin de analizar todos los datos obtenidos de forma agregada y desagregada y redactar el informe. Una vez concluida la recogida de información se aborda el problema de interpretar los datos, teniendo en cuenta que para las empresas la clasificación ha sido de acuerdo con el número de trabajadores contratados, mientras que en la muestra de titulados se estratificó por grupos de titulaciones con afinidades competenciales.

5.1. Descripción del cuestionario y de los resultados generales

La confección de los cuestionarios, la realización del trabajo de campo y el análisis de los resultados implican uno de los factores más relevantes del valor añadido de esta investigación, cuyas conclusiones más importantes se presentan al final de este estudio. La laboriosa elaboración de las preguntas a realizar permitió al equipo investigador plantear y debatir previamente muchas vertientes del problema que en encuestas más generales no se lleva a cabo, dotando de una dimensión temporal y dinámica a las preguntas incorporadas definitivamente al mismo. Estos rasgos no son comunes al conjunto de los estudios existentes, por ello, tiene un interés especial resumir cuáles son las características principales de los cuestionarios. Estas encuestas han sido confeccionadas siguiendo similares pautas del trabajo realizado en el Estudio de Competencias Profesionales anterior (2007) con la incorporación de nuevas preguntas relacionadas con los conceptos de la ética en el trabajo y desde el punto de vista del empresario y sobre la importancia de los idiomas.

El trabajo se ha realizado en dos fases: en la primera, se indaga entre los graduados seleccionados si trabajan o no trabajan, y se les pregunta por las competencias adquiridas en la UDC a todos los individuos de la muestra, en el caso de las competencias aplicadas en las empresas sólo se realizan las preguntas a aquellos jóvenes que trabajan. En la segunda fase, se pregunta a las empresas si tienen graduados de la UDC, y si la respuesta es afirmativa se interroga sobre la valoración de las competencias transversales del universitario.

Con la determinación de las variables a estudiar se pretende transformar los propósitos de la investigación en resultados empíricos. La definición de las variables del proyecto supone, por tanto, hacer operativos

A calidade dos datos quedou asegurada, xa que se empregaron unha grande cantidade de controis, que permiten garantir a bondade da información obtida. Para realizar este seguimento utilizáronse dous procedementos de control:

- Seguimento das enquisas recibidas e realizadas telefonicamente para asegurar a representatividade da mostraxe e coñecer a eficacia do proceso.
- Depuración da matriz de datos:
 - Cada individuo da mostraxe é único e identifícase por medio dunha clave, chámese DNI, domicilio, razón social ou sector de actividade.
 - Posteriormente á gravación da base de datos, procedeuse á súa revisión e optimización (heurística de corrección informática).

A terceira fase consistiu na xeración dunha base de datos co fin de analizar todos os datos obtidos de forma agregada e desagregada e redactar o informe. Unha vez concluída a recollida de información abórdase o problema de interpretar os datos, tendo en conta que para as empresas a clasificación foi de acordo co número de traballadores contratados, mentres que na mostraxe de titulados se estratificou por grupos de titulacións con afinidades competenciais.

5.1. Descripción do cuestionario e dos resultados xerais

A confección dos cuestionarios, a realización do traballo de campo e a análise dos resultados implican un dos factores máis relevantes do valor engadido desta investigación, cuxas conclusións máis importantes se presentan ao final deste estudo. A laboriosa elaboración das preguntas que se van realizar permitiu ao equipo investigador formular e debater previamente moitas vertentes do problema que en enquisas máis xerais non se leva a cabo, dotando dunha dimensión temporal e dinámica as preguntas incorporadas definitivamente a este. Estes rasgos non son comúns ao conxunto dos estudos existentes, por iso, ten un interese especial resumir cales son as características principais dos cuestionarios. Estas enquisas foron confeccionadas seguindo similares pautas do traballo realizado no Estudo de Competencias Profesionais anterior (2007) coa incorporación de novas preguntas relacionadas cos conceptos da ética no traballo e desde o punto de vista do empresario e sobre a importancia dos idiomas.

O traballo realizouse en dúas fases: na primeira, indágase entre os graduados seleccionados se traballan ou non traballan, e preguntábelles polas competencias adquiridas na UDC a todos os individuos da mostraxe, no caso das competencias aplicadas nas empresas só se realizan as preguntas a aquela mocidade que traballa. Na segunda fase, preguntase ás empresas se teñen graduados da UDC, e se a resposta é afirmativa interrógase sobre a valoración das competencias transversais do universitario.

Coa determinación das variables a estudar preténdese transformar os propósitos da investigación en resultados empíricos. A definición das variables do proxecto supón, polo tanto, facer operativos e susceptibles de medida os problemas básicos aos que se enfrontan os

y susceptibles de medida los problemas básicos a los que se enfrentan los graduados al empezar a trabajar, y las empresas que contratan universitarios, que en principio se estima que tienen una preparación adecuada para desempeñar unas competencias genéricas. En cuanto al colectivo concreto de graduados a estudiar, las variables analizadas se clasifican en genéricas y específicas: las primeras se estudian en todos los individuos encuestados (competencias adquiridas en la UDC); y las segundas, en cambio, sólo recogen la información sobre los jóvenes que trabajan (competencias aplicadas en las empresas).

Por lo que respecta al valor de las opiniones manifestadas por los graduados sobre la formación recibida, hay que ser prudentes, ya que el mercado laboral puede variar rápidamente, y la información facilitada por los jóvenes puede ser muy subjetiva. En primer lugar, si el joven ha encontrado empleo en los seis meses siguientes a su graduación, su opinión sobre la formación adquirida en la universidad y las exigencias del puesto de trabajo será positiva. En segundo lugar, si el joven tarda en encontrar empleo más de seis meses desde su graduación (habiéndolo intentado repetidamente), la valoración de los estudios se verá influida negativamente, tanto por las exigencias del mercado laboral que da la impresión de no valorar la enseñanza universitaria, como por la necesidad de realizar cursos de formación complementaria. Por último, aunque el graduado es, sin duda, el mejor informante de los aspectos de valoración de su título en el mercado laboral, esto dependerá de que haya ejercido la capacidad de autorreflexión ante las condiciones adversas del trabajo.

El cuestionario confeccionado para los graduados está dividido en cuatro grandes bloques temáticos. El primer bloque contiene los datos académicos básicos de cada entrevistado: grado de satisfacción con los estudios, vinculación con la UDC, principal motivo que le llevó a elegir la titulación y la formación complementaria, y también analiza la formación continua desde que el joven se graduó. Esta última cuestión es fundamental en el diseño de las posibilidades de encontrar un trabajo.

El segundo bloque del cuestionario contiene la situación sociolaboral y la trayectoria profesional, que a su vez, consta de dos secciones. En la primera se pregunta al joven sobre la situación laboral actual. La segunda, se centra en la búsqueda de empleo. En la primera sección, los objetivos del estudio se centran en el efecto de la situación más reciente del mercado laboral sobre la inserción de los jóvenes. Entre las preguntas relevantes de esta secuencia se incluían la vía de acceso al empleo, el tipo de contrato en cada empleo, si era a tiempo completo o parcial, el sueldo mensual, la forma en que lo contrataron y si pensaba que las tareas a realizar se ajustaban a su nivel educativo, el nivel que ocupa en la empresa, el nivel de responsabilidad laboral y el nivel de satisfacción con el empleo.

Esta sección del cuestionario pretende conocer en profundidad las aptitudes de los jóvenes hacia el trabajo. En esta parte se indaga la satisfacción laboral extrínseca y se analiza el grado de importancia. Se incluyen preguntas para evaluar la relevancia que los jóvenes conceden a la estabilidad laboral, al horario, a las oportunidades de empleo, amplias vacaciones, tener un jefe que les apoye y un buen salario. Se analizan las variables por género y se calculan las medias y desviaciones típicas, obteniendo valores muy altos para todas las variables consideradas.

El tercer bloque del cuestionario contiene una lista de ítems genéricos y se pide al joven que indique el grado de las competencias adquiridas en la UDC y las aplicadas en la empresa con un rango de valoración

graduados al empezaren a trabajar, e a las empresas que contratan universitarios, que en principio se estima que tienen una preparación adecuada para desempeñar unas competencias genéricas. En cuanto al colectivo concreto de graduados a estudiar, las variables analizadas clasifican en genéricas y específicas: las primeras estudianse en todos los individuos encuestados (competencias adquiridas en la UDC); e las segundas, en cambio, sólo recogen la información sobre la mocidade que traballa (competencias aplicadas nas empresas).

Polo que respecta ao valor das opinións manifestadas polos graduados sobre a formación recibida, hai que ser prudentes, xa que o mercado laboral pode variar rapidamente, e a información facilitada pola xuventude pode ser moi subxectiva. En primeiro lugar, se o mozo ou moza atopou emprego nos seis meses seguintes á súa graduación, a súa opinión sobre a formación adquirida na universidade e as esixencias do posto de traballo será positiva. En segundo lugar, se o mozo ou moza tarda en atopar emprego máis de seis meses desde a súa graduación (téndoo intentado repetidamente), a valoración dos estudos verase influída negativamente, tanto polas esixencias do mercado laboral que dá a impresión de non valorar a ensinanza universitaria, como pola necesidade de realizar cursos de formación complementaria. Por último, malia que o graduado é, sen dúbida, o mellor informante dos aspectos de valoración do seu título no mercado laboral, isto dependerá de que teña exercido a capacidade de autorreflexión ante as condicións adversas do traballo.

O cuestionario confeccionado para os graduados está dividido en catro grandes bloques temáticos. O primeiro bloque contén os datos académicos básicos de cada entrevistado: grao de satisfacción cos estudos, vinculación coa UDC, principal motivo que o levou a elixir a titulación e a formación complementaria, e tamén analiza a formación continua desde que o/a mozo/a se graduou. Esta última cuestión é fundamental no deseño das posibilidades de atopar un traballo.

O segundo bloque do cuestionario contén a situación sociolaboral e a traxectoria profesional, que á súa vez, consta de dúas seccións. Na primeira pregúntase ao mozo sobre a situación laboral actual. A segunda, céntrase na busca de emprego. Na primeira sección, os obxectivos do estudo céntranse no efecto da situación máis recente do mercado laboral sobre a inserción da mocidade. Entre as preguntas relevantes desta secuencia inclúíanse a vía de acceso ao emprego, o tipo de contrato en cada emprego, se era a tempo completo ou parcial, o soldo mensual, a forma en que o contrataron e se pensaba que as tarefas que realizaba se axustaban ao seu nivel educativo, o nivel que ocupa na empresa, o nivel de responsabilidade laboral e o nivel de satisfacción co emprego.

Esta sección do cuestionario pretende coñecer en profundidade as aptitudes da mocidade cara ao traballo. Nesta parte indágase a satisfacción laboral extrínseca e analízase o grao de importancia. Inclúense preguntas para avaliar a relevancia que a mocidade concede á estabilidade laboral, ao horario, ás oportunidades de emprego, amplas vacacións, ter un xefe que os apoie e un bo salario. Analízanse as variables por xénero e calcúlanse as medias e desviacións típicas, obtendo valores moi altos para todas as variables consideradas.

O terceiro bloque do cuestionario contén unha listaxe de ítems xenéricos e pídeselle ao rapaz que indique o grao das competencias adquiridas na UDC e as aplicadas na empresa cun rango de valoración que vai desde 1 a 7. Os enquisados elixen o valor que coincide coa súa apreciación subxectiva, onde o valor 1 significa que a competencia é

que va desde 1 a 7. Los encuestados eligen el valor que coincide con su apreciación subjetiva, donde el valor 1 significa que la competencia es nula, el 2 muy escasa, el 3 es insuficiente, el 4 razonable, el 5 suficiente, el 6 mucha y el 7 es sobradamente o muy importante.

El cuarto bloque del cuestionario contiene una serie de preguntas acerca de diferentes aspectos conceptuales relacionados con el tratamiento del concepto de ética en la empresa y en la sociedad, así como preguntas abiertas para tratar de dilucidar cuál es su posicionamiento del encuestado sobre estas cuestiones. (Anexo 1, encuesta a graduados de la UDC).

El cuestionario confeccionado para las empresas está dividido en tres bloques temáticos. El primero contiene los datos sobre el sector de actividad, el número de titulados en la plantilla, las preferencias por los graduados de la UDC, la necesidad futura de contratar a más titulados y un subconjunto de preguntas relativas al nivel de inglés de los trabajadores.

El segundo bloque del cuestionario contiene la lista de competencias genéricas, que se refieren a multitud de funciones y tareas, y se pide al empresario que indique en qué grado las tienen los universitarios.

En este apartado, también el rango de valoración va desde 1 a 7 y los empresarios eligen el valor que coincide con su apreciación subjetiva respecto a las aptitudes de los graduados. El valor 1 significa que la competencia es nula, el 2 muy escasa, el 3 es insuficiente, el 4 razonable, el 5 suficiente, el 6 mucha y el 7 es sobradamente o muy importante. Por último, se incluye un tercer bloque sobre aspectos éticos (Anexo 2, encuesta a empresas).

5.2. Análisis de la muestra de graduados

5.2.1. Composición de la muestra

Con el objetivo de disponer de información acerca de los graduados se han utilizado los ficheros del Centro de Cálculo de la Universidad (UDC). Esto ha facilitado el acceso a la información de los universitarios que han terminado sus estudios en los cursos 2003/2004 y 2006/2007. Las titulaciones se han agrupado en 19 grupos por afinidad competencial (Anexo 3, agrupación de titulaciones), es decir, teniendo en cuenta las similitudes existentes en los trabajos desempeñados por los graduados de cada grupo.

En el cuadro 1 (gráfico 1) se presenta la composición de la muestra desagregada por género, la selección se ha hecho de forma aleatoria del censo de graduados de las dos promociones señaladas. En total se han entrevistado a 1052 graduados y metodológicamente se adoptó la decisión de que el 61% (646) de los seleccionados perteneciesen a la promoción de 2006/2007 y el resto 39% a la de 2003/2004.

nula, o 2 moi escasa, o 3 é insuficiente, o 4 razoable, o 5 suficiente, o 6 moita e o 7 é sobradamente ou moi importante.

O cuarto bloque do cuestionario contén unha serie de preguntas acerca de diferentes aspectos conceptuais relacionados co tratamento do concepto de ética na empresa e na sociedade, así como preguntas abertas para tratar de dilucidar cal é o posicionamento do enquisado sobre estas cuestións. (Anexo 1, enquisa a graduados da UDC).

O cuestionario confeccionado para as empresas está dividido en tres bloques temáticos. O primeiro contén os datos sobre o sector de actividade, o número de titulados no cadro de persoal, as preferencias polos graduados da UDC, a necesidade futura de contratar a máis titulados e un subconxunto de preguntas relativas ao nivel de inglés dos traballadores.

O segundo bloque do cuestionario contén a listaxe de competencias xenéricas, que se refiren a multitude de funcións e tarefas, e pídeselle ao empresario que indique en que grao as teñen os universitarios.

Neste apartado, tamén o rango de valoración vai desde 1 a 7 e os empresarios elixen o valor que coincide coa súa apreciación subxectiva respecto ás aptitudes dos graduados. O valor 1 significa que a competencia é nula, o 2 moi escasa, o 3 é insuficiente, o 4 razoable, o 5 suficiente, o 6 moita e o 7 é sobradamente ou moi importante. Por último, inclúese un terceiro bloque sobre aspectos éticos (Anexo 2, enquisa a empresas).

5.2. Análise da mostraxe de graduados

5.2.1. Composición da mostraxe

Co obxectivo de dispor de información acerca dos graduados utilizáronse os ficheiros do Centro de Cálculo da Universidade (UDC). Isto facilitou o acceso á información dos universitarios que remataron os seus estudos nos cursos 2003/2004 e 2006/2007. As titulacións agrúpanse en 19 grupos por afinidade competencial (Anexo 3, agrupación de titulacións), é dicir, tendo en conta as similitudes existentes nos traballos desempeñados polos graduados de cada grupo.

No cadro 1 (gráfico 1) preséntase a composición da mostraxe desagregada por xénero, a selección fíxose de forma aleatoria do censo de graduados das dúas promocións sinaladas. En total entrevistáronse a 1052 graduados e metodoloxicamente adoptouse a decisión de que o 61% (646) dos seleccionados pertencesen á promoción de 2006/2007 e o resto 39% á de 2003/2004.

Cuadro 1. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y género

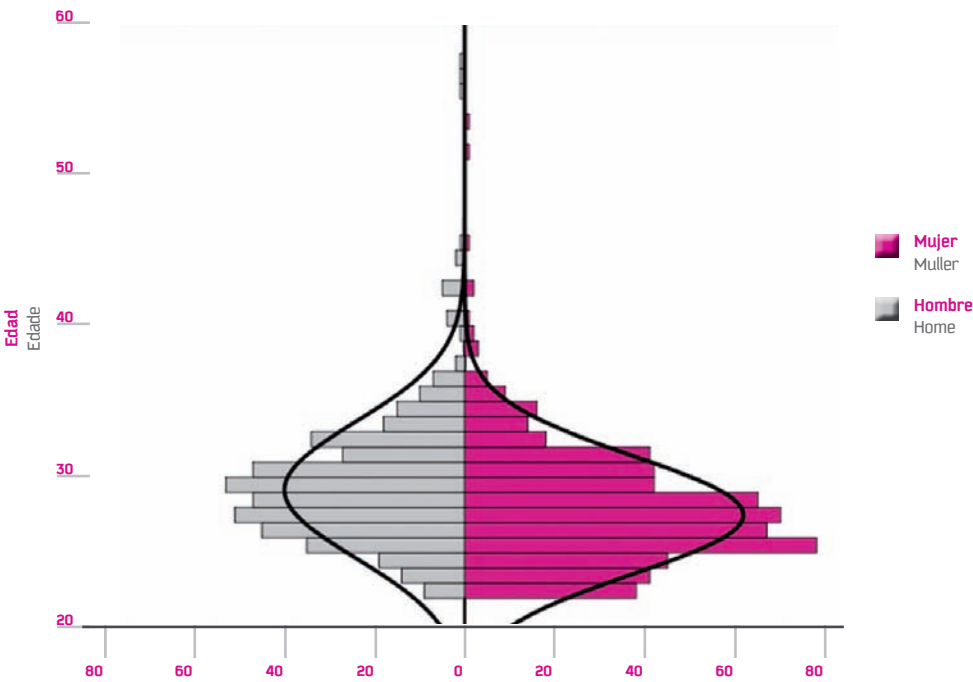
Cadro 1. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e xénero

	Hombre Home	Mujer Muller	Total Total
Arquitectura y Arquitectura Técnica / Arquitectura e Arquitectura Técnica	58	38	96
CC Empresariales y ADE / CC Empresariais e ADE	34	56	90
Maestros / Mestres	17	66	83
Ingenierías Técnicas no Navales / Enxeñarías Técnicas non Navais	46	25	71
Ingenierías en Informática / Enxeñarías en Informática	53	18	71
CC de la Salud / CC da Saúde	11	57	68
Derecho / Dereito	14	46	60
Ingenierías Superiores / Enxeñarías Superiores	43	14	57
CC Económicas / CC Económicas	23	32	55
Relaciones Laborales / Relacións Laborais	12	41	53
Integración y Apoyo Social / Integración e Apoio Social	7	42	49
Humanidades / Humanidades	12	33	45
Transporte y Navegación / Transporte e Navegación	34	10	44
Ciencias / Ciencias	10	33	43
CC Actividad Física y del Deporte / CC Actividade Física e do Deporte	33	9	42
Sociología y Psicopedagogía / Socioloxía e Psicopedagogía	11	30	41
Turismo / Turismo	8	28	36
Ingenierías Técnicas Navales / Enxeñarías Técnicas Navais	18	7	25
Biblioteconomía / Biblioteconomía	6	17	23
Total	450	602	1052

Medios electrónicos y r correo postal.

Gráfico 1. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y género

Gráfico 1. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e xénero



Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

Además, se decidió que el 85% de los seleccionados (894), hubiesen sido ya encuestados para el estudio de Inserción Laboral que se realizó por el Observatorio Ocupacional en el año 2008. De forma que, para la investigación actual, sólo cubriesen una parte del cuestionario, es decir, aquellas preguntas sobre el trabajo actual, las competencias adquiridas en la UDC y las requeridas en la empresa en el momento de comenzar a trabajar o cuando cambian de empleo. Hay que señalar que se ha mantenido la proporcionalidad en el número de alumnos participantes de cada año del periodo analizado. Para completar el 15% restante de la muestra, se decidió realizar una submuestra representativa de todas las titulaciones, en la que los graduados seleccionados respondiesen a todo el cuestionario.

En el cuadro 2, se muestran los encuestados del curso 2006/2007 (es decir, aquellos que llevan dos años de titulados) y del curso 2003/2004 (titulados de cinco años).

Ademais, decidiuse que o 85% dos seleccionados (894), fosen xa enquisados para o estudo de inserción laboral que se realizou polo Observatorio Ocupacional no ano 2008. De forma que, para a investigación actual, só cubrisen unha parte do cuestionario, é dicir, aquelas preguntas sobre o traballo actual, as competencias adquiridas na UDC e as requiridas na empresa no momento de comezar a traballar ou cando cambian de emprego. Hai que sinalar que se mantivo a proporcionalidade no número de alumnos participantes de cada ano do período analizado. Para completar o 15% restante da mostraxe, decidiuse realizar unha submostraxe representativa de todas as titulacións, na que os graduados seleccionados respondesen a todo o cuestionario.

No cadro 2, móstranse os enquisados do curso 2006/2007 (é dicir, aqueles que levan dous anos de titulados) e do curso 2003/2004 (titulados de cinco anos).

Cuadro 2. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y año de finalización de los estudios

Cadro 2. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e ano de remate dos estudos

	Encuesta de competencias 2009		
	2 años de titulados (graduados 2006/2007) 2 anos de titulados (graduados 2006/2007)	5 años de titulados (graduados 2003/2004) 5 anos de titulados (graduados 2003/2004)	Total Total
Arquitectura y Arquitectura Técnica / Arquitectura e Arquitectura Técnica	54	42	96
Biblioteconomía / Biblioteconomía	14	9	23
CC Actividad Física y del Deporte / CC Actividade Física e do Deporte	21	21	42
CC de la Salud / CC da Saúde	42	26	68
CC Económicas / CC Económicas	30	25	55
CC Empresariales y ADE / CC Empresariais e ADE	57	33	90
Ciencias / Ciencias	22	21	43
Derecho / Dereito	35	25	60
Humanidades / Humanidades	26	19	45
Ingenierías en Informática / Enxeñarías en Informática	55	16	71
Ingenierías Superiores / Enxeñarías Superiores	40	17	57
Ingenierías Técnicas Navales / Enxeñarías Técnicas Navais	14	11	25
Ingenierías Técnicas no Navales / Enxeñarías Técnicas non Navais	49	22	71
Integración y Apoyo Social / Integración e Apoio Social	30	19	49
Maestros / Mestres	55	28	83
Relaciones Laborales / Relacións Laborais	29	24	53
Sociología y Psicopedagogía / Socioloxía e Psicopedagogía	25	16	41
Transporte y Navegación / Transporte e Navegación	25	19	44
Turismo / Turismo	23	13	36
Total	646	406	1052

Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

El diseño de la muestra se realizó de forma estratificada, por titulaciones y año de finalización de los estudios, siguiendo las técnicas habituales de muestreo. Una vez obtenidos diversos tamaños muestrales, se seleccionó aquel que proporcionase un nivel de confianza del 98% y un margen de error del $\pm 2\%$. El universo poblacional se definió como el conjunto de graduados de la UDC pertenecientes a los cursos académicos entre 2003/2004 hasta 2006/2007. Es importante señalar que técnicamente la muestra obtenida para graduados por afinidades competenciales alcanzó los objetivos propuestos, y la representación por año de finalización de la carrera y titulación obtenida cumple con todas las condiciones necesarias previas al muestreo.

5.2.2. Análisis de la situación laboral de la muestra de graduados

En el cuadro 3 (gráfico 2) se compara la tasa de ocupación de los graduados obtenida en el estudio de competencias profesionales de los universitarios en el año 2007 con la información actual. A la vista de los datos, se puede afirmar que la situación laboral ha empeorado y se refleja en una caída de 4,3 puntos. Desde una tasa de ocupación del 76,97% para el año 2007 hasta la situación actual con el 72,67%. Esta situación, es necesario entenderla dentro del actual contexto de crisis en el mercado de trabajo y en la economía a nivel global.

Otro dato destacable, en la comparación de los dos estudios sobre competencias es la brecha de empleo entre hombres y mujeres, con una magnitud del 13,02% con los datos del 2007 y del 14,39% en el informe del 2009. Esta situación muestra, además, un aumento del 1,37% en la diferencia por género en estos dos últimos años para la población de titulados de la UDC.

Cuadro 3. Tasa de ocupación de los graduados encuestados. Comparación con la muestra del estudio anterior de competencias

Cadro 3. Taxa de ocupación dos graduados enquisados. Comparación coa mostraxe do estudo anterior de competencias

	Estudio de Competencias Profesionales 2007 Estudo de Competencias Profesionais 2007	Estudio de Competencias Profesionales 2009 Estudo de Competencias Profesionais 2009
Hombre / Home	84,59	80,89
Mujer / Muller	71,57	66,50
Total	76,97	72,67

Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

O deseño da mostraxe realizouse de forma estratificada, por titulacións e ano de finalización dos estudos, seguindo as técnicas habituais de mostraxe. Unha vez obtidos diversos tamaños de mostrax, seleccionouse aquel que proporcionase un nivel de confianza do 98% e unha marxe de erro do $\pm 2\%$. O universo poboacional definiuse como o conxunto de graduados da UDC pertencentes aos cursos académicos entre 2003/2004 ata 2006/2007. É importante sinalar que tecnicamente a mostra obtida para graduados por afinidades competenciales alcanzou os obxectivos propostos, e a representación por ano de finalización da carreira e titulación obtida cumpre con todas as condicións necesarias previas á mostraxe.

5.2.2. Análise da situación laboral da mostraxe de graduados

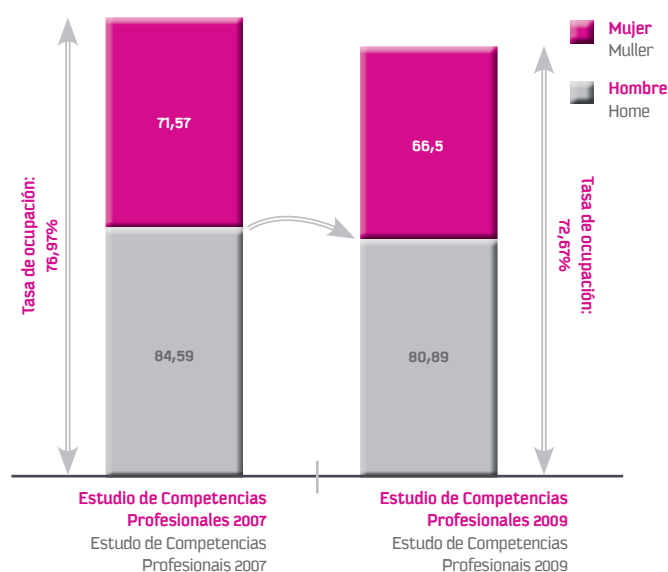
No cadro 3 (gráfico 2) compárase a taxa de ocupación dos graduados obtida no estudo de competencias profesionais dos universitarios no ano 2007 coa información actual. Á vista dos datos, pódese afirmar que a situación laboral empeorou e se reflicte nunha caída de 4,3 puntos. Desde unha taxa de ocupación do 76,97% para o ano 2007 ata a situación actual co 72,67%. Esta situación, é necesario entendela dentro do actual contexto de crise no mercado de traballo e na economía a nivel global.

Otro dato destacable, na comparación dos dous estudos sobre competencias é a brecha de emprego entre homes e mulleres, cunha magnitude do 13,02% cos datos de 2007 e do 14,39% no informe de 2009. Esta situación mostra, ademais, un aumento do 1,37% na diferenza por xénero nestes dous últimos anos para a poboación de titulados da UDC.

Gráfico 2. Tasa de ocupación de los graduados encuestados. Comparación con la muestra del estudio anterior de competencias

Gráfico 2. Taxa de ocupación dos graduados enquisados.

Comparación coa mostraxe do estudo anterior de competencias



Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

También, resulta de interés para la investigación conocer cuál es la tasa de ocupación por afinidad competencial, sobre todo a la hora de valorar en su justa medida los resultados de las puntuaciones sobre competencias aplicadas, adquiridas y requeridas.

En el cuadro 4 (gráfico 3) se muestra la tasa de ocupación de los graduados encuestados por afinidad competencial y ordenadas de mayor a menor. La tasa de empleabilidad más alta la tienen los Ingenieros Superiores con un 96,49%, seguido de Ingenieros Informáticos con un 94,37% y Ciencias de la Salud con un 91,04%.

Tamén, resulta de interese para a investigación coñecer cal é a taxa de ocupación por afinidade competencial, sobre todo á hora de valorar na súa xusta medida os resultados das puntuacións sobre competencias aplicadas, adquiridas e requiridas.

No cadro 4 (gráfico 3) móstrase a taxa de ocupación dos graduados enquisados por afinidade competencial e ordenadas de maior a menor. A taxa de empregabilidade máis alta téñena as Enxeñarías Superiores cun 96,49%, seguido de Enxeñarías Informáticas cun 94,37% e Ciencias da Saúde cun 91,04%.

Cuadro 4. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por afinidad competencial. Comparación con el estudio anterior de competencias

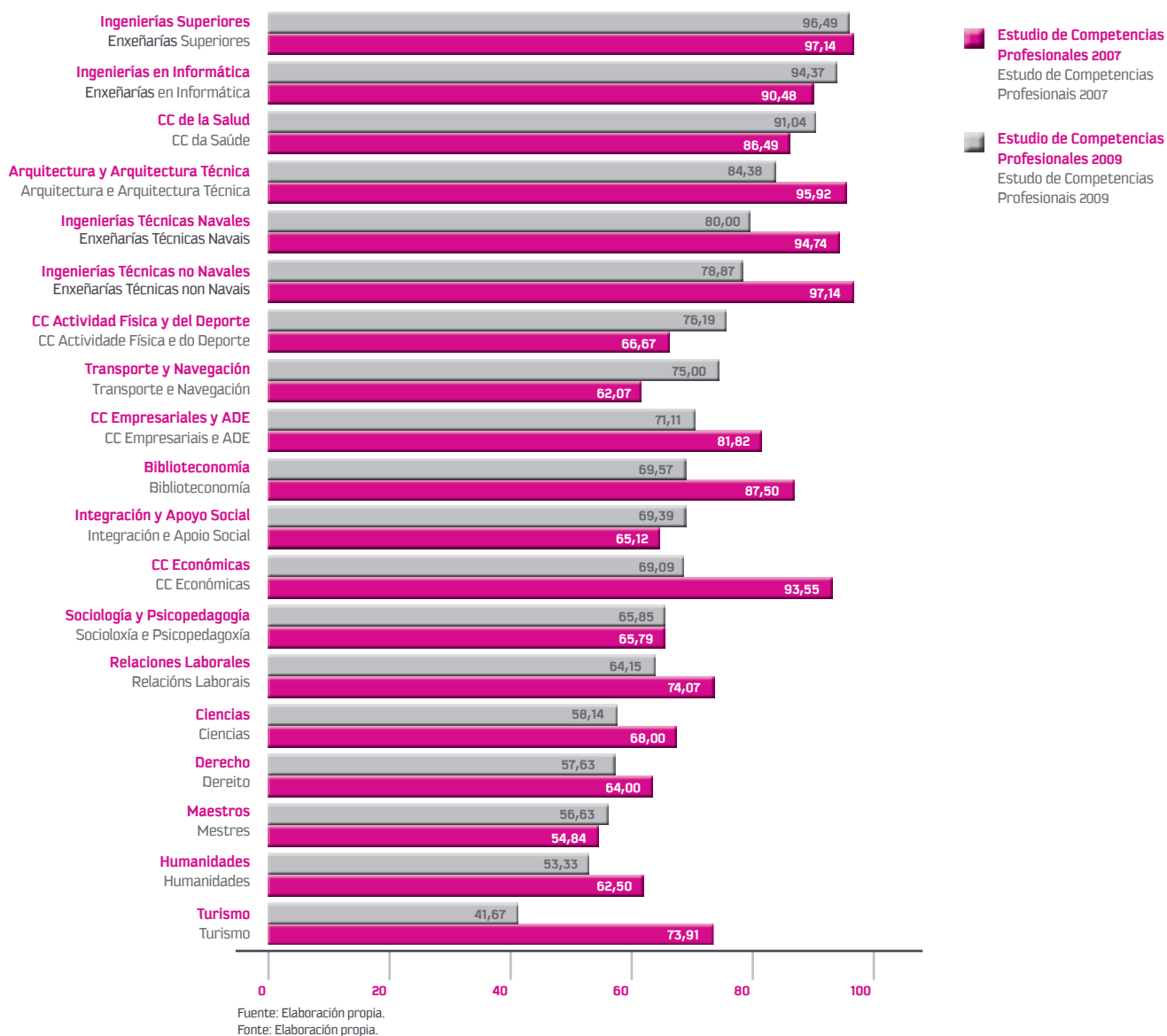
Cadro 4. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por afinidade competencial. Comparación co estudo anterior de competencias

	Estudio de Competencias Profesionales 2007 Estudo de Competencias Profesionais 2007	Estudio de Competencias Profesionales 2009 Estudo de Competencias Profesionais 2009
Ingenierías Superiores / Enxeñarías Superiores	97,14	96,49
Ingenierías en Informática / Enxeñarías en Informática	90,48	94,37
CC de la Salud / CC da Saúde	86,49	91,04
Arquitectura y Arquitectura Técnica / Arquitectura e Arquitectura Técnica	95,92	84,38
Ingenierías Técnicas Navales / Enxeñarías Técnicas Navais	94,74	80,00
Ingenierías Técnicas no Navales / Enxeñarías Técnicas non Navais	97,14	78,87
CC Actividad Física y del Deporte / CC Actividade Física e do Deporte	66,67	76,19
Transporte y Navegación / Transporte e Navegación	62,07	75,00
Total	76,97	72,67
CC Empresariales y ADE / CC Empresariais e ADE	81,82	71,11
Biblioteconomía / Biblioteconomía	87,50	69,57
Integración y Apoyo Social / Integración e Apoio Social	65,12	69,39
CC Económicas / CC Económicas	93,55	69,09
Sociología y Psicopedagogía / Socioloxía e Psicopedagogía	65,79	65,85
Relaciones Laborales / Relacións Laborais	74,07	64,15
Ciencias / Ciencias	68,00	58,14
Derecho / Dereito	64,00	57,63
Maestros / Mestres	54,84	56,63
Humanidades / Humanidades	62,50	53,33
Turismo / Turismo	73,91	41,67

Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

Gráfico 3. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por afinidad competencial. Comparación con el estudio anterior de competencias

Gráfico 3. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por afinidade competencial.
Comparación co estudo anterior de competencias



En el cuadro 5 (gráfico 4) se presenta la tasa de ocupación de los graduados encuestados por año de finalización de los estudios. De la información obtenida se pueden inferir alguna de las características de la inserción laboral actual de los graduados universitarios de la UDC, al cabo de dos y de cinco años de haber concluido sus estudios universitarios.

Para disponer de esta información, en la muestra de los 1052 titulados se ha diferenciado entre los que se graduaron en el curso 2003/2004 y los graduados del 2006/2007 (ver cuadro 2). Los resultados reflejan diferencias importantes: en primer lugar, las tasas de ocupación resultantes son mucho más altas a medida que transcurren los años de finalización de los estudios. Como se puede observar se produce una

No cadro 5 (gráfico 4) preséntase a taxa de ocupación dos graduados enquisados por ano de finalización dos estudos. Da información obtida pódese inferir algunha das características da inserción laboral actual dos graduados universitarios da UDC, ao cabo de dous e de cinco anos de ter concluídos os seus estudos universitarios.

Para dispor desta información, na mostraxe dos 1052 titulados diferenciouse entre os que se graduaron no curso 2003/2004 e os graduados de 2006/2007 (ver cadro 2). Os resultados reflicten diferenzas importantes: en primeiro lugar, as taxas de ocupación resultantes son moito máis altas a medida que transcorren os anos de finalización dos estudos. Como se pode observar prodúcese unha importante variación na taxa de empregabilidade da mocidade segundo o ano en

importante variación en la tasa de empleabilidad de los jóvenes según el año en que han terminado sus carreras. En los del 2003/2004 este porcentaje es del 82,76%, mientras que aquellos que solo llevan dos años de graduarse el porcentaje es del 66,3%. Se trata en este caso de un indicador bastante fiable de la mejora de la inserción laboral a lo largo de la trayectoria de empleo del encuestado. En segundo lugar, la información obtenida prueba la existencia de brechas de género en las tasas de ocupación de una magnitud del 18,19%, en el caso de los graduados en 2006/2007, y del 8,21% para los del 2003/2004 (cinco años después de haber terminado). Se podría vislumbrar un dato positivo ya que la brecha de género disminuye en diez puntos porcentuales.

Cuadro 5. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por año de finalización de los estudios y género

Cadro 5. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por ano de remate dos estudos e xénero

	2 años titulados (graduados 2006/2007) 2 anos titulados (graduados 2006/2007)	5 años titulados (graduados 2003/2004) 5 anos titulados (graduados 2003/2004)
Hombre / Home	76,73	87,43
Mujer / Muller	58,54	79,22
Total	66,30	82,76

Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

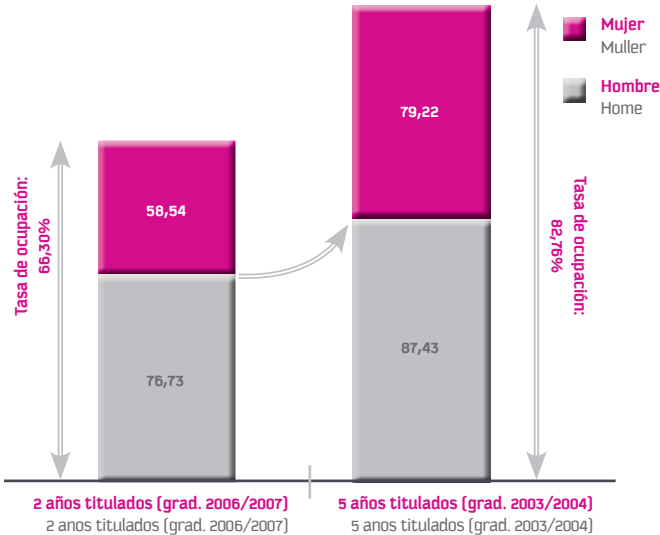
Una información muy relevante a la hora de analizar las competencias profesionales es conocer el tipo de ocupación que desempeñan los universitarios. El interés se centra en saber si los graduados están trabajando en sectores económicos relacionada con las capacidades y habilidades que han adquirido en la universidad, y si cumplen con las exigencias del mercado para desempeñar los roles en el mundo laboral que parece estarían diseñados para los universitarios, como son los de directivo, mando intermedio, técnico o empleado.

En el cuadro 6 (gráfico 5) se han ordenado de mayor a menor los sectores de actividad en los que trabajan los titulados de la UDC, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Con la información obtenida se observa que el 91,23% de los jóvenes encuestados están trabajando en 11 sectores del CNAE. Los más representativos son: Educación; Construcción; Actividades Profesionales y Técnicas (Servicios de Arquitectura e Ingeniería, Ensayos y Análisis Técnicos); Información y Comunicaciones; Industria Manufacturera; Administración Pública y Defensa; Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Actividades Sanitarias); Actividades Financieras y de Seguros; Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares; Actividades de Servicios Sociales (Asistencia en Establecimientos Residenciales, Actividades de

que terminaron as súas carreiras. Nos de 2003/2004 esta porcentaxe é do 82,76%, mentres que aqueles que só levan dous anos graduados a porcentaxe é do 66,3%. Trátase neste caso dun indicador bastante fiable da mellora da inserción laboral ao longo da traxectoria de emprego do enquisado. En segundo lugar, a información obtida proba a existencia de brechas de xénero nas taxas de ocupación dunha magnitude do 18,19%, no caso dos graduados en 2006/2007, e do 8,21% para os de 2003/2004 (cinco anos despois de terminaren). Poderíase vislumbrar un dato positivo xa que a brecha de xénero diminúe en dez puntos porcentuais.

Gráfico 4. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por año de finalización de los estudios y género

Gráfico 4. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por ano de remate dos estudos e xénero



Fuente: Elaboración propia.
Fonte: Elaboración propia.

Unha información moi relevante á hora de analizar as competencias profesionais é coñecer o tipo de ocupación que desempeñan os universitarios. O interese céntrase en saber se os graduados están traballando en sectores económicos relacionados coas capacidades e habilidades que adquiriron na universidade, e se cumpren coas esixencias do mercado para desempeñar os roles no mundo laboral que parece estarían deseñados para os universitarios, como son os de directivo, mando intermedio, técnico ou empregado.

No cuadro 6 (gráfico 5) ordeáronse de maior a menor os sectores de actividade nos que traballan os titulados da UDC, segundo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Coa información obtida obsérvase que o 91,23% da mocidade enquisada está traballando en 11 sectores do CNAE. Os máis representativos son: Educación; Construción; Actividades Profesionais e Técnicas (Servizos de Arquitectura e Enxeñaría, Ensaio e Análises Técnicas); Información e Comunicacións; Industria Manufactureira; Administración Pública e Defensa; Actividades Sanitarias e de Servizos Sociais (Actividades Sanitarias); Actividades Financeiras e de Seguros; Actividades Administrativas e Servizos Auxiliares; Actividades de Servizos Sociais (Asistencia en Establecementos Residenciais, Actividades de

Servicios Sociales sin Alojamiento); Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (Actividades Jurídicas y de Contabilidad, Investigación y Desarrollo). Cabe destacar el hecho de que el sector de la Construcción, a pesar del proceso de reestructuración que está viviendo, sigue concentrando junto con el sector Educativo la mayor cantidad de puestos de trabajo (con un 11,95% de ocupación).

También es significativa la tasa de ocupación en el sector de Actividad de Servicios Técnicos con un 9,69% y que está representado en su mayoría por las titulaciones con afinidad competenciales de Arquitectura y Arquitectura Técnica, que desempeñan puestos de relevancia en lo que respecta a su inserción laboral.

Asimismo, destaca el sector de Actividad de Información y Comunicaciones con un 9,43% del empleo, en este caso la ocupación está desempeñada fundamentalmente por carreras que tienen que ver con el desarrollo de software es decir con Ingenierías Informáticas.

Servizos Sociais sen Aloxamento); Actividades Profesionais, Científicas e Técnicas (Actividades Xurídicas e de Contabilidade, Investigación e Desenvolvemento). Hai que destacar o feito de que o sector da Construción, a pesar do proceso de reestruturación que está vivindo, segue concentrando xunto co sector Educativo a maior cantidade de postos de traballo (cun 11,95% de ocupación).

Tamén é significativa a taxa de ocupación no sector de actividade de Servizos Técnicos cun 9,69% e que está representado na súa maioría polas titulacións con afinidades competenciais de Arquitectura e Arquitectura Técnica, que desempeñan postos de relevancia no que respecta á súa inserción laboral.

Así mesmo, salienta o sector de actividade de Información e Comunicacións cun 9,43% do emprego, neste caso a ocupación está desempeñada fundamentalmente por carreiras que teñen que ver co desenvolvemento de software, é dicir, con Enxeñarías Informáticas.

Cuadro 6. Sectores de actividad (CNAE-2009) donde trabajan los titulados encuestados. Distribución porcentual

Cadro 6. Sectores de actividade (CNAE-2009) onde traballan os titulados enquisados. Distribución porcentual

P. Educación / P. Educación	11,95	91,23% de la muestra
F. Construcción / F. Construción	11,95	
M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71 / M. Act. profesionais, científicas e técnicas.71	9,69	
J. Información y comunicaciones / J. Información e comunicacións	9,43	
C. Industria manufacturera / C. Industria manufactureira	9,03	
O. Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria / O. Administración pública e defensa; Seguridade social obrigatoria	7,97	
Q. Act. sanitarias y de servicios sociales.86 / Q. Act. sanitarias e de servizos sociais.86	7,84	
K. Actividades financieras y de seguros / K. Actividades financeiras e de seguros	6,11	
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares / N. Actividades administrativas e servizos auxiliares	5,31	
Q. Act. sanitarias y de servicios sociales.87,88 / Q. Act. sanitarias e de servizos sociais.87,88	5,05	
M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69,72 / M. Act. profesionais, científicas e técnicas.69,72	3,45	
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento / R. Actividades artísticas, recreativas e de entretementos	3,19	
H. Transporte y almacenamiento / H. Transporte e almacenamento	2,66	
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas / G. Comercio por xunto e polo miúdo; reparacións de vehículos de motor e motocicletas	2,39	
I. Hostelería / I. Hostalaría	1,20	
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado / D. Subministro de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	0,93	
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / A. Agricultura, gandeiría, silvicultura e pesca	0,66	
L. Actividades inmobiliarias / L. Actividades inmobiliarias	0,53	
S. Otros servicios / S. Outros servizos	0,40	
B. Industrias extractivas / B. Industrias extractivas	0,13	
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación / E. Subministro de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	0,13	

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71: Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

M. Act. profesionais, científicas e técnicas.71: Servizos técnicos de arquitectura e enxeñaría; ensaios e análises técnicas

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69: Actividades jurídicas y de contabilidad.72: Investigación y desarrollo

M. Act. profesionais, científicas e técnicas.69: Actividades xurídicas e de contabilidade.72: Investigación e desenvolvemento

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 87: Asistencia en establecimientos residenciales. 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento

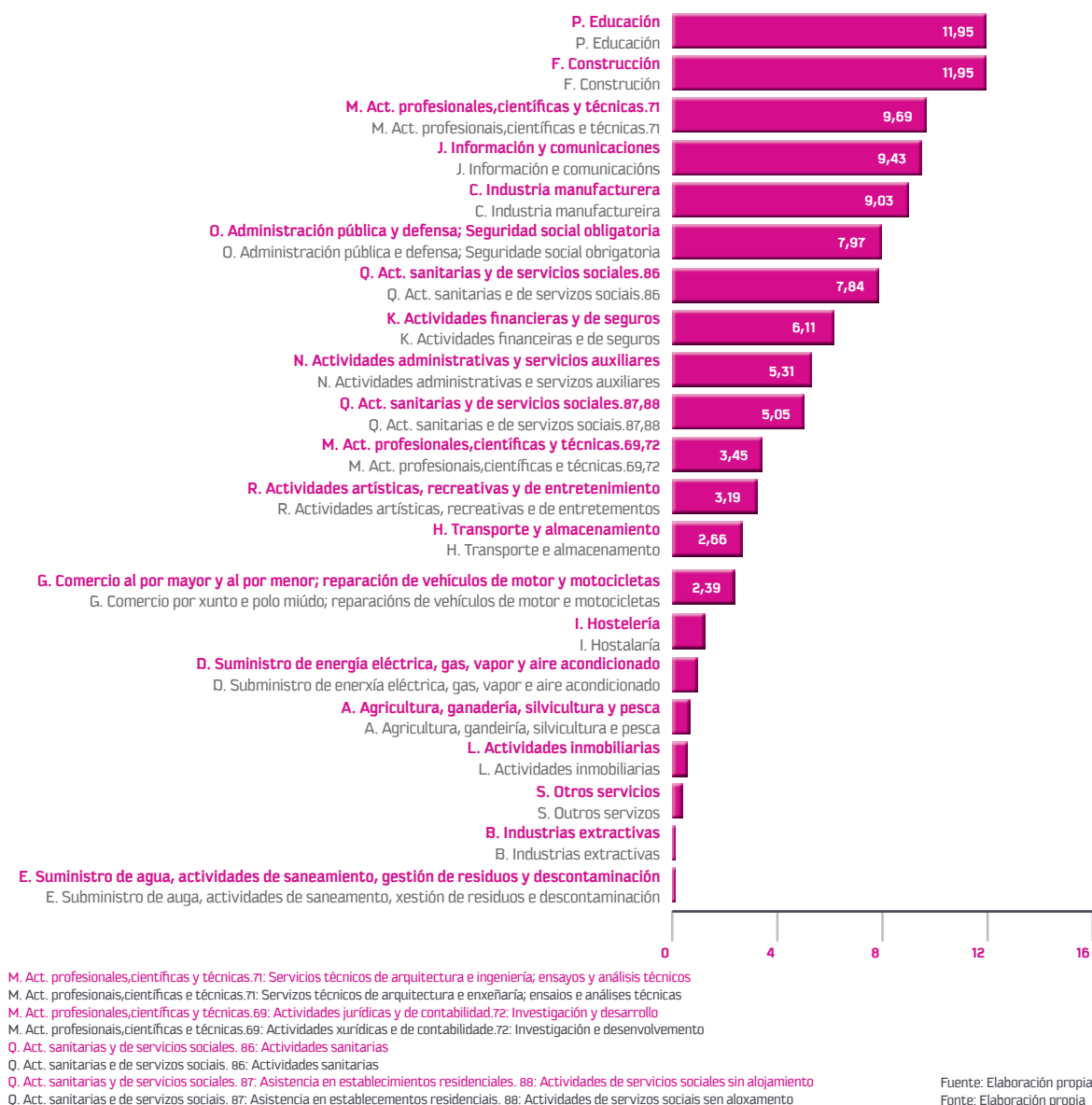
Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 87: Asistencia en establecementos residenciais. 88: Actividades de servizos sociais sen aloxamento

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 5. Sectores de actividad (CNAE-2009) donde trabajan los titulados encuestados. Distribución porcentual

Gráfico 5. Sectores de actividade (CNAE-2009) onde traballan os titulados enquisados. Distribución porcentual



M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71: Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
M. Act. profissionais, científicas e técnicas.71: Servizos técnicos de arquitectura e enxeñaría; ensaios e análises técnicas
M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69: Actividades jurídicas y de contabilidad.72: Investigación y desarrollo
M. Act. profissionais, científicas e técnicas.69: Actividades xurídicas e de contabilidade.72: Investigación e desenvolvemento
Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 86: Actividades sanitarias
Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 86: Actividades sanitarias
Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 87: Asistencia en establecimientos residenciales. 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento
Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 87: Asistencia en establecementos residenciais. 88: Actividades de servizos sociais sen aloxamento

Otra información de interés para la investigación es la evolución de la vida laboral de los universitarios y la promoción en la empresa en la que desarrollan su trabajo. En el gráfico 6 se analiza la composición de la muestra de graduados encuestados, según el puesto de trabajo desempeñan y la experiencia laboral que poseen cuantificada en meses. Con la información disponible se observa, claramente, que la mayor parte de los graduados trabajan en puestos técnicos (60,03%), seguido de aquellos que desempeñan su profesión como mandos intermedios (21,19%) y, en tercer lugar, figuran los empleados (con un 15,65%). Los puestos de directivo y de directivo intermedio representan, tan solo el 3,13% de la muestra.

Para completar este análisis se ha especificado un modelo econométrico (1) con el fin de explicar el comportamiento de la variable puestos de trabajo desempeñados por los graduados en función de la variable

Outra información de interese para a investigación é a evolución da vida laboral dos universitarios e a promoción na empresa na que desenvolven o seu traballo. No gráfico 6 analízase a composición da mostraxe de graduados enquisados, segundo o posto de traballo que desempeñan e a experiencia laboral que posúen cuantificada en meses. Coa información dispoñible obsérvase, claramente, que a maior parte dos graduados traballan en postos técnicos (60,03%), seguido daqueles que desempeñan a súa profesión como mandos intermedios (21,19%) e, en terceiro lugar, figuran os empregados (cun 15,65%). Os postos de directivo e de directivo intermedio representan, tan só o 3,13% da mostraxe.

Para completar esta análise especificouse un modelo econométrico (1) co fin de explicar o comportamento da variable postos de traballo desempeñados polos graduados en función da variable explicativa

explicativa definida por la experiencia. El modelo que produce mejores ajustes es un modelo semi-logarítmico lineal. El objetivo es conocer cuál es la tendencia que subyace en esta distribución. Con la información disponible se puede afirmar que **existe una clara tendencia a mejorar el puesto de trabajo desempeñado a medida que transcurren los años de experiencia laboral**, bajo el supuesto de que en todos los individuos existe una adecuación entre el trabajo realizado y la carrera estudiada.

$$p = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(t) \quad (1)$$

con t ="experiencia laboral en meses";

α_0 término independiente, en este caso con el resultado de 4,190;

α_1 coeficiente lineal, en este caso con el resultado de -0,117;

p ="puesto de trabajo desempeñado" $\in$ {{1="directivo"},{2="directivo intermedio"},{3="mando intermedio"},{4="técnico"},{5="empleado"}}

definida pola experiencia. O modelo que produce mellores axustes é un modelo semi-logarítmico liñal. O obxectivo é coñecer cal é a tendencia que subyace nesta distribución. Coa información dispoñible pódese afirmar que **existe unha clara tendencia a mellorar o posto de traballo desempeñado a medida que transcorren os anos de experiencia laboral**, baixo o suposto de que en todos os individuos existe unha adecuación entre o traballo realizado e a carreira estudada.

$$p = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(t) \quad (1)$$

con t ="experiencia laboral en meses";

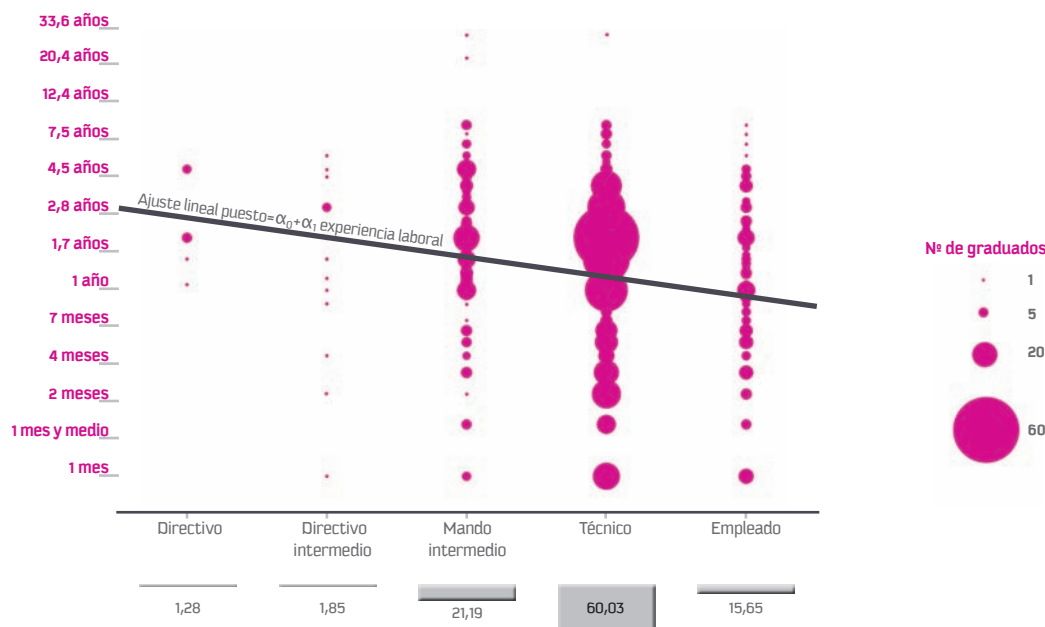
α_0 termo independente, neste caso co resultado de 4,190;

α_1 coeficiente liñal, neste caso co resultado de -0,117;

p ="posto de traballo desempeñado" $\in$ {{1="directivo"},{2="directivo intermedio"},{3="mando intermedio"},{4="técnico"},{5="empregado"}}

Gráfico 6. Composición de la muestra según el puesto de trabajo desempeñado y la experiencia laboral

Gráfico 6. Composición da mostraxe segundo o posto de traballo desempeñado e a experiencia laboral



Puestos: Directivo (puesto=1), Directivo intermedio (puesto=2), Mando intermedio (puesto=3), Técnico (puesto=4), Empleado (puesto=5)

Postos: Directivo (posto=1), Directivo intermedio (posto=2), Mando intermedio (posto=3), Técnico (posto=4), Empleado (posto=5)

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Una información de enorme interés, tanto a nivel personal como social por las incertidumbres que subyacen sobre la rentabilidad de la educación, es aquella que hace referencia a la experiencia laboral y al salario. Para analizar esta relación se ha tenido en cuenta la metodología de Mincer, y se ha relacionado el salario obtenido con la variable explicativa de experiencia laboral cuantificada en meses obteniendo un modelo semi-logarítmico (2), donde el objetivo del ajuste es conocer la tendencia que subyace en la distribución.

En el gráfico 7 se ha representado la muestra de encuestados en un diagrama de dispersión y se ha ajustado el mejor modelo econométrico lineal. En este caso se observa que, la curtosis de la distribución de salarios es mucho mayor, con una diferencia importante pero no de-

Unha información de enorme interese, tanto a nivel persoal como social polas incertezas que subyacen sobre a rendibilidade da educación, é aquela que fai referencia á experiencia laboral e ao salario. Para analizar esta relación tívose en conta a metodoloxía de Mincer, e relacionouse o salario obtido coa variable explicativa de experiencia laboral cuantificada en meses obtendo un modelo semi-logarítmico (2), onde o obxectivo do axuste é coñecer a tendencia que subyace na distribución.

No gráfico 7 representouse a mostraxe de enquisados nun diagrama de dispersión e axustouse o mellor modelo econométrico liñal. Neste caso obsérvase que, a curtose da distribución de salarios é moito maior, cunha diferenza importante pero non demasiado grande entre a porcentaxe de enquisados que cobran entre 901-1200€ (máximo cun

masiado grande entre el porcentaje de encuestados que cobran entre 901-1200€ (máximo con un 26,40% y el porcentaje de titulados que ganan menos de 600€ (mínimo con un 16,15%). La tendencia de la regresión (pendiente positiva) determina como los salarios aumentan a medida que los trabajadores tienen más experiencia.

$$s = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(t) \quad (2)$$

con t ="experiencia laboral en meses";

α_0 término independiente, en este caso con el resultado de 2,8;

α_1 coeficiente lineal, en este caso con el resultado de 0,131;

s ="salario" ε {(1="menor que 600€"),(2="entre 601 y 900€"),(3="entre 901 y 1200€"),(4="entre 1201 y 1500€"),(5="más de 1501€")}

26,40% e a porcentaxe de titulados que ganan menos de 600€ (mínimo con 16,15%). A tendencia da regresión (pendente positiva) determina como os salarios aumentan a medida que os traballadores teñen máis experiencia.

$$s = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(t) \quad (2)$$

con t ="experiencia laboral en meses";

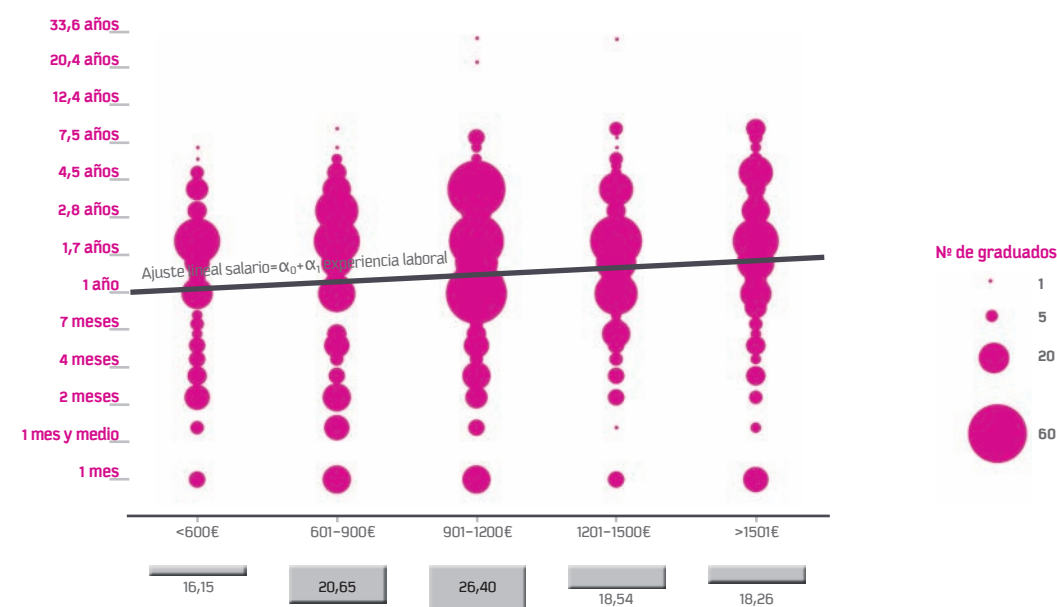
α_0 termo independente, neste caso co resultado de 2,8;

α_1 coeficiente liñal, neste caso co resultado de 0,131;

s ="salario" ε {(1="menor que 600€"),(2="entre 601 y 900€"),(3="entre 901 y 1200€"),(4="entre 1201 y 1500€"),(5="máis de 1501€")}

Gráfico 7. Composición de la muestra según el salario y la experiencia laboral

Gráfico 7. Composición da mostraxe segundo o salario e a experiencia laboral



Salarios: "<600€"=1,"601-900€"=2,"901-1200€"=3,"1201-1500€"=4,">1501€"=5
Fuente: Elaboración propia
Fuente: Elaboración propia

5.3. Análisis de la muestra de empresas

5.3.1. Composición de la muestra

Para disponer de información sobre las empresas se han seguido una serie de protocolos que es necesario especificar. El primer paso en esta etapa de la investigación ha consistido en disponer de la máxima información posible sobre las empresas existentes en las áreas geográficas delimitadas, y con todas las fuentes accesibles se ha elaborado un directorio propio para el estudio. El punto de arranque ha sido la información general que se ha desagregado en diversos subdirectorios:

- Los censos-directorios del INE (Instituto Nacional de Estadística) y del IGE (Instituto Galego de Estadística)
- Directorios Ardan, e-informa y otros directorios de fuentes privadas

5.3. Análise da mostraxe de empresas

5.3.1. Composición da mostraxe

Para dispor de información sobre as empresas seguíronse unha serie de protocolos que é necesario especificar. O primeiro paso nesta etapa da investigación consistiu en dispor da máxima información posible sobre as empresas existentes nas áreas xeográficas delimitadas, e con todas as fontes accesibles elaborouse un directorio propio para o estudo. O punto de arranque foi a información xeral que se desagregou en diversos subdirectorios:

- Os censos-directorios do INE (Instituto Nacional de Estatística) e do IGE (Instituto Galego de Estatística)
- Directorios Ardan, e-informa e outros directorios de fontes privadas

- Directorios obtenidos mediante trabajo de campo (inspección in-situ de los establecimientos empresariales existentes en las diferentes zonas)

De este modo se ha obtenido información primaria de 10.269 empresas que se han agrupado teniendo en cuenta el número de trabajadores y los sectores de actividad a nivel de 2 dígitos del CNAE-2009. A partir de esa información de base, el principal objetivo ha sido contactar con las empresas. Para ello, se toma la decisión de hacerlo a través del envío de una carta del presidente del Consello Social pidiéndole su colaboración en el estudio. Para la obtención de la muestra de las empresas se han tenido en cuenta cuatro estratos:

- Empresas grandes, las que tienen más de 249 trabajadores
- Empresas medianas aquellas con una plantilla entre 50 y 249 trabajadores
- Empresas pequeñas las que tienen entre 10 y 49 trabajadores
- Microempresas las que tienen entre 1 y 9 trabajadores

El diseño del proceso muestral ha sido diferente según el tamaño. En las empresas pequeñas y las microempresas se realizó un muestreo aleatorio e independiente de todo el censo para obtener una muestra del 7%. En el caso de las empresas medianas y grandes se ha trabajado directamente con todo el censo, aunque la muestra definitiva no alcanzó a todas las empresas.

La muestra ha sido diseñada de forma estratificada, siguiendo las técnicas habituales de muestreo, por número de trabajadores y sector de actividad. Una vez obtenidos diversos tamaños de la muestra, se ha seleccionado aquel que proporcionase un nivel de confianza del 98% y un margen de error del $\pm 3\%$. El universo poblacional ha sido definido como el conjunto de empresas de las comarcas de A Coruña y Ferrolterra. La encuesta se ha realizado en establecimientos empresariales con las siguientes excepciones:

1. No se han considerado servicios públicos (educación, sanidad y administración local).
2. Tampoco se han considerado los establecimientos o unidades de distribución que no figuran con domicilio social en la comarca.

En el cuadro 7 (gráfico 8) se presenta el total de empresas encuestadas para el estudio (907 establecimientos), que se concentran mayoritariamente en el municipio de A Coruña (polígono de A Grela-Bens, y casco urbano fundamentalmente) con 311 empresas (34,28%), en la zona de Ferrolterra (polígonos de A Gándara-Narón, zona de Fene, municipio de Ferrol, municipio de As Pontes de García Rodríguez y zona de Miño-Pontedeume), y en la zona del municipio de Cambre (con los importantes núcleos empresariales de las parroquias de Espírito Santo y Alvedro). La zona de Arteixo corresponde a empresas del polígono de Sabón y alguna empresa importante de la zona de Bergantiños.

- Directorios obtidos mediante traballo de campo (inspección in-situ dos establecementos empresariais existentes nas diferentes zonas)

Deste modo obtívose información primaria de 10.269 empresas que se agruparon tendo en conta o número de traballadores e os sectores de actividade a nivel de 2 díxitos do CNAE-2009. A partir desa información de base, o principal obxectivo foi contactar coas empresas. Para iso, tómasse a decisión de facelo a través do envío dunha carta do presidente do Consello Social pedíndolles a súa colaboración no estudo. Para a obtención da mostraxe das empresas tivéronse en conta catro estratos:

- Empresas grandes, as que teñen máis de 249 traballadores
- Empresas medianas aquelas cun cadro de persoal entre 50 e 249 traballadores
- Empresas pequenas as que teñen entre 10 e 49 traballadores
- Microempresas as que teñen entre 1 e 9 traballadores

O deseño do proceso de mostraxe foi diferente segundo o tamaño. Nas empresas pequenas e nas microempresas realizouse unha mostraxe aleatoria e independente de todo o censo para obter unha mostra do 7%. No caso das empresas medianas e grandes traballouse directamente con todo o censo, se ben a mostra definitiva non alcanzou a todas as empresas.

A mostraxe foi deseñada de forma estratificada, seguindo as técnicas habituais de mostraxe, por número de traballadores e sector de actividade. Unha vez obtidos diversos tamaños da mostra, seleccionouse aquel que proporcionase un nivel de confianza do 98% e unha marxe de erro do $\pm 3\%$. O universo poboacional foi definido como o conxunto de empresas das comarcas da Coruña e Ferrolterra. A enquisa realizouse en establecementos empresariais coas seguintes excepcións:

1. Non se consideraron servizos públicos (educación, sanidade e administración local).
2. Tampouco se consideraron os establecementos ou unidades de distribución que non figuran con domicilio social na comarca.

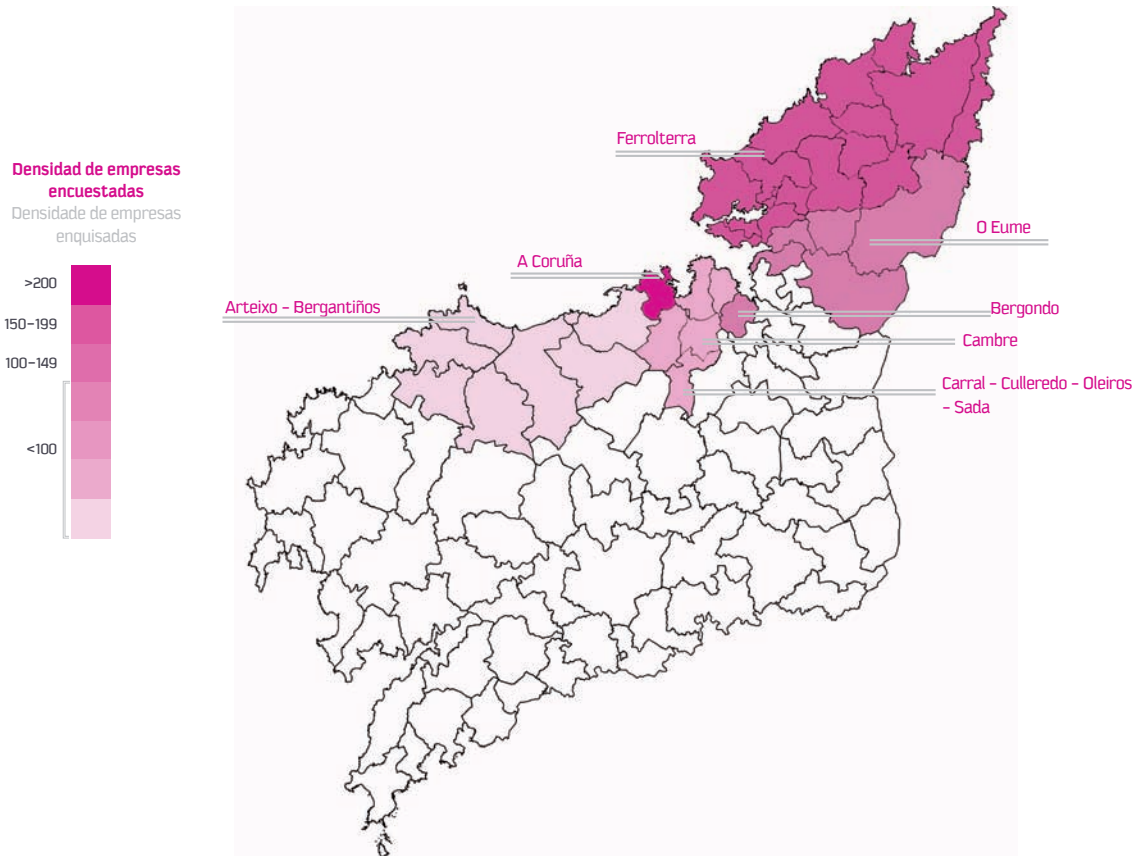
No cuadro 7 (gráfico 8) preséntase o total de empresas enquisadas para o estudo (907 establecementos), que se concentran maioritariamente no municipio da Coruña (polígono da Grela-Bens, e casco urbano fundamentalmente) con 311 empresas (34,28%), na zona de Ferrolterra (polígonos da Gándara-Narón, zona de Fene, municipio de Ferrol, municipio das Pontes de García Rodríguez e zona de Miño-Pontedeume), e na zona do municipio de Cambre (cos importantes núcleos empresariais das parroquias de Espírito Santo e Alvedro). A zona de Arteixo corresponde a empresas do polígono de Sabón e algunha empresa importante da zona de Bergantiños.

Cuadro 7. Composición de la muestra de empresas encuestadas por número de trabajadores. Distribución por áreas geográficas
 Cadro 7. Composición da mostraxe de empresas enquisadas por número de traballadores. Distribución por áreas xeográficas

	A Coruña	Arteixo – Bergantiños	Bergondo	Cambre	Carral – Culleredo – Oleiros – Sada	Comarca de O Eume	Ferrolterra	Total
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	123	14	32	86	21	61	83	420
Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	115	24	30	36	30	17	52	304
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	46	20	7	9	15	6	39	142
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)	27	2	3	0	2	3	4	41
Total	311	60	72	131	68	87	178	907

Fuente: Elaboración propia.
 Fonte: Elaboración propia.

Gráfico 8. Composición de la muestra de empresas encuestadas por número de trabajadores. Distribución por áreas geográficas
 Gráfico 8. Composición da mostraxe de empresas enquisadas por número de traballadores. Distribución por áreas xeográficas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

5.3.2. Análisis de las empresas encuestadas

En el cuadro 8 (gráfico 9) se presentan las empresas encuestadas según el sector de actividad (CNAE-2009) al que pertenecen y ordenadas de mayor a menor presencia en la muestra. Los sectores de actividad que concentran el 92,07% de las empresas corresponden a la Industria Manufacturera; Comercio al por Mayor y al por Menor; Construcción; Transporte y Almacenamiento; Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares; Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (en las tres modalidades); Información y Comunicaciones; Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca y Actividades Inmobiliarias.

5.3.2. Análise das empresas enquisadas

No cadro 8 (gráfico 9) preséntanse as empresas enquisadas segundo o sector de actividade (CNAE-2009) ao que pertencen e ordenadas maior a menor presenza na mostra. Os sectores de actividade que concentran o 92,07% das empresas corresponden á Industria Manufactureira; Comercio por xunto e polo miúdo; Construción; Transporte e Almacenamento; Actividades Administrativas, e Servizos Auxiliares; Actividades Profesionais, Científicas e Técnicas (nas tres modalidades); Información e Comunicacións; Agricultura, Gandeiría, Silvicultura e Pesca e Actividades Inmobiliarias.

Cuadro 8. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas. Distribución porcentual

Cadro 8. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas. Distribución porcentual

C. Industria manufacturera / C. Industria manufactureira	32,86
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas / G. Comercio por xunto e polo miúdo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	19,74
F. Construcción / F. Construción	10,25
H. Transporte y almacenamiento / H. Transporte e almacenamento	6,17
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares / N. Actividades administrativas e servizos auxiliares	5,18
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas.69, 72 / M. Actividades profesionais, científicas e técnicas.69, 72	4,41
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas.71 / M. Actividades profesionais, científicas e técnicas.71	4,41
J. Información y comunicaciones / J. Información e comunicacións	3,86
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca / A. Agricultura, gandeiría, silvicultura e pesca	2,98
L. Actividades inmobiliarias / L. Actividades inmobiliarias	2,21
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado / D. Subministración de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	1,43
K. Actividades financieras y de seguros / K. Actividades financeiras e de seguros	1,43
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento / R. Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1,10
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales.87,88 / Q. Actividades sanitarias e de servizos sociais.87,88	0,99
B. Industrias extractivas / B. Industrias extractivas	0,77
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación / E. Subministración de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	0,66
I. Hostelería / I. Hostalaría	0,55
P. Educación / P. Educación	0,55
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales.86 / Q. Actividades sanitarias e de servizos sociais.86	0,22
S. Otros servicios / S. Outros servizos	0,22

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71: Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

M. Act. profesionais, científicas e técnicas.71: Servizos técnicos de arquitectura e enxeñaría; ensaios e análises técnicas

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69: Actividades jurídicas y de contabilidad.72: Investigación y desarrollo

M. Act. profesionais, científicas e técnicas.69: Actividades xurídicas e de contabilidade.72: Investigación e desenvolvemento

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 87: Asistencia en establecimientos residenciales. 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento

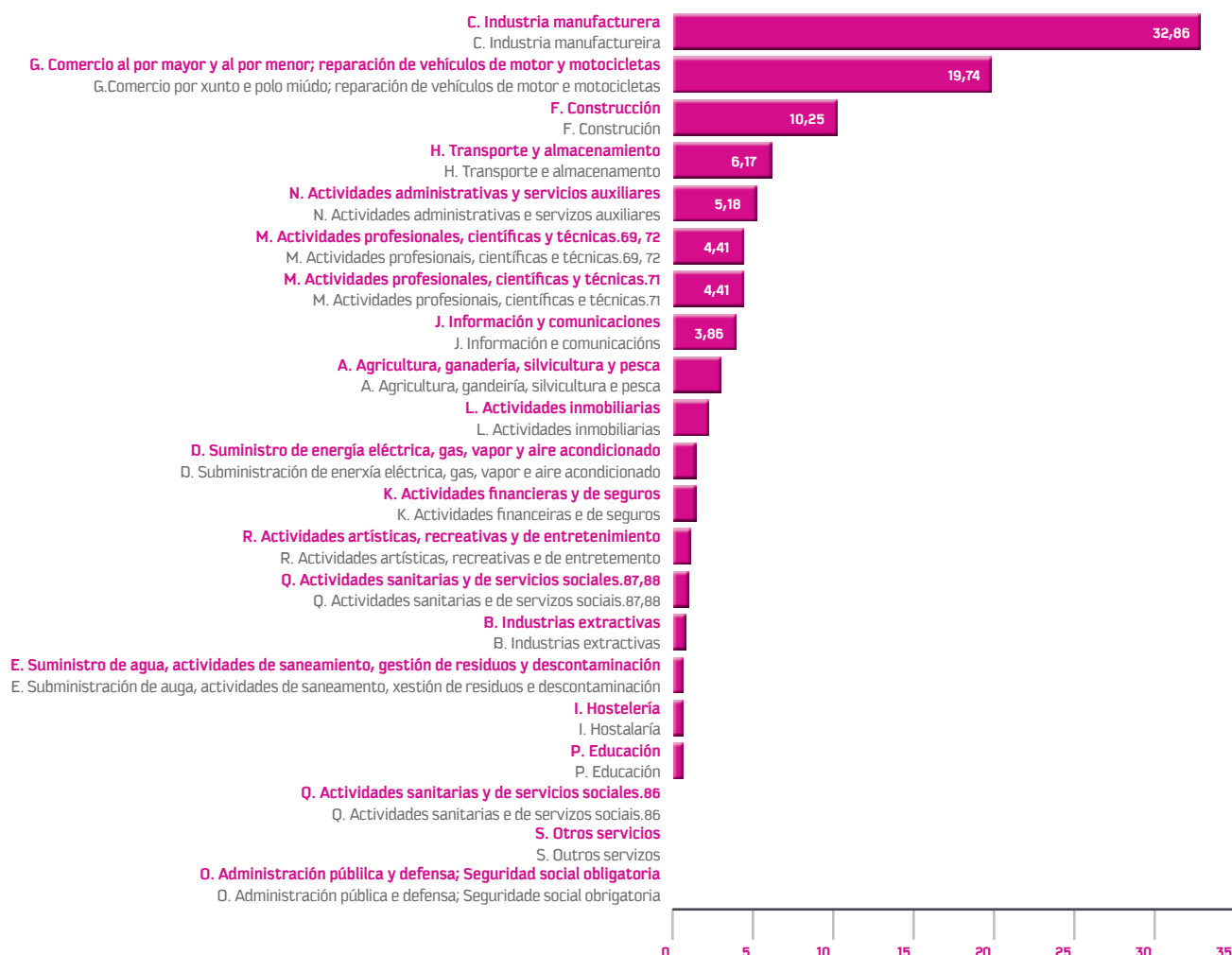
Q. Act. sanitarias e de servizos sociais. 87: Asistencia en establecementos residenciais. 88: Actividades de servizos sociais sen aloxamento

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 9. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas. Distribución porcentual

Gráfico 9. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas. Distribución porcentual



M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71: Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.71: Servicios técnicos de arquitectura e enxeñaría; ensaios e análises técnicas

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69: Actividades jurídicas y de contabilidad.72: Investigación y desarrollo

M. Act. profesionales, científicas y técnicas.69: Actividades xurídicas e de contabilidade.72: Investigación e desenvolvemento

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 86: Actividades sanitarias

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 87: Asistencia en establecimientos residenciales. 88: Actividades de servicios sociales sin alojamiento

Q. Act. sanitarias y de servicios sociales. 87: Asistencia en establecimientos residenciales. 88: Actividades de servicios sociais sen aloxamento

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 10 se muestran los sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas que tienen el mayor número de titulados en nómina. Estos corresponden con los campos de actividad de las Ingenierías, Arquitectura, Consultoría y Servicios de Contabilidad que registran la mayor proporción de titulados en plantilla. En el caso de estas actividades profesionales, científicas y técnicas (código 69), y aquellas asociadas a actividades jurídicas y de contabilidad (código 72) los graduados representan el 71,49%, en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas relacionado con ingenierías, arquitectura y análisis técnicos (código 71) los titulados representan el 65,36%. Otros sectores de actividad que destacan son aquellos relacionados con actividades inmobiliarias con el 60,22% y banca, finanzas y negocios inmobiliarios, que también registra una importante presencia de titulados en nómina con el 58,08%.

No gráfico 10 móstranse os sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas que teñen o maior número de titulados en nómina. Estes corresponden cos campos de actividade das enxeñarías, arquitectura, consultoría e servizos de contabilidade que rexistran a maior proporción de titulados nos cadros de persoal. No caso destas actividades profesionais, científicas e técnicas (código 69), e aquelas asociadas a actividades xurídicas e de contabilidade (código 72) os graduados representan o 71,49%, no sector de actividades profesionais, científicas e técnicas relacionado con enxeñarías, arquitectura e análises técnicas (código 71) os titulados representan o 65,36%. Outros sectores de actividade que destacan son aqueles relacionados con actividades inmobiliarias co 60,22% e banca, finanzas e negocios inmobiliarios, que tamén rexistra unha importante presenza de titulados en nómina co 58,08%.

El sector de actividad que figura con menor porcentaje de graduados son aquellas que habitualmente, los puestos de trabajo han estado ocupados por titulados de Ciclos Formativos de Formación Profesional u otro tipo de formación reglada. Los universitarios que hoy desempeñan esos puestos de trabajo se pueden adscribir a tareas de tipo administrativo y de servicios auxiliares con un 9,27%, en actividades sanitarias y de servicios sociales con un 5,38% y, por último, transporte y almacenamiento con un 2,5% de titulados universitarios en plantilla.

O sector de actividade que figura con menor porcentaxe de graduados é aquel en que, habitualmente, os postos de traballo estiveron ocupados por titulados de ciclos formativos de Formación Profesional ou outro tipo de formación regulada. Os universitarios que hoxe desempeñan eses postos de traballo pódense adscribir a tarefas de tipo administrativo e de servizos auxiliares cun 9,27%, en actividades sanitarias e de servizos sociais cun 5,38% e, por último, transporte e almacenamento cun 2,5% de titulados universitarios nos cadros de persoal.

Gráfico 10. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas por proporción de titulados universitarios respecto al número de empleados de la empresa. Distribución porcentual

Gráfico 10. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas por proporción de titulados universitarios respecto ao número de empregados da empresa. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 9 se analizan las titulaciones universitarias agrupadas por afinidad competencial que tienen más de un 3% de presencia en las empresas encuestadas clasificadas éstas de acuerdo con el número de trabajadores. Los resultados más significativos son:

- La escasa presencia en las grandes empresas de los titulados en Relaciones Laborales con el 9,45%, Ingenierías Técnicas no Navales con un 8,27%, Ciencias con el 8,70% y Arquitectura y Arquitectura Técnica con un 2,53%
- Es muy destacada la presencia en las empresas pequeñas de los titulados en Ciencias Económicas con un 40,26%, los de Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas con un 42,56% y los Arquitectos y Arquitectos Técnicos con un 44,30%.
- Con los datos obtenidos se puede afirmar que la mayoría de los titulados trabajan en las empresas pequeñas donde tienen una presencia relevante que alcanza el 36,67%, seguidos por el empleo en las medianas con el 29,52% del total, mientras que en las microempresas los titulados solo representan el 22,79% de las plantillas y, por último, en las empresas grandes su representatividad se reduce hasta el 11,02%
- También es destacable la escasa presencia de titulaciones no existentes en la Universidad de A Coruña en las empresas grandes, tan solo representan el 9,40%, pero en el resto de tamaños empresariales se reparte de forma más uniforme.

No cuadro 9 análzanse as titulacións universitarias agrupadas por afinidade competencial que teñen máis dun 3% de presenza nas empresas enquisadas clasificadas estas de acordo co número de traballadores. Os resultados máis significativos son:

- A escasa presenza nas grandes empresas dos titulados en Relacións Laborais co 9,45%, Enxeñarías Técnicas non Navais cun 8,27%, Ciencias co 8,70% e Arquitectura e Arquitectura Técnica cun 2,53%
- É moi destacada a presenza nas empresas pequenas dos titulados en Ciencias Económicas cun 40,26%, os de Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas cun 42,56% e os Arquitectos e Arquitectos Técnicos cun 44,30%.
- Cos datos obtidos pódese afirmar que a maioría dos titulados traballan nas empresas pequenas onde teñen unha presenza relevante que alcanza o 36,67%, seguidos polo emprego nas medianas co 29,52% do total, mentres que nas microempresas os titulados só representan o 22,79% dos cadros de persoal e, por último, nas empresas grandes a súa representatividade redúcese ata o 11,02%.
- Tamén é destacable a escasa presenza de titulacións non existentes na Universidade da Coruña nas empresas grandes, tan só representan o 9,40%, pero no resto de tamaños empresariais repártese de forma máis uniforme.

Cuadro 9. Titulados universitarios* empleados de las empresas encuestadas por tamaño de empresa y afinidad competencial. Distribución porcentual

Cadro 9. Titulados universitarios* empregados das empresas enquisadas por tamaño de empresa e afinidade competencial. Distribución porcentual

	Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	23,14	42,56	23,97	10,33
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	12,99	38,31	37,01	11,69
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	23,31	35,34	33,08	8,27
CC Económicas CC Económicas	20,78	40,26	28,14	10,82
n.e. / n.e.	26,85	35,57	28,19	9,40
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	21,52	44,30	31,65	2,53
Ciencias Ciencias	14,49	34,78	42,03	8,70
Derecho Dereito	29,87	24,68	23,38	22,08
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	11,67	30,00	33,33	25,00
Relaciones Laborales Relacións Laborais	29,92	32,28	28,35	9,45
Total	22,79	36,67	29,52	11,02

n.e.: Titulación Universitaria no existente en la Universidad de A Coruña

*Sólo titulaciones con más de un 3% de presencia en la muestra

n.e.: Titulación Universitaria non existente na Universidade da Coruña

*Só titulacións con máis dun 3% de presenza na mostraxe

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 10 (gráfico 11) se presentan las titulaciones universitarias más demandadas por las empresas encuestadas para futuras ampliaciones de plantilla. Con los datos disponibles se constata que los graduados en Ingenierías Superiores y Ciencias Empresariales, Administración y Dirección de Empresas son los más requeridos con el 15,68% seguido de Ingeniería Técnica no Naval (14,77) y Ciencias Económicas (12,79%), todas estas titulaciones tienen importantes perspectivas de empleo.

Otro dato de enorme interés para el objetivo de la investigación es la demanda de futuros trabajadores universitarios en las empresas, delimitadas estas por áreas geográficas. La información obtenida permite afirmar, con rotundidad, que el municipio de A Coruña es el que concentra la mayor demanda de titulados en las futuras plantillas con el 38,42% del total, seguido de la zona de Ferrolterra con el 19,72%, Carral-Culleredo-Oleiros-Sada con el 8,02% y Arteixo-Bergantiños con un 7,89%.

No cuadro 10 (gráfico 11) preséntanse as titulacións universitarias máis demandadas polas empresas enquisadas para futuras ampliacións do cadro de persoal. Cos datos dispoñíbles constátase que os graduados en Enxeñarías Superiores e Ciencias Empresariais, Administración e Dirección de Empresas son os máis requiridos co 15,68% seguido de Enxeñarías Técnicas non Navais (14,77) e Ciencias Económicas (12,79%), todas estas titulacións teñen importantes perspectivas de emprego.

Outro dato de enorme interese para o obxectivo da investigación é a demanda de futuros traballadores universitarios nas empresas, delimitadas estas por áreas xeográficas. A información obtida permite afirmar, con rotundidade, que o municipio da Coruña é o que concentra a maior demanda de titulados nos futuros cadros de persoal co 38,42% del total, seguido da zona de Ferrolterra co 19,72%, Carral-Culleredo-Oleiros-Sada co 8,02% e Arteixo-Bergantiños cun 7,89%.

Cuadro 10. Titulaciones* universitarias más demandadas por las empresas encuestadas. Distribución porcentual por área geográfica

Cadro 10. Titulacións* universitarias máis demandadas polas empresas enquisadas. Distribución porcentual por área xeográfica

	Total para todas las áreas geográficas Total para todas as áreas xeográficas	A Coruña	Arteixo - Bergantiños	Bergondo	Cambre	Carral - Culleredo - Oleiros - Sada	Comarca de O Eume	Ferrolterra
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	15,68	49,43	10,34	9,20	10,34	6,90	5,75	8,05
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	15,68	26,44	13,79	8,05	6,90	8,05	11,49	25,29
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	14,77	30,49	8,54	2,44	12,20	13,41	8,54	24,39
CC Económicas CC Económicas	12,79	45,07	9,86	7,04	7,04	7,04	7,04	16,90
n.e. / n.e.	10,63	47,46	6,78	3,39	10,17	5,08	8,47	18,64
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	8,83	40,82	4,08	8,16	14,29	10,20	10,20	12,24
Ciencias Ciencias	3,78	9,52	28,57	14,29	19,05	9,52	9,52	9,52
Derecho Dereito	3,24	50,00	5,56	5,56	5,56			33,33
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	3,06	64,71				5,88	5,88	23,53
Relaciones Laborales Relacións Laborais	3,06	35,29	11,76		5,88	5,88	11,76	29,41
Resto de titulaciones Resto de titulacións	8,47							
Total		38,42	7,89	6,11	10,31	8,02	9,54	19,72

n.e.: Titulación Universitaria no existente en la Universidad de A Coruña

* Sólo titulaciones con más de un 3% de presencia en la muestra

n.e.: Titulación Universitaria non existente na Universidade da Coruña

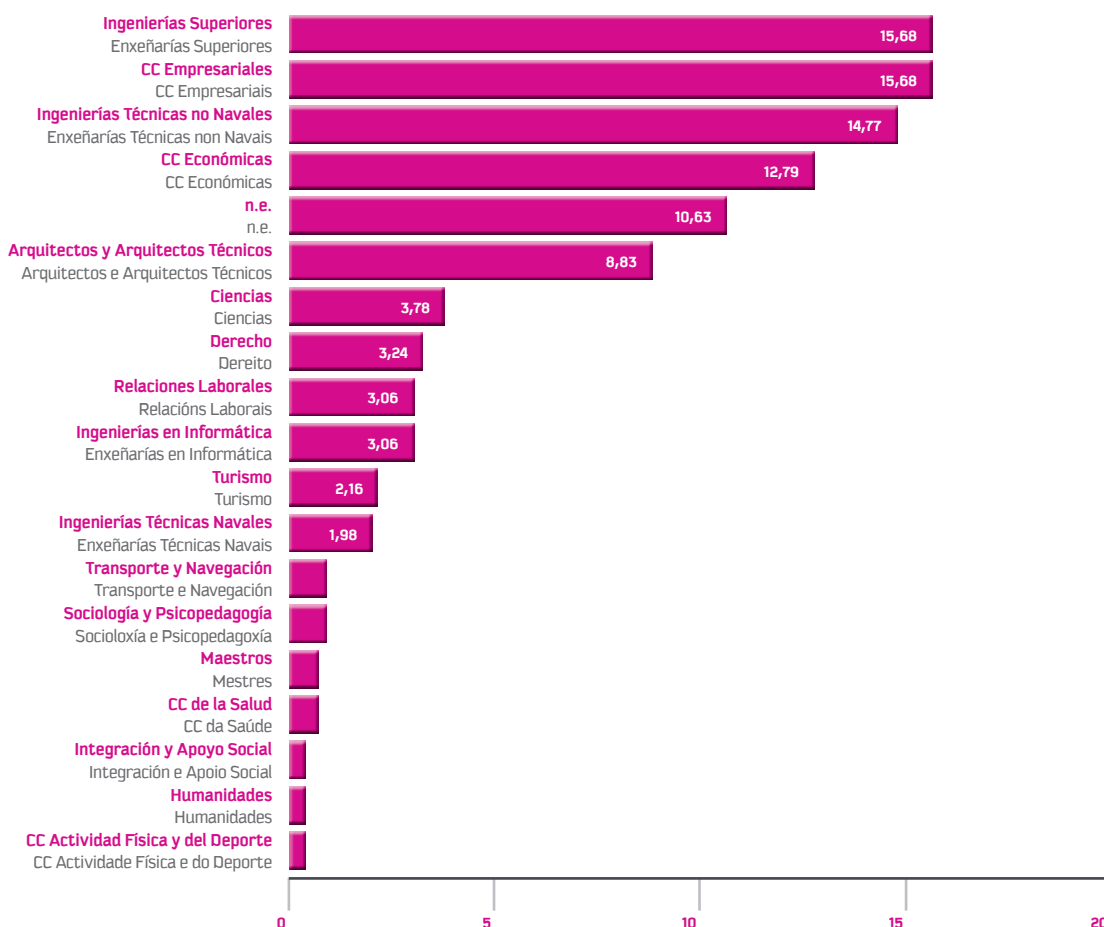
* Só titulacións con máis dun 3% de presenza na mostraxe

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 11. Titulaciones universitarias más demandadas por las empresas encuestadas. Distribución porcentual

Gráfico 11. Titulações universitarias máis demandadas polas empresas enquisadas. Distribución porcentual



n.e.: Titulación no existente en la UDC

n.e.: Titulação non existente na UDC

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 11 se presenta la distribución porcentual de las titulaciones que demandan las empresas encuestadas según el tamaño empresarial. Las empresas pequeñas y medianas concentran el porcentaje más alto de demanda de titulados universitarios con un 31,71% en el caso de las medianas y 31,17% en el caso de las pequeñas. Los datos disponibles, también permiten obtener información de la demanda en los distintos grupos de afinidad competencial, en este caso, son Arquitectura y Arquitectura Técnica las carreras con mayor demanda en las empresas pequeñas con un 48,98%, seguido de Ingenierías Superiores con el 48,28% en las empresas medianas. En las empresas grandes las titulaciones más demandadas son los graduados en Derecho con el 27,78% y los Ingenieros Informáticos con un 23,53%.

No cuadro 11 preséntase a distribución porcentual das titulações que demandan as empresas enquisadas segundo o tamaño empresarial. As empresas pequenas e medianas concentran a porcentaxe máis alta de demanda de titulados universitarios cun 31,71% no caso das medianas e 31,17% no caso das pequenas. Os datos dispoñíbles, tamén permiten obter información da demanda nos distintos grupos de afinidade competencial, neste caso, son Arquitectura e Arquitectura Técnica as carreiras con maior demanda nas empresas pequenas cun 48,98%, seguido de enxeñarías superiores co 48,28% nas empresas medianas. Nas empresas grandes as titulações máis demandadas son os graduados en Dereito co 27,78% e os enxeñeiros informáticos cun 23,53%.

Cuadro 11. Distribución porcentual de las titulaciones* que demandan las empresas encuestadas por tamaño de empresas

Cadro 11. Distribución porcentual das titulacións* que demandan as empresas enquisadas por tamaño de empresas

	Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	24,14	36,78	22,99	16,09
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	8,05	29,89	48,28	13,79
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	24,39	28,05	35,37	12,20
CC Económicas CC Económicas	29,58	32,39	23,94	14,08
n.e. n.e.	27,12	28,81	32,20	11,86
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	18,37	48,98	32,65	
Ciencias Ciencias	19,05	38,10	28,57	14,29
Derecho Dereito	44,44	11,11	16,67	27,78
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	17,65	23,53	35,29	23,53
Relaciones Laborales Relacións Laborais	47,06	17,65	23,53	11,76
Total	23,60	31,17	31,71	13,51

n.e.: Titulación Universitaria no existente en la Universidad de A Coruña

*Sólo titulaciones con más de un 3% de presencia en la muestra

n.e.: Titulación Universitaria non existente na Universidade da Coruña

*Só titulacións con máis dun 3% de presenza na mostraxe

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia



Adecuación de las competencias profesionales. Un análisis empírico

Adecuación das competencias profesionais.
Unha análise empírica

1. Introducción

1. Introducción

Este capítulo analiza las competencias adquiridas y las aplicadas por los graduados en la UDC de forma agregada y desagregada por afinidades competenciales de las titulaciones en el mercado laboral. Otro de los valores añadidos de esta investigación es el poder cuantificar las competencias transversales requeridas por todos los empresarios y según el tamaño de las empresas. Se trata de analizar cuantitativamente la formación impartida en los centros universitarios, que implica la adquisición de conocimientos y competencias por los titulados, y que es la que se necesita en la realización de un trabajo.

Para alcanzar unas conclusiones firmes en el análisis, tanto respecto a la formación como a los requerimientos laborales, se estudia de forma pormenorizada la adecuación de las competencias del titulado, y se profundiza en el margen de mejora de las mismas entre lo requerido por las empresas y lo adquirido por los graduados.

Se analiza de manera sucinta, para todos los casos propuestos, las competencias transversales, que están representadas por la valoración dada a los 19 ítems, que simplifican la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos comunes a la mayoría de las profesiones, y que se relacionan entre sí.

Se analizan de forma pormenorizada las puntuaciones promedio de las competencias profesionales que el graduado declara haber adquirido en la UDC, las aplicadas en las empresas y las requeridas por los empresarios. En primer lugar, se estudian las competencias adquiridas por todos los individuos de la muestra (1.052 graduados), los que trabajan y los que no trabajan, en el momento actual. En segundo lugar, se analizan las puntuaciones de las competencias profesionales aplicadas en las empresas. En este apartado, lógicamente sólo se han tenido en cuenta a los titulados que trabajan (765 en total). En tercer lugar, se analiza la valoración de las competencias profesionales por parte de los empresarios. En cuarto lugar, se comparan las puntuaciones de las competencias requeridas por las empresas en cuanto a la exigencia de conocimientos que deben tener los universitarios empleados, y las que el titulado declara haber adquirido en la UDC. El resultado queda reflejado en un diferencial que en principio podría ser positivo o negativo. Pero los datos disponibles muestran que los valores siempre son positivos. Por último, se calcula el margen de mejora entre las competencias requeridas por las empresas según su tamaño, y las adquiridas por los titulados en la UDC. Este margen de mejora teóricamente, puede ser positivo, negativo o cero. Pero, para este estudio, han sido siempre positivos en todos los ítems. La corroboración de los datos obtenidos permite afirmar que la universidad tiene ante sí un reto importante de mejora en lo que se refiere a las competencias necesarias para que los graduados puedan llevar a cabo un desarrollo profesional acorde con las exigencias de las empresas.

Este capítulo analiza as competencias adquiridas e as aplicadas polos graduados na UDC de forma agregada e desagregada por afinidades competenciais das titulacións no mercado laboral. Outro dos valores engadidos desta investigación é o poder cuantificar as competencias transversais requiridas por todo o empresariado e segundo o tamaño das empresas. Trátase de analizar cuantitativamente a formación impartida nos centros universitarios, que implica a adquisición de coñecementos e competencias polos titulados, e que é a que se necesita na realización dun traballo.

Para acadar unhas conclusións firmes na análise, tanto respecto á formación como aos requirimentos laborais, estúdase de forma detallada a adecuación das competencias do titulado, e profúndase na marxe de mellora destas entre o requirido polas empresas e o adquirido polos graduados.

Analízanse de maneira sucinta, para todos os casos propostos, as competencias transversais, que están representadas pola valoración dada aos 19 ítems, que simplifican a posta en práctica de aptitudes, trazos de personalidade e coñecementos comúns á maioría das profesións, e que se relacionan entre si.

Analízanse de forma detallada as puntuacións medias das competencias profesionais que o graduado declara ter adquirido na UDC, as aplicadas nas empresas e as requiridas polo empresariado. En primeiro lugar, estúdanse as competencias adquiridas por todos os individuos da mostraxe (1.052 graduados), os que traballan e os que non traballan, no momento actual. En segundo lugar, analízanse as puntuacións das competencias profesionais aplicadas nas empresas. Neste apartado, loxicamente só se tiveron en conta aos titulados que traballan (765 en total). En terceiro lugar, analízase a valoración das competencias profesionais por parte dos empresarios. En cuarto lugar, compáranse as puntuacións das competencias requiridas polas empresas en canto á esixencia de coñecementos que deben ter os universitarios empregados, e as que o titulado declara ter adquirido na UDC. O resultado queda reflectido nun diferencial que en principio podería ser positivo ou negativo. Pero os datos dispoñibles mostran que os valores sempre son positivos. Por último, cáculase a marxe de mellora entre as competencias requiridas polas empresas segundo o seu tamaño, e as adquiridas polos titulados na UDC. Esta marxe de mellora teoricamente, pode ser positiva, negativa ou cero. Mais, para este estudo, foron sempre positivos en todos os ítems. A corroboración dos datos obtidos permite afirmar que a universidade ten ante si un reto importante de mellora no que se refire ás competencias necesarias para que os graduados poidan levar a cabo un desenvolvemento profesional acorde coas esixencias das empresas.

2. Adecuación agregada de las competencias

2. Adecuación agregada das competencias

La información disponible en la encuesta a los graduados hace referencia a las puntuaciones promedio de las competencias profesionales para cada uno de los 19 ítems que el joven declara haber adquirido en la UDC. Inicialmente, se estudian todos los individuos de la muestra y la valoración que hacen de cada ítem en particular. Los resultados obtenidos son muy aceptables con una puntuación promedio total de todos los ítems de 4,758. Equivalente a tener unas competencias entre “razonables y suficientes”. En cada uno de los ítems analizados las puntuaciones obtenidas también son muy altas, como puede apreciarse en el cuadro 12 (gráfico 12). La valoración agregada está comprendida entre un mínimo de 4,317 puntos, en la *toma de decisiones*, equivalente a unas competencias adquiridas “razonables” y un máximo con una puntuación de 5,441, en la *capacidad de aprender*, en este caso las competencias serían “suficientes”.

A continuación, y dentro de este apartado, se incluye el análisis de las competencias, pero enfocadas sólo a una parte de la muestra, es decir, a los que trabajan. Como hemos señalado en el apartado 2.1 la estructura del cuestionario ha permitido estudiar, separadamente a los graduados que aplican estas competencias en la empresa. Se puede señalar que las puntuaciones medias de las competencias aplicadas están siempre por encima de las adquiridas en la UDC. Todos los ítems experimentan un incremento bastante acusado, con la única excepción del *conocimiento básico de la profesión* con una puntuación de 4,664 entre “razonable y suficiente”, inferior al valor obtenido en las competencias adquiridas en la UDC [4,772]. En todos los demás ítems los valores fluctúan entre un mínimo en *conocimiento básico de la profesión* con una puntuación de 4,664, y un máximo en la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,198 entre “mucho y sobradamente cualificado”.

En este cuadro también se presentan las puntuaciones dadas por los empresarios a cada uno de los ítems. Con la información disponible se puede afirmar que la valoración de las competencias oscila entre un mínimo de 5,189 puntos en la *habilidad para trabajar de forma independiente* y un máximo en la *responsabilidad en el trabajo* con 6,597 puntos. También se producen valores muy altos en la *capacidad de aprender* con 6,326, la *motivación por el trabajo* con 6,309, y la *resolución de problemas* con 6,308. El resto de los ítems analizados se encuentra en un rango sensiblemente inferior a las puntuaciones mencionadas.

A información dispoñible na enquisa aos graduados fai referencia ás puntuacións medias das competencias profesionais para cada un dos 19 ítems que o rapaz declara ter adquirido na UDC. Inicialmente, estúdanse todos os individuos da mostra e a valoración que fan de cada ítem en particular. Os resultados obtidos son moi aceptables cunha puntuación media total de todos os ítems de 4,758. Equivalente a teren unhas competencias entre “razoables e suficientes”. En cada un dos ítems analizados as puntuacións obtidas tamén son moi altas, como pode apreciarse no cadro 12 (gráfico 12). A valoración agregada está comprendida entre un mínimo de 4,317 puntos, na toma de decisións, equivalente a unhas competencias adquiridas “razoables” e un máximo cunha puntuación de 5,441, na capacidade de aprender, neste caso as competencias serían “suficientes”.

A continuación, e dentro deste apartado, inclúese a análise das competencias, pero enfocadas só a unha parte da mostra, é dicir, aos que traballan. Como sinalamos no apartado 2.1 a estrutura do cuestionario permitiu estudar, separadamente, aos graduados que aplican estas competencias na empresa. Pódese sinalar que as puntuacións medias das competencias aplicadas están sempre por riba das adquiridas na UDC. Todos os ítems experimentan un incremento bastante importante, coa única excepción do *coñecemento básico da profesión* cunha puntuación de 4,664 entre “razoable e suficiente”, inferior ao valor obtido nas competencias adquiridas na UDC [4,772]. En todos os demais ítems os valores flutúan entre un mínimo en *coñecemento básico da profesión* cunha puntuación de 4,664, e un máximo na *responsabilidade no traballo* cun 6,198 entre “moito e sobradamente cualificado”.

Neste cadro tamén se presentan as puntuacións dadas polos empresarios a cada un dos ítems. Coa información dispoñible pódese afirmar que a valoración das competencias oscila entre un mínimo de 5,189 puntos na *habilidad para traballar de forma independente* e un máximo na *responsabilidade no traballo* con 6,597 puntos. Tamén se producen valores moi altos na *capacidade de aprender* con 6,326, a *motivación polo traballo* con 6,309, e a *resolución de problemas* con 6,308. O resto dos ítems analizados atópase nun rango sensiblemente inferior ás puntuacións mencionadas.

Cuadro 12. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y haber aplicado en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

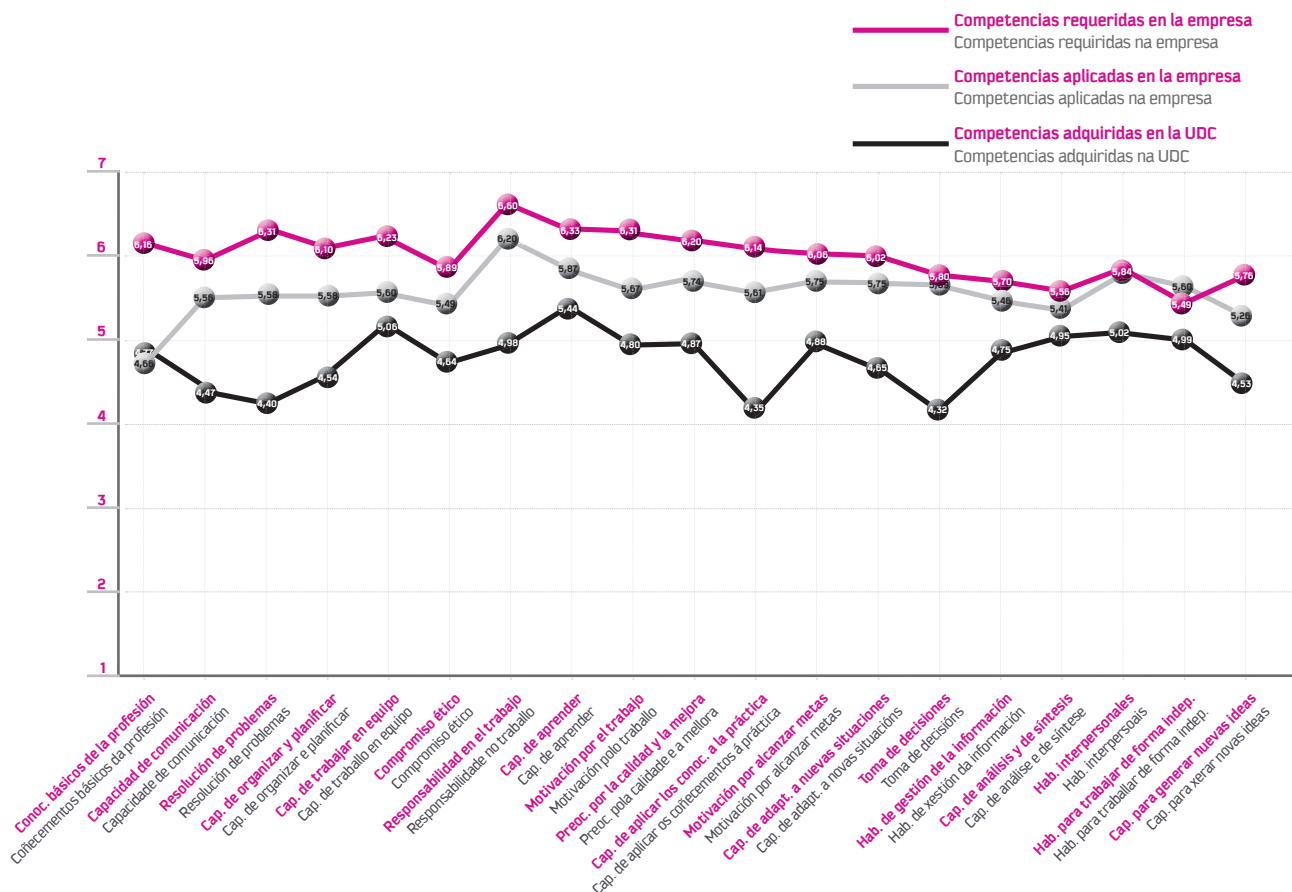
Cadro 12. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e aplicar nas empresas. Puntuación media dos requerimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,772	4,664	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,469	5,559	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,398	5,575	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,539	5,585	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,057	5,601	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,636	5,488	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,985	6,198	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,441	5,868	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,801	5,673	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,866	5,740	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,351	5,607	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,879	5,749	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,646	5,748	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,317	5,691	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,752	5,457	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,951	5,407	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,020	5,855	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,990	5,603	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,528	5,264	5,756
Total	4,758	5,596	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 12. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y haber aplicado en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 12. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e aplicar nas empresas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 13 (gráfico 13) se presenta el diferencial existente (ordenado de mayor a menor) entre las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas en la UDC y las aplicadas en las empresas para cada ítem. Los datos obtenidos muestran la mayor diferencia en el ítem *toma de decisiones* con un valor de 1,374, aunque este diferencial es el más elevado, cabe constatar el hecho de que no se debe tanto a la exigencia en las competencias aplicadas, como a que los conocimientos adquiridos se encuentran en su valor mínimo. El segundo lugar lo ocupa la *capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica* con 1,255, seguido de la *responsabilidad en el trabajo* con 1,213 puntos de diferencia, la *resolución de problemas* con 1,178, *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con 1,102, *capacidad de comunicación* 1,090, *capacidad de organizar y planificar* 1,046, *preocupación por la calidad y la mejora* 0,874, *motivación por el trabajo* 0,872, *motivación por alcanzar metas* 0,870 y *compromiso ético* 0,852, el resto de los ítems están por debajo de la media, es decir, de 0,839.

No cadro 13 (gráfico 13) preséntase o diferencial existente (ordeado de maior a menor) entre a puntuación media das competencias adquiridas na UDC e as aplicadas nas empresas para cada ítem. Os datos obtidos mostran a maior diferenza no ítem *toma de decisións* cun valor de 1,374, se ben este diferencial é o máis elevado, pódese constatar o feito de que non se debe tanto á esixencia nas competencias aplicadas, como a que os coñecementos adquiridos se atopan no seu valor mínimo. O segundo lugar ocúpao a *capacidade de aplicar os coñecementos na práctica* con 1,255, seguido da *responsabilidade no traballo* con 1,213 puntos de diferenza, a *resolución de problemas* con 1,178, *capacidade de adaptarse a novas situacións* con 1,102, *capacidade de comunicación* 1,090, *capacidade de organizar e planificar* 1,046, *preocupación pola calidade e a mellora* 0,874, *motivación polo traballo* 0,872, *motivación por alcanzar metas* 0,870 e *compromiso ético* 0,852, o resto dos ítems están por debaixo da media, é dicir, de 0,839.

Cuadro 13. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas

Cadro 13. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas

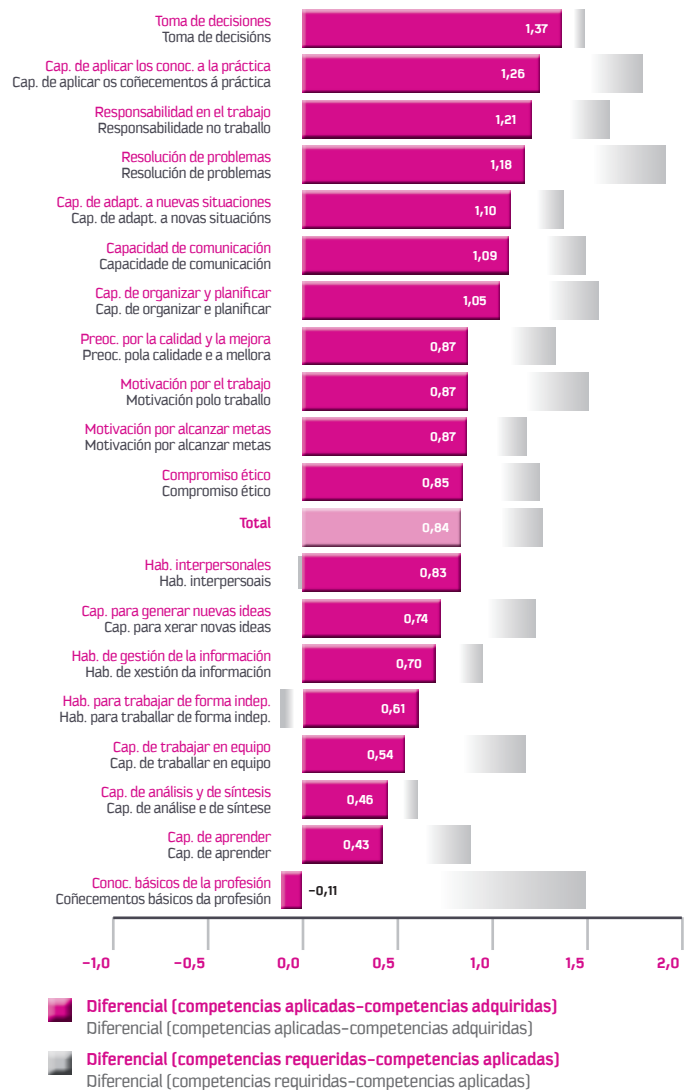
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones	1,374
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica	1,255
Responsabilidad en el trabajo	1,213
Resolución de problemas	1,178
Cap. de adapt. a nuevas situaciones	1,102
Capacidad de comunicación	1,090
Cap. de organizar y planificar	1,046
Preoc. por la calidad y la mejora	0,874
Motivación por el trabajo	0,872
Motivación por alcanzar metas	0,870
Compromiso ético	0,852
Total	0,839
Hab. interpersonales	0,835
Cap. para generar nuevas ideas	0,736
Hab. de gestión de la información	0,705
Hab. para trabajar de forma indep.	0,612
Cap. de trabajar en equipo	0,544
Cap. de análisis y de síntesis	0,456
Cap. de aprender	0,427
Conoc. básicos de la profesión	-0,109

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 14 (gráfico 14) se analiza el margen de mejora entre las competencias adquiridas en la universidad y las requeridas por las empresas. La lógica que subyace en la información obtenida es el esfuerzo que debe de llevar a cabo la universidad para capacitar mejor a los titulados hacia el mercado laboral. El margen de mejora promedio de todos los ítems es del 20,867%, y esta situación indica lo que, en principio, sería necesario cambiar en la formación de los graduados. Para la convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior es imprescindible disponer de esta información, y la Universidad de A Coruña debe realizar un esfuerzo en la formación de las competencias adquiridas por los jóvenes durante los estudios, y de este modo, poder alcanzar las exigencias de las empresas.

Gráfico 13. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas

Gráfico 13. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No cuadro 14 (gráfico 14) analízase a marxe de mellora entre as competencias adquiridas na universidade e as requiridas polas empresas. A lóxica que subxace na información obtida é o esforzo que debe de levar a cabo a universidade para capacitar mellor aos titulados cara ao mercado laboral. A marxe de mellora media de todos os ítems é do 20,867%, e esta situación indica o que, en principio, sería necesario cambiar na formación dos graduados. Para a converxencia co Espazo Europeo de Educación Superior é imprescindible dispor desta información, e a Universidade da Coruña debe realizar un esforzo na formación das competencias adquiridas pola xuventude durante os estudos, e deste modo, poder alcanzar as esixencias das empresas.

La información obtenida permite afirmar que en todos los ítems analizados el margen de mejora es positivo, pero solo se van a analizar expresamente aquellos que superan el porcentaje promedio (20,867%). En este grupo, cabe destacar, sobre todo, el ítem *resolución de problemas* que alcanza el valor más elevado con un 30,286%, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 29,171%, la toma de decisiones con un 25,587%, la *capacidad de organizar y planificar* con un 25,566%, la *capacidad de comunicación* con un 25,026%, la *responsabilidad en el trabajo* con un 24,471%, la *motivación por el trabajo* con el 23,909%, y la *capacidad de adaptación a nuevas situaciones* con un 22,847%, *conocimientos básicos de la profesión* con el 22,468%, *preocupación por la calidad y la mejora* con un 21,531%, *capacidad para generar nuevas ideas* con el 21,334% y el *compromiso ético* con el 21,246%.

Cuadro 14. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas

Cadro 14. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas

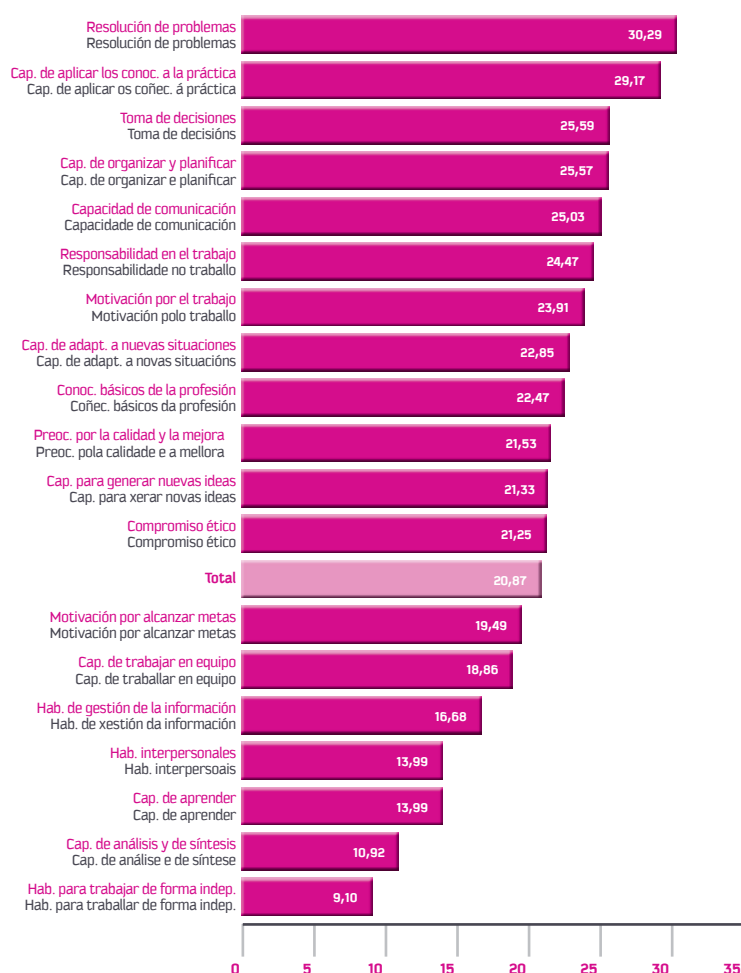
Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje)	
Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)	
Resolución de problemas Resolución de problemas	30,286
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	29,171
Toma de decisiones Toma de decisións	25,587
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	25,566
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	25,026
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	24,471
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	23,909
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	22,847
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	22,468
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	21,531
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	21,334
Compromiso ético Compromiso ético	21,246
Total	20,867
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	19,485
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	18,855
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	16,684
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	13,995
Cap. de aprender Cap. de aprender	13,990
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	10,924
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	9,097

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A información obtida permite afirmar que en todos os ítems analizados a marxe de mellora é positiva, pero só se van analizar expresamente aqueles que superan a porcentaxe media (20,867%). Neste grupo, destaca, sobre todo, o ítem *resolución de problemas* que alcanza o valor máis elevado cun 30,286%, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 29,171%, a *toma de decisións* cun 25,587%, a *capacidade de organizar e planificar* cun 25,566%, a *capacidade de comunicación* cun 25,026%, a *responsabilidade no traballo* cun 24,471%, a *motivación polo traballo* co 23,909%, e a *capacidade de adaptación a novas situacións* cun 22,847%, *coñecementos básicos da profesión* co 22,468%, *preocupación pola calidade e a mellora* cun 21,531%, *capacidade para xerar novas ideas* co 21,334% e o *compromiso ético* co 21,246%.

Gráfico 14. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas

Gráfico 14. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 15 se muestra la estructura de las desviaciones típicas que se han obtenido para cada ítem de todas las afinidades competenciales conjuntamente. Esta información permite observar aquellos ítems que ofrecen un mayor grado de dispersión en las respuestas y, de este modo, se proporciona un criterio adicional de precisión sobre las puntuaciones.

Los encuestados responden a cada ítem en un rango comprendido entre 1 (valor más bajo) y 7 (valor más alto), pudiendo abarcar o bien una amplia gama de estos valores (alta variabilidad/mucha dispersión) o bien restringirse a un subconjunto pequeño y fijo (baja variabilidad/poca dispersión). Esta magnitud es la que se trata de medir con el cálculo de la desviación típica.

Con los datos disponibles, el ítem con menor dispersión en el análisis de todas las competencias es la *capacidad de aprender*; en segundo lugar figura la *responsabilidad en el trabajo*. En cambio la mayor dispersión se registra en el *compromiso ético*, y por lo tanto este es el ítem que podría sugerir mayores dudas a la hora de asignarle con rotundidad la puntuación.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC, la menor desviación típica se registra para la capacidad de aprender (1,341) y la mayor para el compromiso ético (1,749).

Para competencias aplicadas, el valor mínimo es para la responsabilidad en el trabajo (1,080) y el máximo es para los conocimientos básicos de la profesión (1,932).

La opinión de los empresarios respecto a las competencias requeridas en sus empresas se puntúan con la mayor desviación típica para el ítem de la habilidad para trabajar de forma independiente (1,221) y con la menor la responsabilidad en el trabajo (0,742). Demostrando así una opinión clara y generalizada respecto a la importancia de una aptitud de responsabilidad en el puesto de trabajo, y evidenciando una cierta controversia sobre el papel de la iniciativa personal del trabajador en el seno de la empresa.

No gráfico 15 móstrase a estrutura das desviacións típicas que se obtiveron para cada ítem de todas as afinidades competenciais conxuntamente. Esta información permite observar aqueles ítems que ofrecen un maior grao de dispersión nas respostas e, deste modo, proporciónase un criterio adicional de precisión sobre as puntuacións.

Os enquisados responden a cada ítem nun rango comprendido entre 1 (valor máis baixo) e 7 (valor máis alto), podendo abarcar ou ben unha ampla gama destes valores (alta variabilidade/moita dispersión) ou ben restrinxirse a un subconxunto pequeno e fixo (baixa variabilidade/pouca dispersión). Esta magnitude é a que se trata de medir co cálculo da desviación típica.

Cos datos dispoñibles, o ítem con menor dispersión na análise de todas as competencias é a *capacidade de aprender*; en segundo lugar figura a *responsabilidade no traballo*. En cambio a maior dispersión rexístrase no *compromiso ético*, e polo tanto este é o ítem que podería suxerir maiores dúbidas á hora de asignarlle con rotundidade a puntuación.

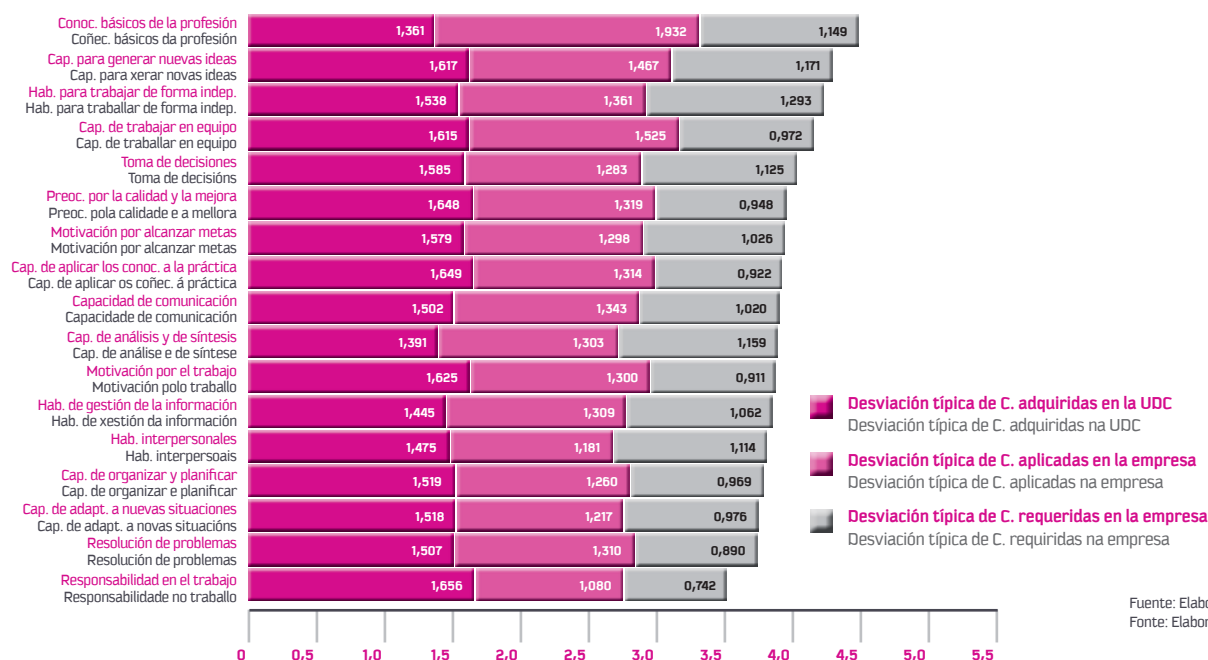
No tocante ás competencias adquiridas na UDC, a menor desviación típica rexístrase para a capacidade de aprender (1,341) e a maior para o compromiso ético (1,749).

Para competencias aplicadas, o valor mínimo é para a responsabilidade no traballo (1,080) e o máximo é para os coñecementos básicos de profesión (1,932).

A opinión dos empresarios respecto ás competencias requiridas nas súas empresas puntúase coa maior desviación típica para o ítem da habilidade para traballar de forma independente (1,221) e coa menor a responsabilidade no traballo (0,742). Demostrando así unha opinión clara e xeralizada respecto á importancia dunha aptitude de responsabilidade no posto de traballo, e evidenciando unha certa controversia sobre o papel da iniciativa persoal do traballador no seo da empresa.

Gráfico 15. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas

Gráfico 15. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3. Análisis de la adecuación de las competencias por afinidad competencial

Análise da adecuación das competencias por afinidade competencial

3.1. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Arquitectos y Arquitectos Técnicos

La información disponible en la encuesta a los graduados puede desagregarse para analizar las competencias por titulaciones. Para el estudio se estimó más razonable hacerlo por afinidades competenciales y se inicia con la presentación de la información para Arquitectos y Arquitectos Técnicos. Estas puntuaciones otorgadas se corresponden con las asignadas a cada uno de los 19 ítems considerados relevantes para determinar las competencias transversales.

En el cuadro 15 (gráfico 16) se muestran las puntuaciones otorgadas en las competencias transversales a los 19 ítems. Los resultados obtenidos tienen elevadas puntuaciones, sobre todo en las aplicadas que coinciden con la puntuación promedio. Pero, es necesario precisar algunas particularidades de Arquitectos y Arquitectos Técnicos que se reseñan a continuación:

1. La puntuación en todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas el mínimo se produce en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un valor de 3,547, en este caso se considera que el joven ha alcanzado un conocimiento entre “insuficiente y razonable”. Sin embargo, en las aplicadas a la empresa el valor mínimo se obtiene para el ítem de *conocimientos básicos de la profesión*, con una puntuación de 5,025 y con categoría de “suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas este se produce en la *capacidad de trabajar en equipo* con una puntuación de 4,926, clasificada como entre “razonable y suficiente”; mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación muy alta, 6,195 a *responsabilidad en el trabajo*, considerada como un conocimiento calificado como “mucho”.

3.1. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por arquitectos e arquitectos técnicos

A información dispoñible na enquisa aos graduados pode desagregar-se para analizar as competencias por titulacións. Para o estudo estimouse máis razoable facelo por afinidades competenciais e iniciáase coa presentación da información para arquitectos e arquitectos técnicos. Estas puntuacións otorgadas correspóndense coas asignadas a cada un dos 19 ítems considerados relevantes para determinar as competencias transversais.

No cuadro 15 (gráfico 16) móstranse as puntuacións otorgadas nas competencias transversais aos 19 ítems. Os resultados obtidos teñen elevadas puntuacións, sobre todo nas aplicadas que coinciden coa puntuación media. Pero, é necesario precisar algunhas particularidades de arquitectos e arquitectos técnicos que se sinalan a continuación:

1. A puntuación en todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas a mínima prodúcese na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun valor de 3,547, neste caso considérase que o mozo alcanzou un coñecemento entre “insuficiente e razoable”. Así e todo, nas aplicadas á empresa o valor mínimo obtense para o ítem de *coñecementos básicos da profesión*, cunha puntuación de 5,025 e con categoría de “suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas este prodúcese na *capacidade de traballar en equipo* cunha puntuación de 4,926, clasificada como entre “razoable e suficiente”; mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación moi alta, 6,195 a *responsabilidade no traballo*, considerada como un coñecemento calificado como “moito”.

Cuadro 15. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

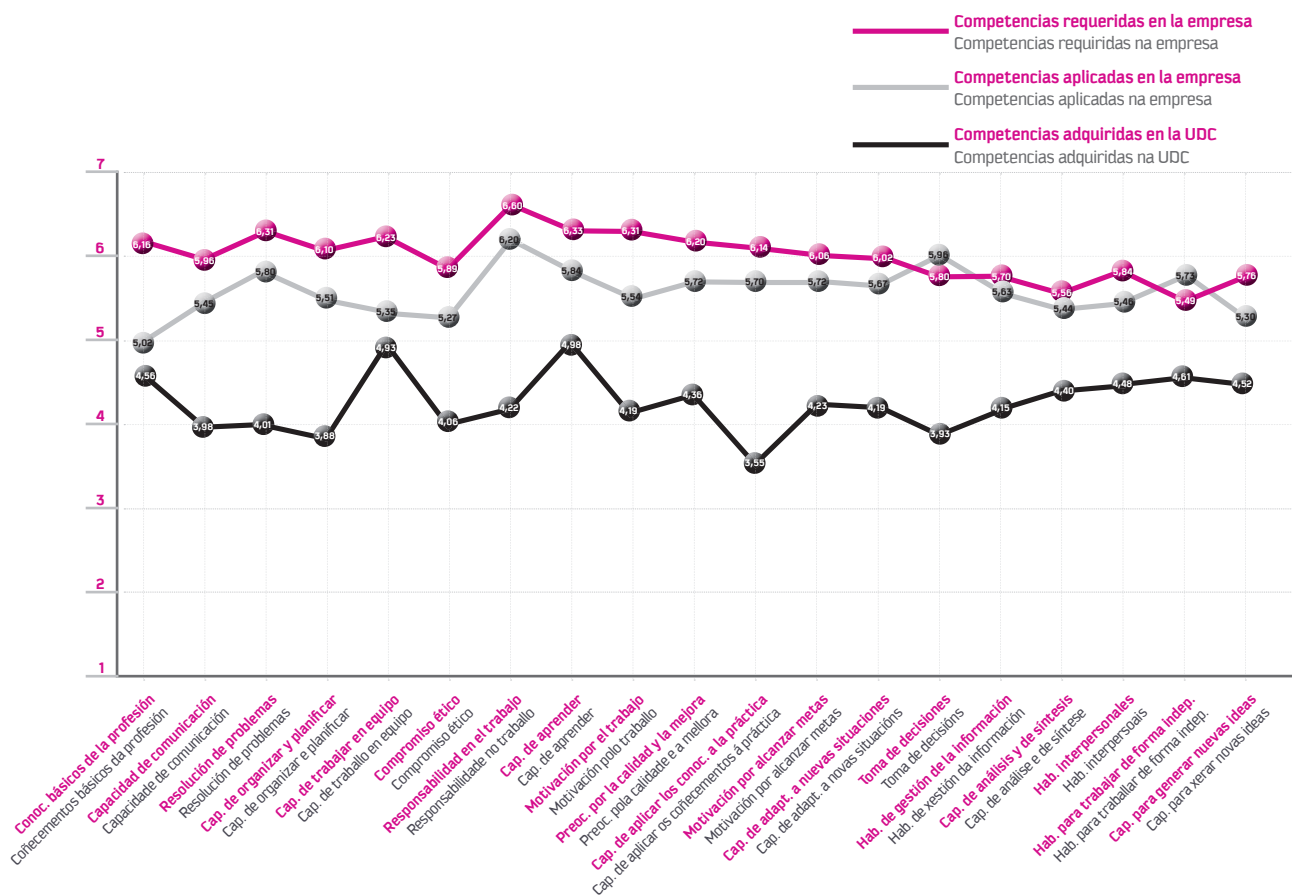
Cadro 15. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requeridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,558	5,025	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	3,979	5,451	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,011	5,805	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	3,884	5,512	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	4,926	5,354	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,063	5,268	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,223	6,195	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,979	5,841	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,189	5,537	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,358	5,720	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	3,547	5,695	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,232	5,720	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,189	5,671	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	3,926	5,963	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,147	5,630	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,400	5,439	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,484	5,463	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,611	5,732	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,516	5,305	5,756
Total Arquitectura y Arquitectura Técnica Total Arquitectura e Arquitectura Técnica	4,275	5,596	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 16. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 16. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 16 (gráfico 17) se muestra el diferencial entre las competencias analizadas, y es muy significativo el número de ítems con diferenciales muy altos, incluso llama la atención el valor promedio que es del 1,321. Sin embargo, la mayor diferencia se da en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 2,148, la *toma de decisiones* con un 2,037. Esta situación se produce no tanto por la competencia aplicada, sino por ser muy baja la capacidad adquirida en la UDC, donde esta puntuación sólo alcanza un 3,926, generando un gran gap. También destacan con importantes diferencias los siguientes ítems: la *responsabilidad en el trabajo* (1,972), la *resolución de problemas* (1,794), la *capacidad de organizar y planificar* (1,628), la *motivación para alcanzar metas* (1,482), la *habilidad de gestión de la información* (1,482), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (1,481), la *capacidad de comunicación* (1,472), la *preocupación por la calidad y la mejora* (1,362) y la *motivación por el trabajo* (1,347).

No cuadro 16 (gráfico 17) móstrase o diferencial entre as competencias analizadas, e é moi significativo o número de ítems con diferenciais moi altos, mesmo chama a atención o valor medio que é do 1,321. Con todo, a maior diferenza dáse na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 2,148, a *toma de decisións* cun 2,037. Esta situación prodúcese non tanto pola competencia aplicada, senón por ser moi baixa a capacidade adquirida na UDC, onde esta puntuación só alcanza un 3,926, xerando un gran gap. Tamén destacan con importantes diferenzas os seguintes ítems: a *responsabilidade no traballo* (1,972), a *resolución de problemas* (1,794), a *capacidade de organizar e planificar* (1,628), a *motivación para alcanzar metas* (1,482), a *habilidad de xestión da información* (1,482), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (1,481), a *capacidade de comunicación* (1,472), a *preocupación pola calidade e a mellora* (1,362) e a *motivación polo traballo* (1,347).

Cuadro 16. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica

Cadro 16. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica

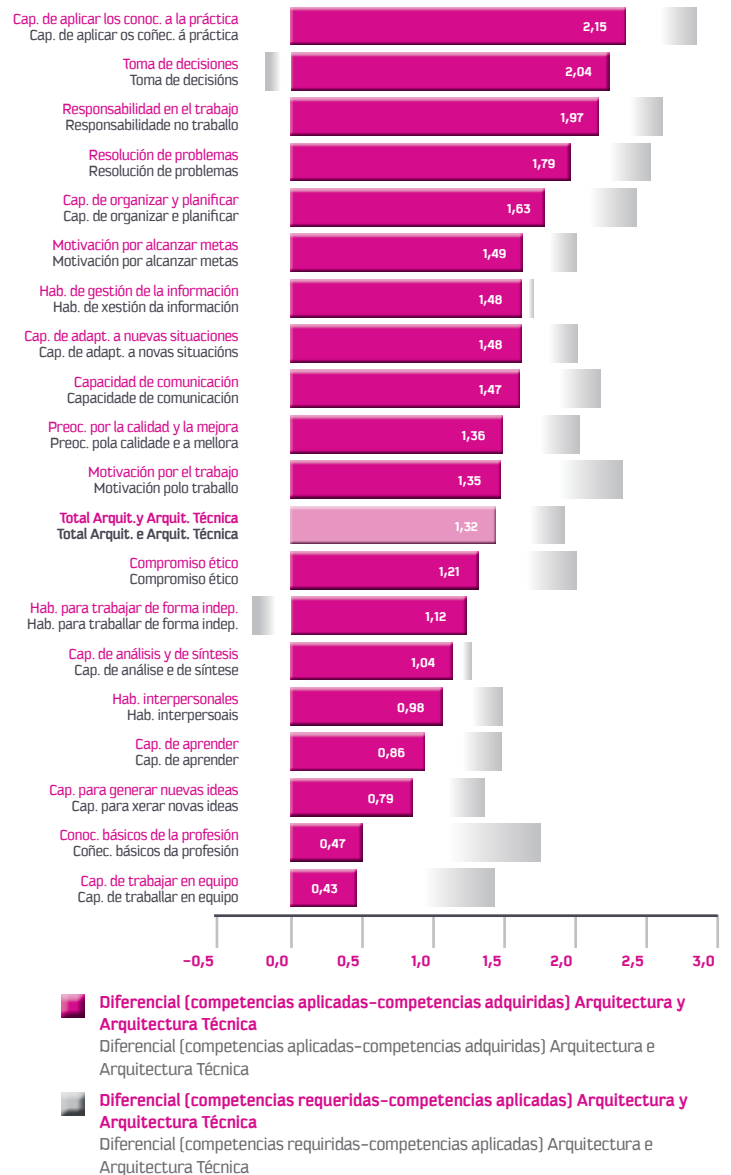
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	2,148
Toma de decisiones Toma de decisións	2,037
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,972
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,794
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,628
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	1,488
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	1,482
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,481
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,472
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,362
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,347
Total Arquitectura y Arquitectura Técnica Total Arquitectura e Arquitectura Técnica	1,321
Compromiso ético Compromiso ético	1,205
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	1,121
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	1,039
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,979
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,863
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,789
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	0,467
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,427

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Entre los objetivos del presente estudio, como se ha señalado, está evaluar el margen de mejora de cada uno de los 19 ítems, teniendo en cuenta la valoración dada por los graduados en base a la formación adquirida en la universidad y la requerida por las empresas. La información obtenida permite afirmar que en todos los ítems analizados el margen de mejora es positivo. En el cuadro 17 (gráfico 18) se presentan estos valores ordenados de mayor a menor para las titulaciones de Arquitectos y Arquitectos Técnicos. A la vista de la información obtenida, se puede destacar que la adecuación entre las competencias adquiridas y las demandadas es media, siendo el margen de mejora entre algu-

Gráfico 17. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica

Gráfico 17. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Entre os obxectivos do presente estudo, como se sinalou, está avaliar a marxe de mellora de cada un dos 19 ítems, tendo en conta a valoración dada polos graduados segundo a formación adquirida na universidade e a requirida polas empresas. A información obtida permite afirmar que en todos os ítems analizados a marxe de mellora é positiva. No cadro 17 (gráfico 18) preséntanse estes valores ordeados de maior a menor para as titulacións de arquitectos e arquitectos técnicos. Á vista da información obtida, pódese destacar que a adecuación entre as competencias adquiridas e as demandadas é media, sendo a marxe de mellora entre algúns ítems relativamente alta.

nos ítems relativamente alto. Es importante señalar que este grupo de titulaciones es el que registra el margen de mejora medio mayor de todas las titulaciones analizadas, con un 28,869%. Los datos disponibles muestran que el valor máximo para este margen se produce en la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica que alcanza un porcentaje del 42,255%, seguido de la *resolución de problemas* con un 36,421%, la *capacidad de organizar y planificar* con un 36,299%, la *responsabilidad en el trabajo* con un 36,007%, la *motivación por el trabajo* con el 33,595%, la *capacidad de comunicación* con un 33,248%, la *toma de decisiones* con un 32,329%, el *compromiso ético* con el 30,975%, la *capacidad de adaptación a nuevas situaciones* con un 30,423%, la *motivación por alcanzar metas* con un 30,168% y la *preocupación por la calidad y la mejora* con un 29,729%

Cuadro 17. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica

Cadro 17. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica

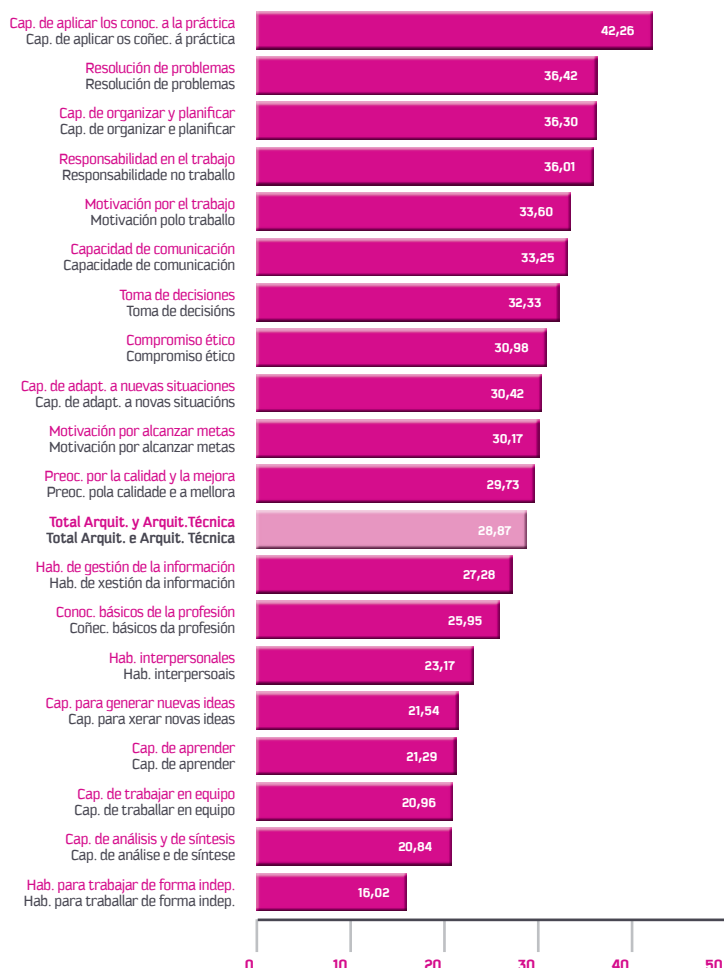
	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	42,255
Resolución de problemas Resolución de problemas	36,421
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	36,299
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	36,007
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	33,595
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	33,248
Toma de decisiones Toma de decisións	32,329
Compromiso ético Compromiso ético	30,975
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	30,423
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	30,168
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	29,729
Total Arquitectura y Arquitectura Técnica Total Arquitectura e Arquitectura Técnica	28,869
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	27,284
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	25,949
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	23,175
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	21,541
Cap. de aprender Cap. de aprender	21,292
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	20,955
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	20,843
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	16,017

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

É importante sinalar que este grupo de titulacións é o que rexistra a marxe de mellora media maior de todas as titulacións analizadas, cun 28,869%. Os datos dispoñibles mostran que o valor máximo para esta marxe se produce na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* que alcanza unha porcentaxe do 42,255%, seguido da *resolución de problemas* cun 36,421%, a *capacidade de organizar e planificar* cun 36,299%, a *responsabilidade no traballo* cun 36,007%, a *motivación polo traballo* co 33,595%, a *capacidade de comunicación* cun 33,248%, a *toma de decisións* cun 32,329%, o *compromiso ético* co 30,975%, a *capacidade de adaptación a novas situacións* cun 30,423%, a *motivación por alcanzar metas* cun 30,168% e a *preocupación pola calidade e a mellora* cun 29,729%.

Gráfico 18. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica

Gráfico 18. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Arquitectura e Arquitectura Técnica



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de las desviaciones típicas de las competencias para Arquitectura y Arquitectura Técnica (gráfico 19) desvela que los ítems con mayor dispersión son el *compromiso ético* y la *capacidad para generar nuevas ideas*, mientras que los que tienen menor dispersión son la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* y la *toma de decisiones*.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC, la mayor desviación típica se registra para el *compromiso ético* (1,918) y la menor para los *conocimientos básicos de la profesión* (1,278).

En el caso de las competencias aplicadas, el valor máximo se alcanza en los *conocimientos básicos de la profesión* (1,532) y el mínimo en la *responsabilidad en el trabajo* (0,909).

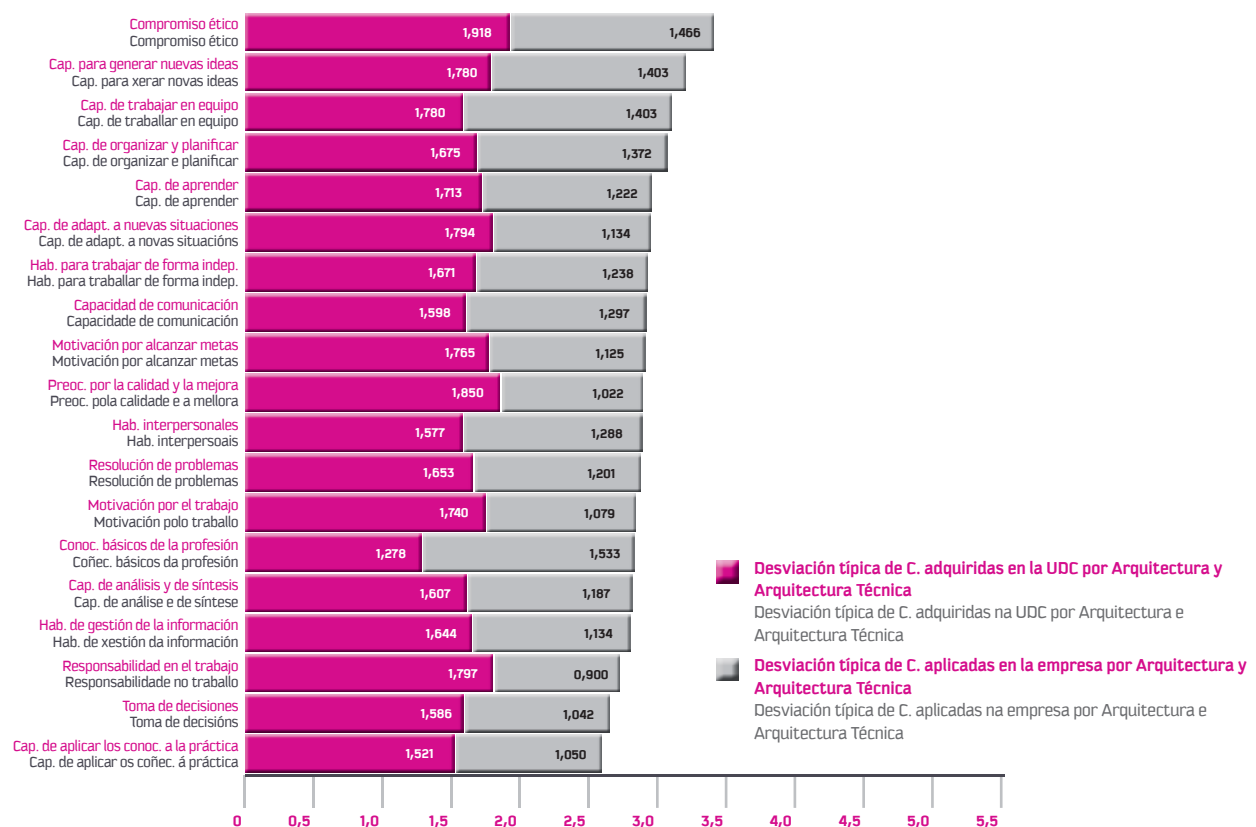
A estrutura das desviacións típicas das competencias para Arquitectura e Arquitectura Técnica (gráfico 19) desvela que os ítems con maior dispersión son o *compromiso ético* e a *capacidade para xerar novas ideas*, mentres que os que teñen menor dispersión son a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* e a *toma de decisións*.

No tocante ás competencias adquiridas na UDC, a maior desviación típica rexístrase para o *compromiso ético* (1,918) e a menor para os *coñecementos básicos da profesión* (1,278).

No caso das competencias aplicadas, o valor máximo alcánzase nos *coñecementos básicos da profesión* (1,532) e o mínimo na *responsabilidade no traballo* (0,909).

Gráfico 19. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Arquitectura y Arquitectura Técnica

Gráfico 19. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Arquitectura e Arquitectura Técnica



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.2. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Biblioteconomía

En el estudio por afinidades competenciales se analizan los resultados para las titulaciones de Biblioteconomía. En el cuadro 18 (gráfico 20) se muestran las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados relevantes para determinar las competencias transversales. Los resultados obtenidos tienen elevadas puntuaciones, sobre todo en las competencias adquiridas que superan la puntuación promedio de todas las titulaciones. Pero, es conveniente precisar ciertas particularidades de Biblioteconomía que se resumen a continuación:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC, con la excepción de los *conocimientos básicos de la profesión*.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas el mínimo se produce en la *resolución de problemas* con un valor de 4,00, en este caso se considera que el joven ha alcanzado un conocimiento “razonable”. Sin embargo, en la aplicación de las competencias a la empresa el valor mínimo se obtiene para el ítem de *conocimientos básicos de la profesión*, con una puntuación muy baja de 4,375 y con categoría de “razonable”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se producen dos máximos en la *capacidad de trabajar en equipo* y en la *habilidad de gestión de la información* con una puntuación de 5,304 y clasificadas como “suficiente”. Mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación alta, 5,938 las *habilidades interpersonales*, considerada como una competencia entre “suficiente y mucho”.

3.2. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Biblioteconomía

No estudo por afinidades competenciais analízanse os resultados para as titulacións de Biblioteconomía. No cadro 18 (gráfico 20) móstranse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados relevantes para determinar as competencias transversais. Os resultados obtidos teñen elevadas puntuacións, sobre todo nas competencias adquiridas que superan a puntuación media de todas as titulacións. Mais, é conveniente precisar certas particularidades de Biblioteconomía que se resumen a continuación:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC, coa excepción dos *coñecementos básicos da profesión*.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas o mínimo prodúcese na *resolución de problemas* cun valor de 4,00, neste caso considérase que o mozo alcanzou un coñecemento “razoable”. Así e todo, na aplicación das competencias á empresa o valor mínimo obtense para o ítem de *coñecementos básicos da profesión*, cunha puntuación moi baixa de 4,375 e con categoría de “razoable”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas prodúcese dous máximos na *capacidade de traballar en equipo* e na *habilidad de xestión da información* cunha puntuación de 5,304 e clasificadas como “suficiente”. Mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación alta, 5,938 as *habilidades interpersoais*, considerada como unha competencia entre “suficiente e moito”.

Cuadro 18. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

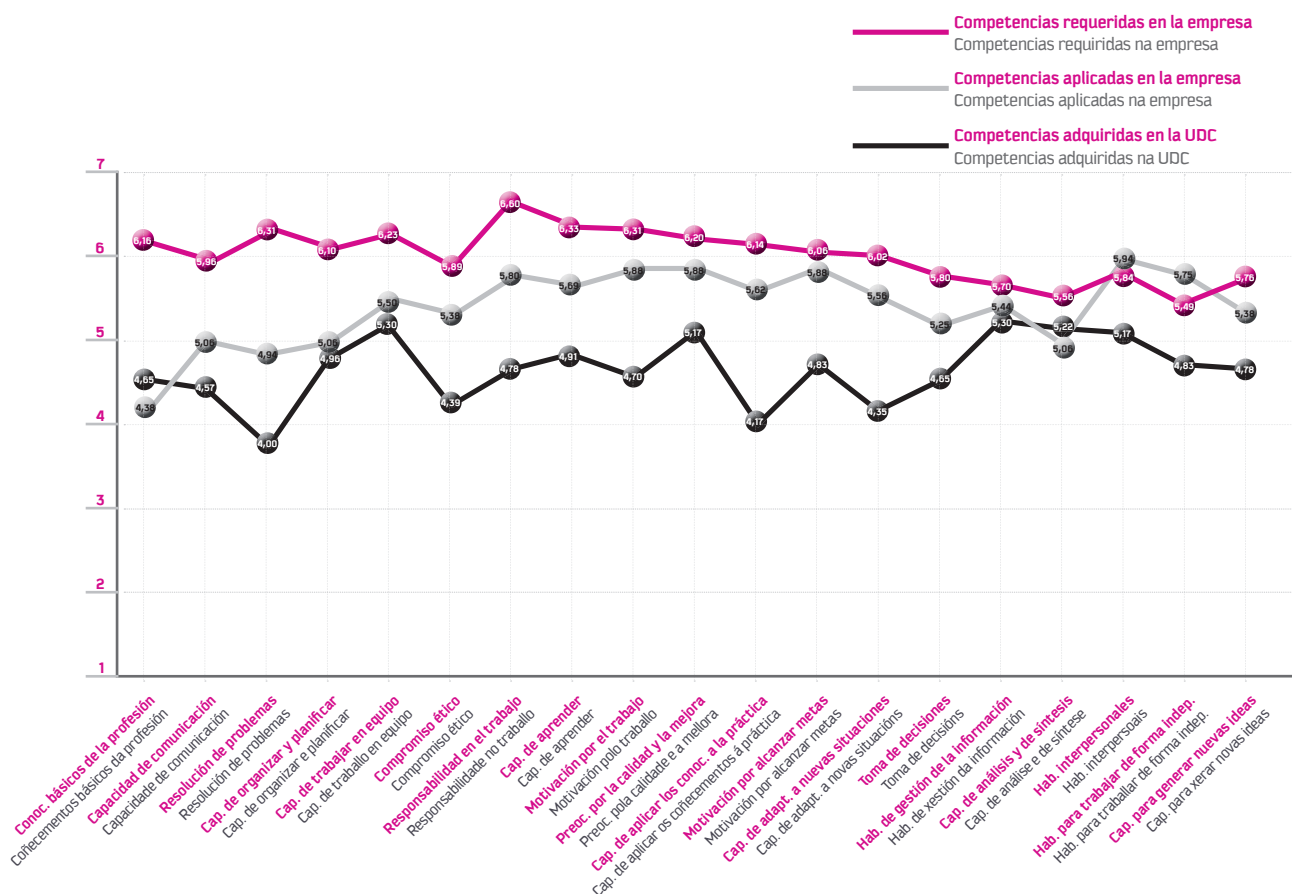
Cadro 18. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,652	4,375	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,565	5,063	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,000	4,938	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,957	5,063	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,304	5,500	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,391	5,375	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,783	5,800	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,913	5,688	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,696	5,875	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,174	5,875	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,174	5,625	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,826	5,875	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,348	5,563	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,652	5,250	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	5,304	5,438	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,217	5,063	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,174	5,938	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,826	5,750	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,783	5,375	5,756
Total Biblioteconomía Total Biblioteconomía	4,776	5,443	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 20. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 20. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 19 (gráfico 21) se muestra el diferencial de las puntuaciones promedio entre las competencias analizadas, que es muy bajo. Sin embargo, las mayores diferencias se dan en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,451, la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 1,215, la *motivación por el trabajo* con un 1,179, la *motivación por alcanzar metas* con un 1,049 y la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,017. El resto de los ítems presentan unos diferenciales que no alcanzan la unidad e incluso adoptan valores negativos en la *capacidad de análisis y síntesis* y en *conocimientos básicos de la profesión* donde las competencias adquiridas superan a las aplicadas.

No cuadro 19 (gráfico 21) móstrase o diferencial da puntuación media entre as competencias analizadas, que é moi baixo. Con todo, as maiores diferenzas danse na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,451, a *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 1,215, a *motivación polo traballo* cun 1,179, a *motivación por alcanzar metas* cun 1,049 e a *responsabilidade no traballo* cun 1,017. O resto dos ítems presentan uns diferenciais que non alcanzan a unidade e mesmo adoptan valores negativos na *capacidade de análise e síntese* e en *coñecementos básicos da profesión* onde as competencias adquiridas superan ás aplicadas.

Cuadro 19. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía

Cadro 19. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía

	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos. á práctica	1,451
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,215
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,179
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	1,049
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,017
Compromiso ético Compromiso ético	0,984
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,938
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,924
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,774
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,764
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,701
Total Biblioteconomía Total Biblioteconomía	0,668
Toma de decisiones Toma de decisións	0,598
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,592
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,497
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,196
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,133
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,106
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	-0,155
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,277

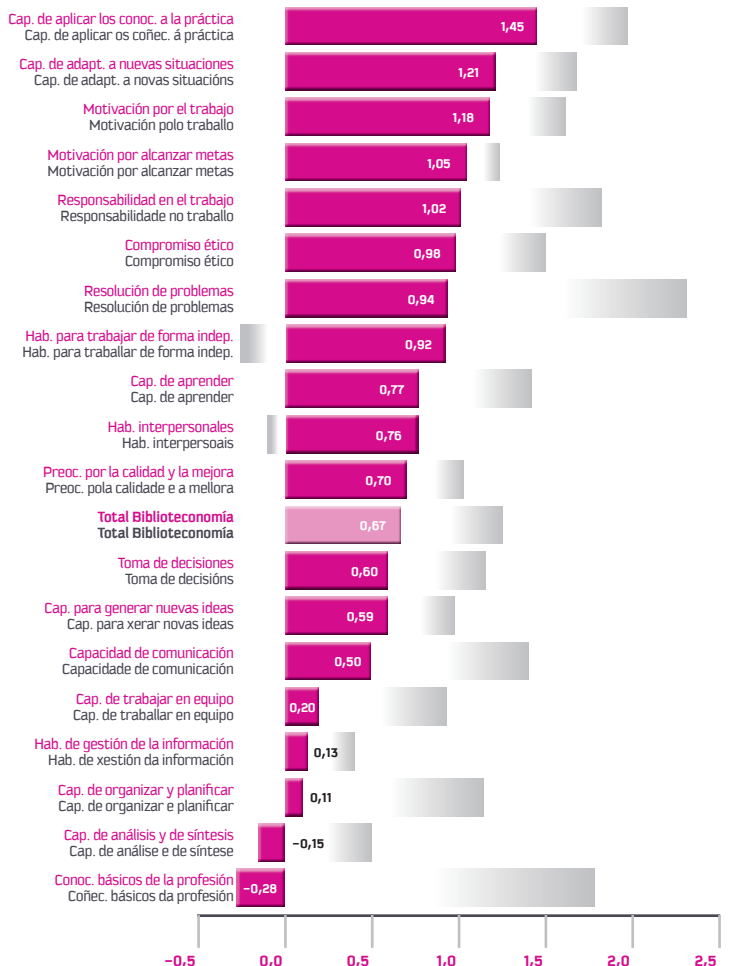
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Es evidente que una de las misiones de este proyecto es conocer el margen de mejora de cada uno de los 19 ítems, teniendo en cuenta la valoración dada por los graduados en base a la formación adquirida en la universidad y las aplicadas en la empresa. La información obtenida permite afirmar que en todos los ítems analizados el margen de mejora es positivo, y la síntesis de esta investigación trata de demostrar que es posible facilitar la adquisición de competencias poniendo en práctica las políticas adecuadas.

En el cuadro 20 (gráfico 22) se presentan los márgenes de mejora ordenados de mayor a menor para las afinidades competenciales de Biblioteconomía. A la vista de la información obtenida, se pueden pre-

Gráfico 21. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía

Gráfico 21. Diferencial das puntuacións media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) Biblioteconomía
Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) Biblioteconomía

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Biblioteconomía
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Biblioteconomía

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

É evidente que unha das misións deste proxecto é coñecer a marxe de mellora de cada un dos 19 ítems, tendo en conta a valoración dada polos graduados segundo a formación adquirida na universidade e as aplicadas na empresa. A información obtida permite afirmar que en todos os ítems analizados a marxe de mellora é positiva, e a síntese desta investigación trata de demostrar que é posible facilitar a adquisición de competencias poñendo en práctica as políticas adecuadas.

No cadro 20 (gráfico 22) preséntanse as marxes de mellora ordenadas de maior a menor para as afinidades competenciais de Biblioteconomía. Á vista da información obtida, pódense precisar dúas con-

cisar dos conclusiones importantes. En primeiro lugar, destacar que a adecuación entre las competencias adquiridas y las demandadas es muy cercana a la media de la UDC (20,87%) con un valor de 20,471%, siendo el margen de mejora entre algunos ítems relativamente alto. En segundo lugar, cuando la tarea no es rutinaria y está caracterizada por exigencias imprevistas y constantemente renovadas los márgenes de mejora son más bajos. Los datos disponibles muestran que el margen más elevado se produce en la *resolución de problemas* con un 36,588%, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* que alcanza un porcentaje del 32,056%, la *capacidad de adaptación a nuevas situaciones* con un 27,793%, la *responsabilidad en el trabajo* con un 27,534%, la *motivación por el trabajo* con el 25,572%, el *compromiso ético* con el 25,401%, los *conocimientos básicos de la profesión* con un 24,417%, la *capacidad de comunicación* con un 23,412% y la *capacidad de aprender* con un 22,334%.

Cuadro 20. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Biblioteconomía

Cadro 20. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Biblioteconomía

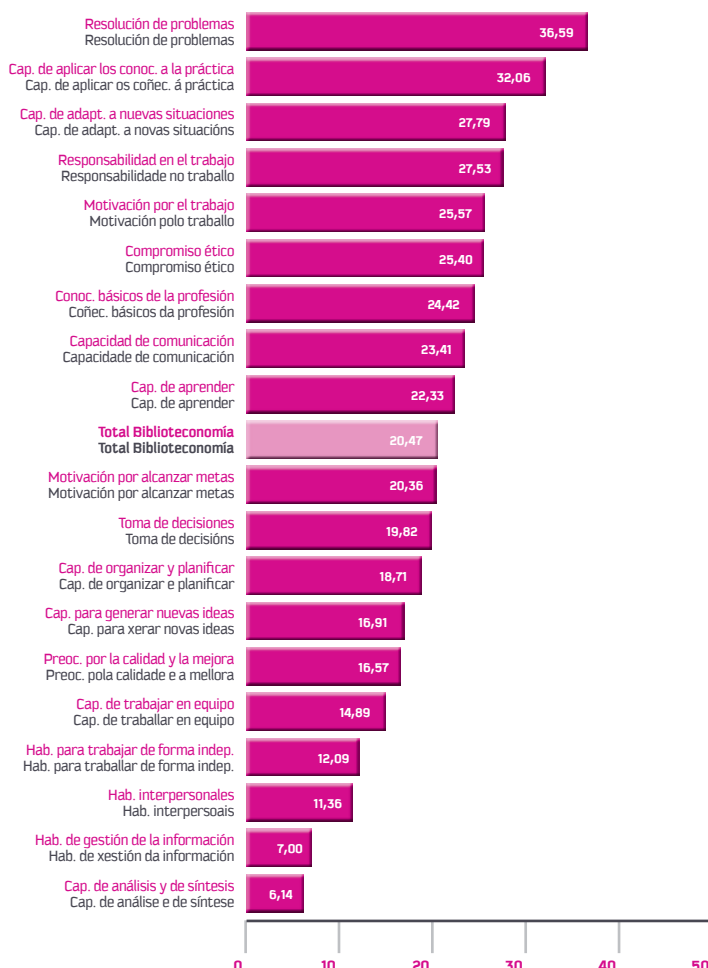
	Margen de mejora competencias requeridas- adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	36,588
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	32,056
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	27,793
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	27,534
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	25,572
Compromiso ético Compromiso ético	25,401
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	24,417
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	23,412
Cap. de aprender Cap. de aprender	22,334
Total Biblioteconomía Total Biblioteconomía	20,471
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	20,357
Toma de decisiones Toma de decisións	19,818
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	18,713
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	16,906
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	16,571
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	14,890
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	12,091
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	11,358
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	6,998
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	6,138

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

clusións importantes. En primeiro lugar, destacar que a adecuación entre as competencias adquiridas e as demandadas é moi próxima á media da UDC (20,87%) cun valor de 20,471%, sendo a marxe de mellora entre algúns ítems relativamente alta. En segundo lugar, cando a tarefa non é rutineira e está caracterizada por esixencias imprevistas constantemente renovadas as marxes de mellora son máis baixas. Os datos dispoñíbles mostran que a marxe máis elevada se produce na *resolución de problemas* cun 36,588%, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* que alcanza unha porcentaxe do 32,056%, a *capacidade de adaptación a novas situacións* cun 27,793%, a *responsabilidade no traballo* cun 27,534%, a *motivación polo traballo* co 25,572%, o *compromiso ético* co 25,401%, os *coñecementos básicos da profesión* cun 24,417%, a *capacidade de comunicación* cun 23,412% e a *capacidade de aprender* cun 22,334%.

Gráfico 22. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Biblioteconomía

Gráfico 22. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Biblioteconomía



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de la desviación típica de las competencias para Biblioteconomía se observa en el gráfico 23. El ítem de los *conocimientos básicos de la profesión* es el que mayor espectro de puntuaciones registra, con mucha diferencia respecto a la competencia *capacidad de trabajar en equipo*. Las puntuaciones que se han asignado para *habilidades interpersonales* y para *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* son las que tienen menor dispersión, y por tanto la información de los ítems se percibe con mayor rotundidad en todas las competencias.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC, la mayor desviación típica se registra en la *responsabilidad en el trabajo* (1,536) y la menor en las *habilidades interpersonales* (0,778).

Para las competencias aplicadas, el valor máximo se alcanza en los *conocimientos básicos de la profesión* (con una elevada desviación típica de 2,247) y el mínimo en la *habilidad para trabajar de forma independiente* (0,856).

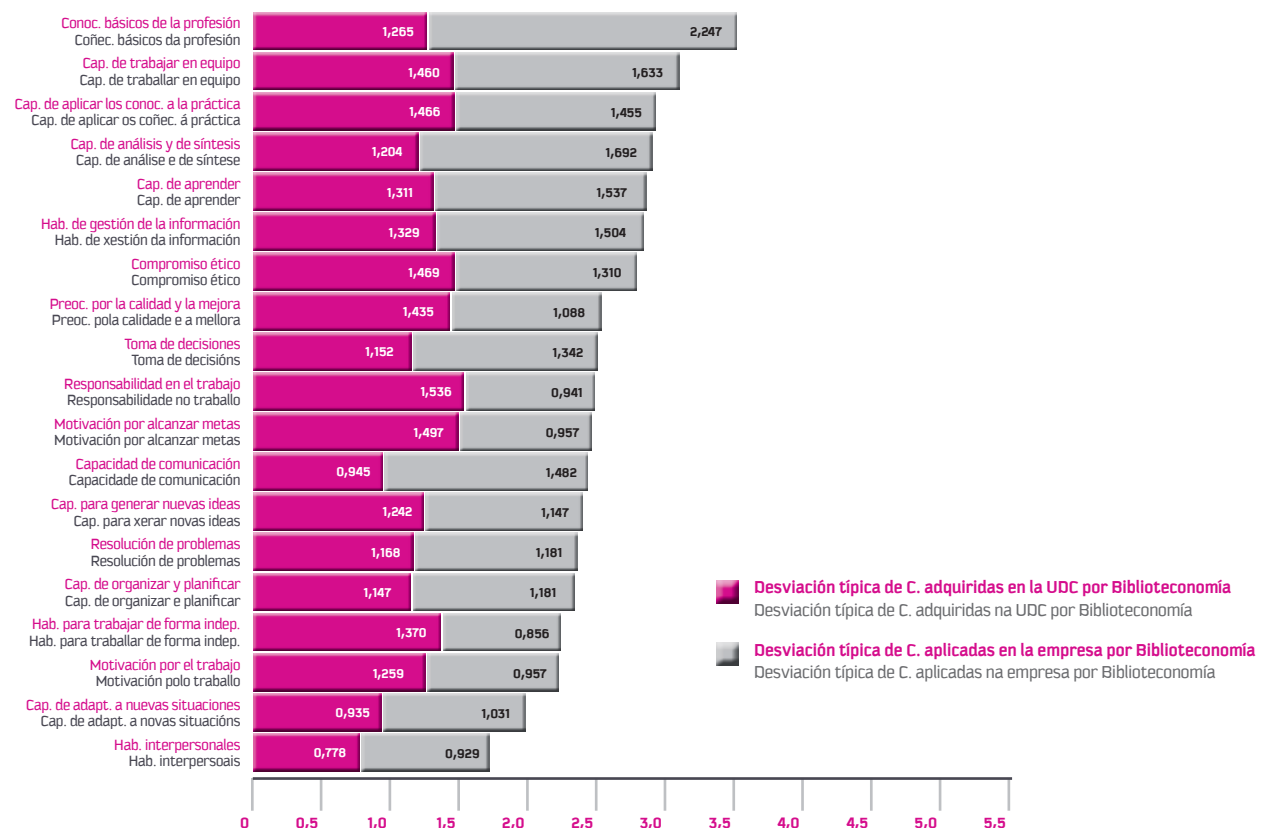
A estrutura da desviación típica das competencias para Biblioteconomía obsérvase no gráfico 23. O ítem dos *coñecementos básicos da profesión* é o que maior espectro de puntuacións rexistra, con moita diferenza respecto á competencia *capacidade de traballar en equipo*. As puntuacións que se asignaron para *habilidades interpersoais* e para *capacidade de adaptarse a novas situacións* son as que teñen menor dispersión, e polo tanto a información dos ítems percíbese con maior rotundidade en todas as competencias.

No tocante ás competencias adquiridas na UDC, a maior desviación típica rexístrase na *responsabilidade no traballo* (1,536) e a menor nas *habilidades interpersoais* (0,778).

Para as competencias aplicadas, o valor máximo acádase nos *coñecementos básicos da profesión* (cunha elevada desviación típica de 2,247) e o mínimo na *habilitade para traballar de forma independente* (0,856).

Gráfico 23. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Biblioteconomía

Gráfico 23. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Biblioteconomía



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.3. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

La información disponible en la encuesta a los graduados puede desagregarse para analizar las competencias en los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

En el cuadro 21 (gráfico 24) se muestran las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados relevantes para determinar las competencias transversales. Los resultados obtenidos tienen elevadas puntuaciones en ambas competencias. Pero, es conveniente precisar ciertas particularidades que se resumen a continuación:

1. La puntuación en casi todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC, con las excepciones de *conocimientos básicos de la profesión* y la *capacidad de trabajar en equipo*.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas el mínimo se produce en la *resolución de problemas* con un valor de 4,429, en este caso se considera que el joven ha alcanzado un conocimiento “razonable”. Mientras que en las aplicadas en la empresa el valor mínimo se obtiene para el ítem de *conocimientos básicos de la profesión*, con una puntuación muy baja de 4,813 y con categoría de entre “razonable y suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas este máximo se produce en la *capacidad de trabajar en equipo* con una puntuación de 5,476, clasificada como “suficiente”. Pero en las aplicadas destaca con una puntuación muy alta, 6,531 la *responsabilidad en el trabajo*, considerada como una competencia entre “mucho y sobradamente”.

3.3. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias da Actividade Física e do Deporte

A información dispoñible na enquisa aos graduados pode desagregarse para analizar as competencias nos titulados en Ciencias da Actividade Física e do Deporte.

No cadro 21 (gráfico 24) móstranse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados relevantes para determinar as competencias transversais. Os resultados obtidos teñen elevadas puntuacións en ambas competencias. Mais, é conveniente precisar certas particularidades que se resumen a continuación:

1. A puntuación en case todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC, coas excepcións de *coñecementos básicos da profesión* e a *capacidade de traballar en equipo*.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas o mínimo prodúcese na *resolución de problemas* cun valor de 4,429, neste caso considérase que o rapaz alcanzou un coñecemento “razoable”. Mentres que nas aplicadas na empresa o valor mínimo obtense para o ítem de *coñecementos básicos da profesión*, cunha puntuación moi baixa de 4,813 e con categoría de entre “razoable e suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas este máximo prodúcese na *capacidade de traballar en equipo* cunha puntuación de 5,476, clasificada como “suficiente”. Pero nas aplicadas destaca cunha puntuación moi alta, 6,531 a *responsabilidade no traballo*, considerada como unha competencia entre “moito e sobradamente”.

Cuadro 21. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

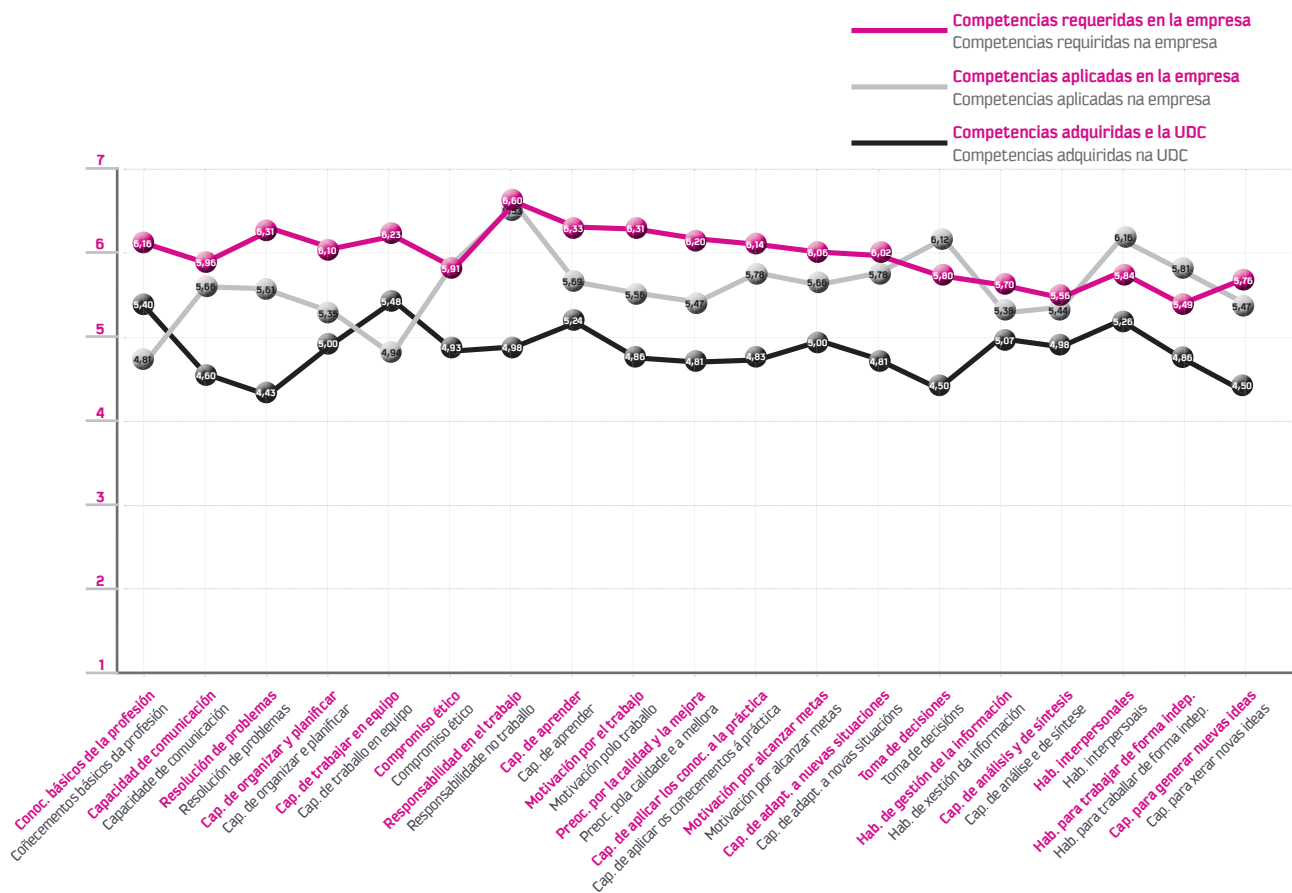
Cadro 21. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	5,405	4,813	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,595	5,656	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,429	5,613	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	5,000	5,355	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,476	4,938	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,929	5,906	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,976	6,531	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,238	5,688	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,857	5,563	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,810	5,469	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,833	5,781	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,000	5,656	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,810	5,781	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,500	6,125	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	5,071	5,375	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,976	5,438	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,262	6,156	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,857	5,813	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,500	5,469	5,756
Total CC Actividad Física y del Deporte Total CC Actividade Física e do Deporte	4,922	5,638	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 24. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 24. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 22 (gráfico 25) se presentan las puntuaciones promedio entre las competencias analizadas y se muestran valores de los diferenciales que son muy bajos. Sin embargo, las mayores diferencias se dan en la *toma de decisiones* con un 1,625, la *responsabilidad en el trabajo* (1,555), la *resolución de problemas* (1,184) y la *capacidad de comunicación* (1,061). El resto de los ítems presentan unos diferenciales que no alcanzan la unidad e incluso adoptan valores negativos en la capacidad de trabajar en equipo y en conocimientos básicos de la profesión donde las competencias adquiridas superan a las aplicadas.

No cuadro 22 (gráfico 25) preséntase a puntuación media entre as competencias analizadas e móstranse os valores dos diferenciais que son moi baixos. Así e todo, as maiores diferenzas danse na toma de decisións cun 1,625, a responsabilidade no traballo (1,555), a resolución de problemas (1,184) e a capacidade de comunicación (1,061). O resto dos ítems presentan uns diferenciais que non alcanzan a unidade e mesmo adoptan valores negativos na capacidade de traballar en equipo e en coñecementos básicos da profesión onde as competencias adquiridas superan ás aplicadas.

Cuadro 22. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte

Cadro 22. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte

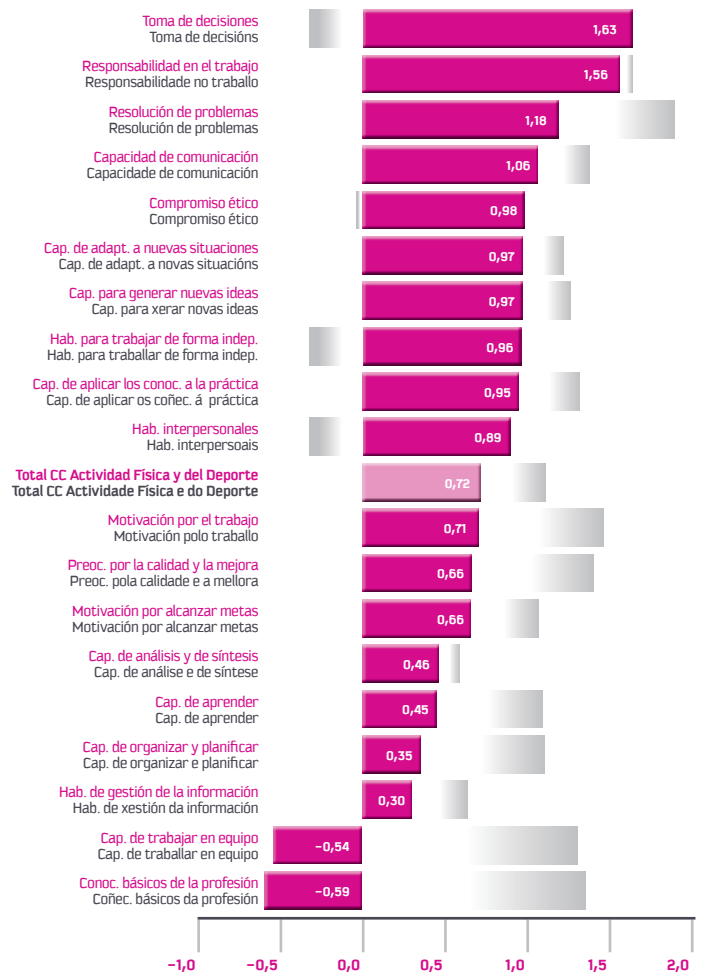
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones Toma de decisións	1,625
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,555
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,184
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,061
Compromiso ético Compromiso ético	0,978
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,972
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,969
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,955
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	0,948
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,894
Total CC Actividad Física y del Deporte Total CC Actividade Física e do Deporte	0,716
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,705
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,659
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,656
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,461
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,449
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,355
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,304
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	-0,539
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	-0,592

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El margen de mejora de cada uno de los 19 ítems, teniendo en cuenta la valoración dada por los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en base a la formación adquirida en la UDC y la requerida por las empresas se presenta en el cuadro 23 (gráfico 26) con los datos ordenados de mayor a menor. A la vista de la información obtenida, se puede destacar que la adecuación entre las competencias es inferior a la media de la UDC (20,87%) con un valor de 18,141%. Los datos disponibles muestran el porcentaje más elevado en la *resolución de problemas* con un 29,794%, seguido de la *responsabilidad en el trabajo* con un 24,601%, a *motivación polo*

Gráfico 25. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte

Gráfico 25. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC Actividad Física y del Deporte

Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC Actividade Física e do Deporte

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC Actividad Física y del Deporte

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC Actividade Física e do Deporte

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A marxe de mellora de cada un dos 19 ítems, tendo en conta a valoración dada polos titulados en Ciencias da Actividade Física e do Deporte segundo a formación adquirida na UDC e a requirida polas empresas preséntase no cadro 23 (gráfico 26) cos datos ordeados de maior a menor. Á vista da información obtida, pódese destacar que a adecuación entre as competencias é inferior á media da UDC (20,87%) cun valor de 18,141%. Os datos dispoñibles mostran a porcentaxe máis elevada na *resolución de problemas* cun 29,794%, seguido da *responsabilidade no traballo* cun 24,601%, a *motivación polo*

el trabajo con un 24,601%, la motivación por el trabajo con el 23,012%, la capacidad de comunicación con un 22,909%, la preocupación por la calidad y la mejora con un 22,447%, la toma de decisiones con un 22,441%, la capacidad para generar nuevas ideas con un 21,816%, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica que alcanza un porcentaje del 21,322% y, por último, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones con un 20,126%.

Cuadro 23. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Actividad Física y del Deporte

Cadro 23. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Actividade Física e do Deporte

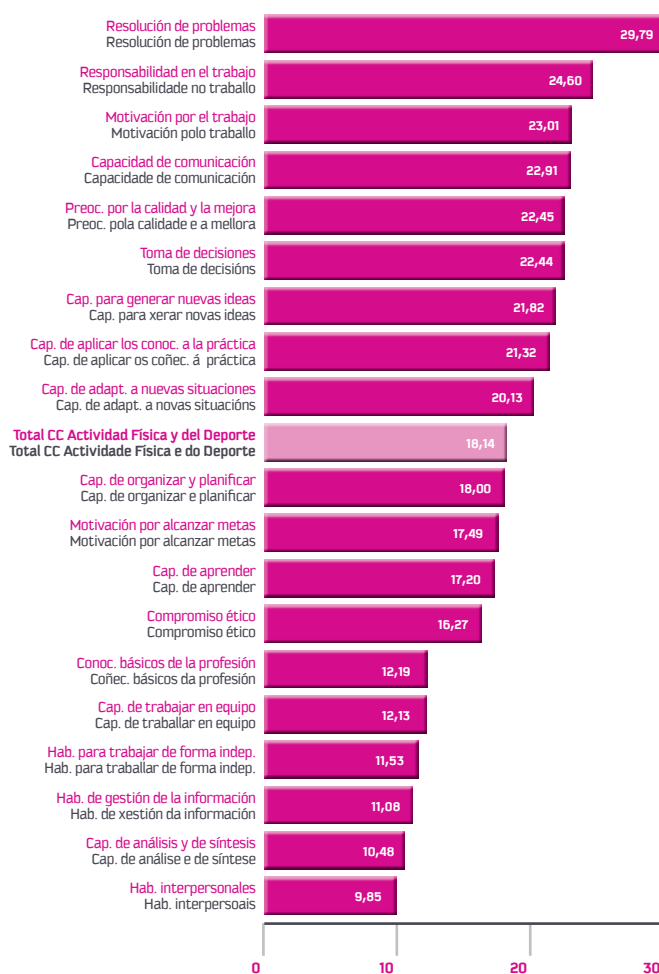
	Margen de mejora competencias requeridas- adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	29,794
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	24,601
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	23,012
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	22,909
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	22,447
Toma de decisiones Toma de decisións	22,441
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	21,816
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	21,322
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	20,126
Total CC Actividad Física y del Deporte Total CC Actividade Física e do Deporte	18,141
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	18,000
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	17,487
Cap. de aprender Cap. de aprender	17,195
Compromiso ético Compromiso ético	16,274
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	12,190
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	12,132
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	11,525
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	11,082
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	10,477
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	9,851

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

traballo co 23,012%, a capacidade de comunicación cun 22,909%, a preocupación pola calidade e a mellora cun 22,447%, a toma de decisións cun 22,441%, a capacidade para xerar novas ideas cun 21,816%, a capacidade de aplicar os coñecementos á práctica que alcanza unha porcentaxe do 21,322% e, por último, a capacidade de adaptación a novas situacións cun 20,126%.

Gráfico 26. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Actividad Física y del Deporte

Gráfico 26. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Actividade Física e do Deporte



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de la desviación típica de las competencias para Ciencias de la Actividad Física y del Deporte se muestra en el gráfico 27 donde los ítems puntuados con mayor dispersión son la *motivación por el trabajo* y en la *preocupación por la calidad y la mejora*. En cambio los puntuados con menor dispersión son la *capacidad de análisis y síntesis* y las *habilidades interpersonales*.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC, la mayor desviación típica se registra en la *motivación por el trabajo* (1,829) y la menor en los *conocimientos básicos de la profesión* (1,061).

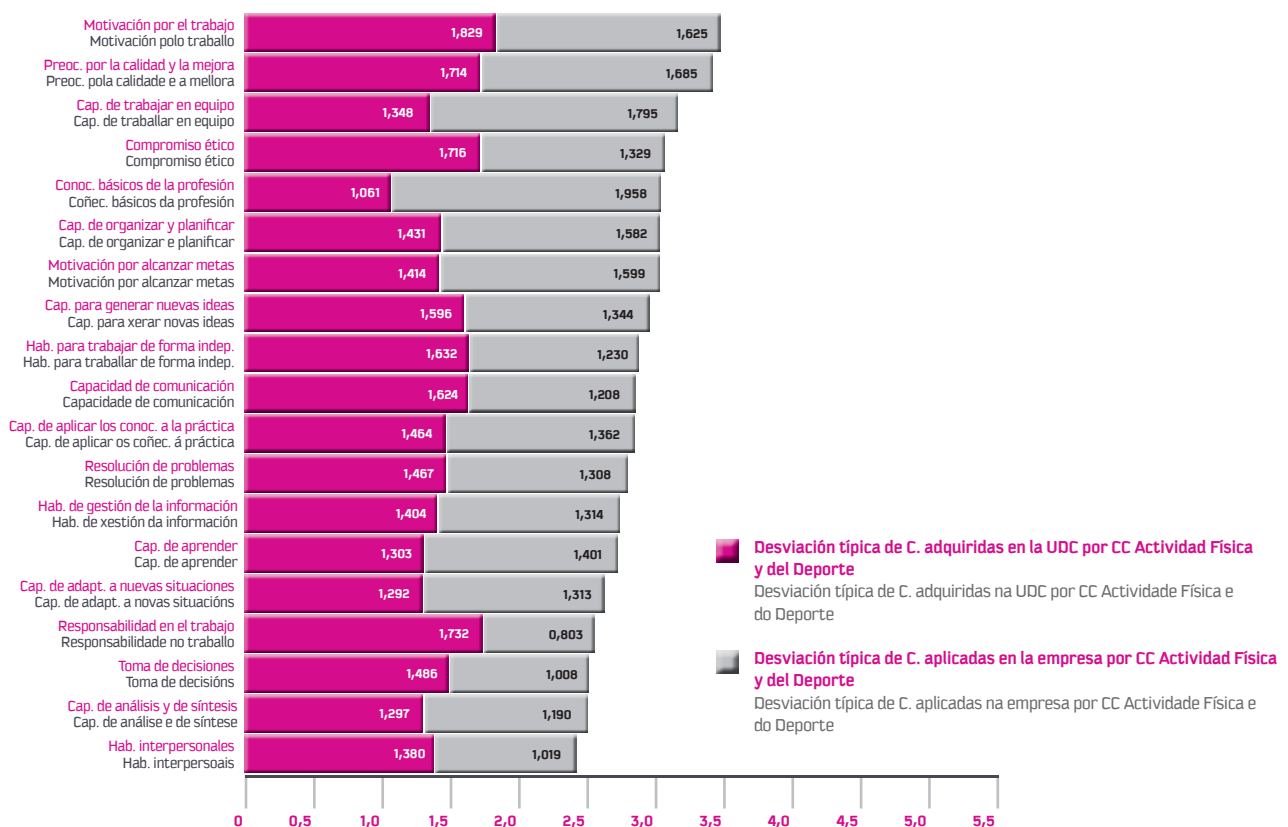
Para competencias aplicadas, el valor máximo se da en los *conocimientos básicos de la profesión* (1,958) y el mínimo en la *responsabilidad en el trabajo* (0,803).

A estrutura da desviación típica das competencias para Ciencias da Actividade Física e do Deporte móstrase no gráfico 27 onde os ítems puntuados con maior dispersión son a *motivación polo traballo* e na *preocupación pola calidade e a mellora*. En cambio os puntuados con menor dispersión son a *capacidade de análise e síntese* e as *habilidades interpersoais*.

No tocante ás competencias adquiridas na UDC, a maior desviación típica rexístrase na *motivación polo traballo* (1,829) e a menor nos *coñecementos básicos da profesión* (1,061).

Para competencias aplicadas, o valor máximo dáse nos *coñecementos básicos da profesión* (1,958) e o mínimo na *responsabilidade no traballo* (0,803).

Gráfico 27. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Actividad Física y del Deporte
Gráfico 27. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Actividade Física e do Deporte



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.4. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias de la Salud

Es necesario recordar, llegados a este punto que los esfuerzos de medición de los diferentes ítems y los análisis posteriores han permitido elaborar una serie de índices cuya cualidad principal consiste en que se conoce perfectamente lo que miden, porque se trata de aptitudes definidas en comparación con las tareas que se pueden observar. En este apartado se analizan las competencias en las titulaciones de Ciencias de la Salud. En el cuadro 24 (gráfico 28) se muestran las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados relevantes para determinar las competencias transversales. Se conoce científicamente que todos los ítems implican varias aptitudes, incluso aunque alguna de ellas tenga un papel dominante, por eso el éxito en el desarrollo de una profesión descansa sobre diversas habilidades. Se podría decir que es el valor promedio de las competencias lo más destacado en cada profesión.

Los resultados obtenidos muestran elevadas puntuaciones, pero, es conveniente precisar ciertas particularidades de estas titulaciones que se resumen a continuación:

1. La puntuación de casi todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC, con la excepción de los *conocimientos básicos de la profesión* (5,500 respecto a 5,355)
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas el mínimo se produce en dos ítems: en la *capacidad de organizar y planificar* y en la *capacidad para generar nuevas ideas* con un valor de 4,559 en este caso se considera que el joven ha alcanzado un conocimiento entre “razonable y suficiente”. Sin embargo, en las competencias aplicadas el valor mínimo se obtiene para el ítem de la *capacidad de análisis y síntesis* con una puntuación de 5,081 (calificado como “suficiente”).
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas el máximo está en el *compromiso ético* con una puntuación de 5,304 y clasificadas como “suficiente”. Mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación muy alta, 6,548 la *responsabilidad en el trabajo*, considerada como una competencia entre “mucho y sobradamente”.

3.4. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias da Saúde

É necesario lembrar, chegados a este punto que os esforzos de medición dos diferentes ítems e as análises posteriores permitiron elaborar unha serie de índices dos que a cualidade principal consiste en que se coñece perfectamente o que miden, porque se trata de aptitudes definidas en comparación coas tarefas que se poden observar. Neste apartado analízanse os competenciais nas titulacións de Ciencias da Saúde. No cadro 24 (gráfico 28) móstranse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados relevantes para determinar as competencias transversais. Coñécese científicamente que todos os ítems implican varias aptitudes, mesmo aínda que algunha delas teña un papel dominante, por iso o éxito no desenvolvemento dunha profesión descansa sobre diversas habilidades. Poderíase dicir que é o valor medio das competencias o máis destacado en cada profesión.

Os resultados obtidos mostran elevadas puntuacións, pero, é conveniente precisar certas particularidades destas titulacións que se resumen a continuación:

1. A puntuación de case todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC, coa excepción dos *coñecementos básicos da profesión* (5,500 respecto a 5,355)
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas o mínimo prodúcese en dous ítems: na *capacidade de organizar e planificar* e na *capacidade para xerar novas ideas* cun valor de 4,559 neste caso considérase que o mozo alcanzou un coñecemento entre “razoable e suficiente”. Así e todo, nas competencias aplicadas o valor mínimo obtense para o ítem da *capacidade de análise e síntese* cunha puntuación de 5,081 (calificado como “suficiente”).
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas o máximo está no *compromiso ético* cunha puntuación de 5,304 e clasificadas como “suficiente”. Mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación moi alta, 6,548 a *responsabilidade no traballo*, considerada como unha competencia entre “moito e sobradamente”.

Cuadro 24. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

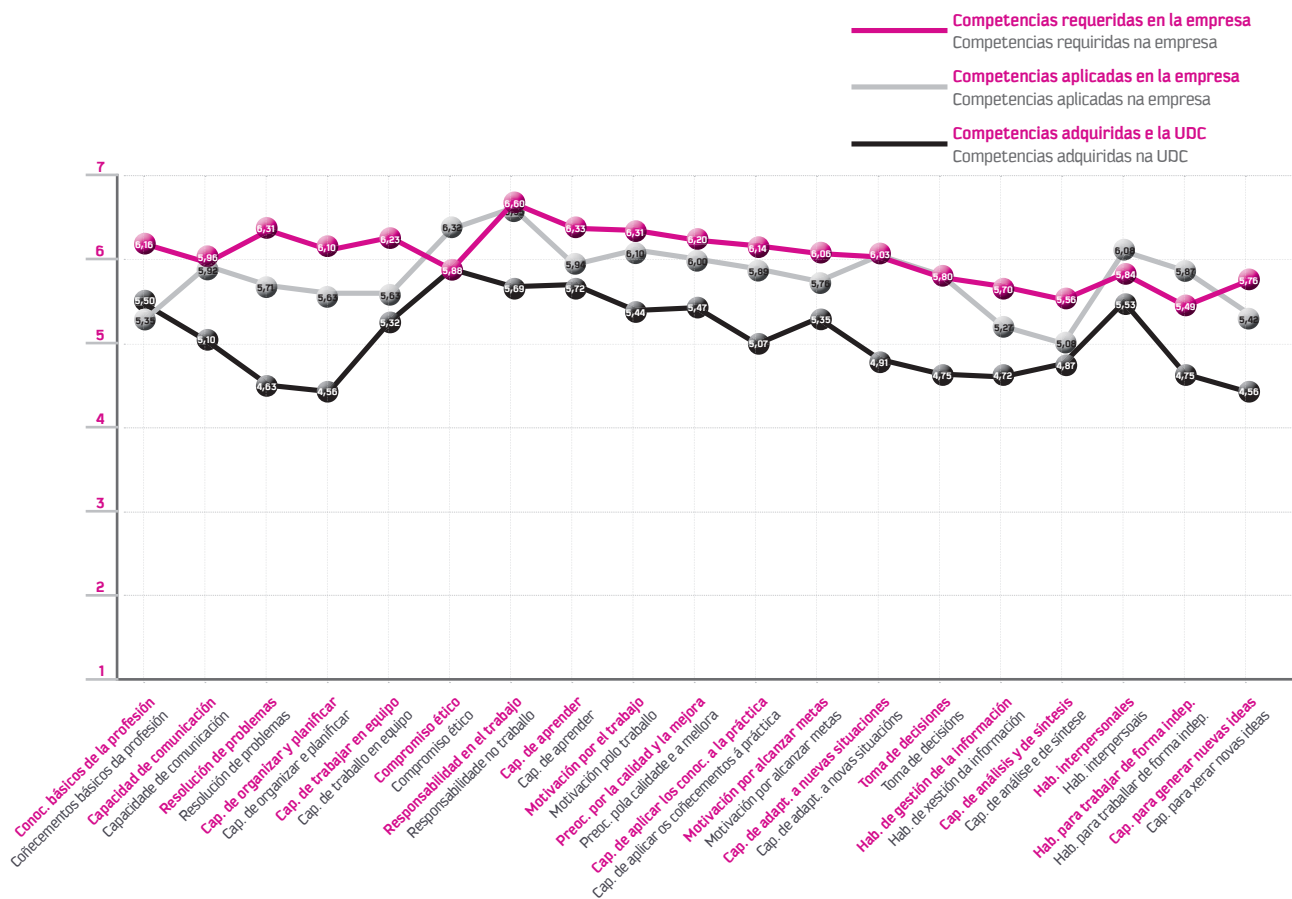
Cadro 24. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	5,500	5,355	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	5,103	5,919	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,632	5,710	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,559	5,629	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,324	5,629	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	5,882	6,323	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	5,691	6,548	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,721	5,935	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	5,441	6,097	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,471	6,000	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	5,074	5,887	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,353	5,758	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,912	6,032	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,750	5,820	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,721	5,274	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,868	5,081	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,529	6,081	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,750	5,871	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,559	5,419	5,756
Total CC de la Salud Total CC da Saúde	5,149	5,809	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 28. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 28. Puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 25 (gráfico 29) se presentan las puntuaciones diferenciales promedio en las competencias analizadas y se muestran valores muy bajos. Esta situación, realmente manifiesta que existe un equilibrio entre la preparación de los jóvenes para el trabajo y el puesto desempeñado. Las pequeñas diferencias se dan en la *habilidad para trabajar de forma independiente* con un 1,121, en la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 1,120, la *resolución de problemas* (1,077), la *capacidad de organizar y planificar* (1,070) y la *toma de decisiones* (1,070). El resto de los ítems presentan unos diferenciales que no alcanzan la unidad e incluso adoptan valores negativos en *conocimientos básicos de la profesión* (-0,145).

No cuadro 25 (gráfico 29) preséntase a puntuación diferencial media-nas competencias analizadas e móstranse valores moi baixos. Esta situación, realmente manifesta que existe un equilibrio entre a preparación da xuventude para o traballo e o posto desempeñado. As pequenas diferenzas danse na *habibilidade para traballar de forma independente* cun 1,121, na *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 1,120, a *resolución de problemas* (1,077), a *capacidade de organizar e planificar* (1,070) e a *toma de decisións* (1,070). O resto dos ítems presentan uns diferenciais que non alcanzan a unidade e mesmo adoptan valores negativos en *coñecementos básicos da profesión* (-0,145).

Cuadro 25. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud

Cadro 25. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde

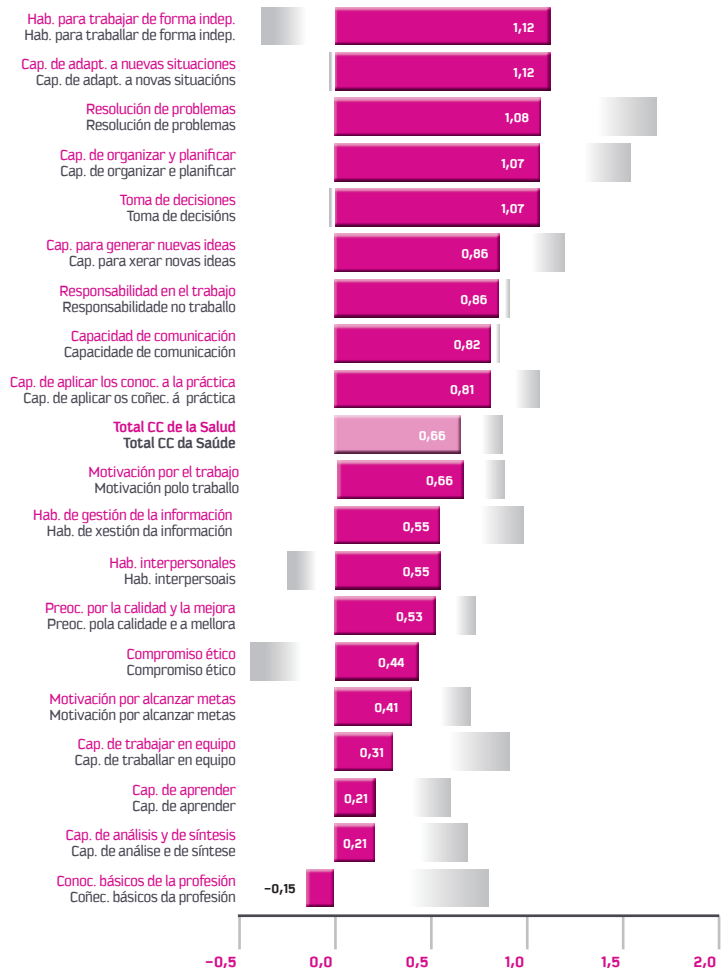
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	1,121
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,120
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,077
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,070
Toma de decisiones Toma de decisións	1,070
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,861
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,857
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,816
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	0,814
Total CC de la Salud Total CC da Saúde	0,659
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,656
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,554
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,551
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,529
Compromiso ético Compromiso ético	0,440
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,405
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,306
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,215
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,213
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,145

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 26 (gráfico 30) se presenta el margen de mejora en las titulaciones de Ciencias de la Salud, donde se tiene en cuenta la formación adquirida en la UDC y la requerida por las empresas. Los datos se han ordenado de mayor a menor, y a la vista de la información obtenida, se puede destacar que la adecuación entre las competencias es alta, con un margen de mejora que solo en el ítem *resolución de problemas* alcanza el 26,563%. En los demás los porcentajes son inferiores: en la *capacidad de organizar y planificar* con un 25,235%, la *capacidad para generar nuevas ideas* con un 20,794%, en la *capacidad*

Gráfico 19. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud

Gráfico 19. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran adquirir na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC de la Salud
Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC da Saúde

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC de la Salud
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC da Saúde

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No cuadro 26 (gráfico 30) preséntase a marxe de mellora nas titulacións de Ciencias da Saúde, onde se ten en conta a formación adquirida na UDC e a requirida polas empresas. Os datos ordenáronse de maior a menor, e á vista da información obtida, pódese destacar que a adecuación entre as competencias é alta, cunha marxe de mellora que só no ítem *resolución de problemas* alcanza o 26,563%. Nos demais as porcentaxes son inferiores: na *capacidade de organizar e planificar* cun 25,235%, a *capacidade para xerar novas ideas* cun 20,794%, na *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 18,428%, a *toma*

de adaptarse a nuevas situaciones con un 18,428%, la toma de decisiones con un 18,132%, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica (17,412%), la habilidad de gestión de la información (17,233%) y la capacidad de trabajar en equipo (14,582%).

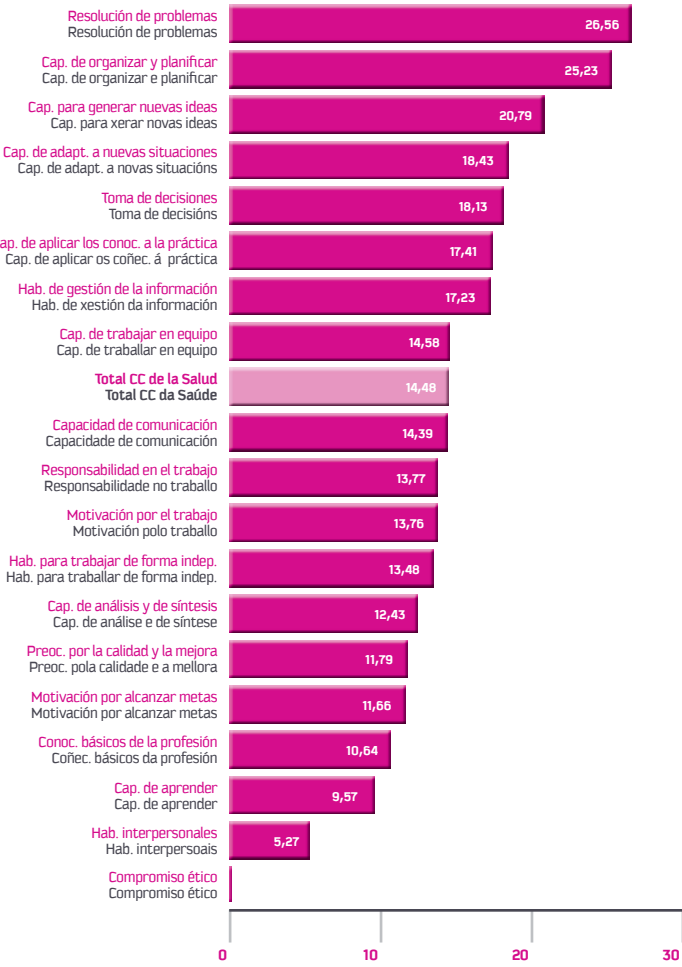
Cuadro 26. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC de la Salud
 Cadro 26. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC da Saúde

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje)
Resolución de problemas Resolución de problemas	26,563
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	25,235
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	20,794
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	18,428
Toma de decisiones Toma de decisións	18,132
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	17,412
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	17,233
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	14,582
Total CC de la Salud Total CC da Saúde	14,484
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	14,391
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	13,767
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	13,755
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	13,477
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	12,430
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	11,787
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	11,663
Conoc. básicos de la profesión Conoc. básicos da profesión	10,643
Cap. de aprender Cap. de aprender	9,568
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,268
Compromiso ético Compromiso ético	0,071

Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

de decisións cun 18,132%, a capacidade de aplicar os coñecementos á práctica (17,412%), a habilidade de xestión da información (17,233%) e a capacidade de traballar en equipo (14,582%).

Gráfico 30. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC de la Salud
 Gráfico 30. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC da Saúde



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

La dispersión en las respuestas ofrecidas en el ámbito de las Ciencias de la Salud se muestra en la estructura del gráfico 31. Se observa claramente cómo los ítems de mayor desviación típica corresponden con la *habilidad para trabajar de forma independiente* y la *capacidad de trabajar en equipo* y los de menor dispersión son la *capacidad de comunicación* y el *compromiso ético*.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC, la mayor desviación típica se registra en la *habilidad para trabajar de forma independiente* (1,782) y la menor en los *conocimientos básicos de la profesión* (1,086).

Para competencias aplicadas, el valor máximo se alcanza en la *capacidad de trabajar en equipo* (1,776) y el mínimo en el *compromiso ético* (0,883).

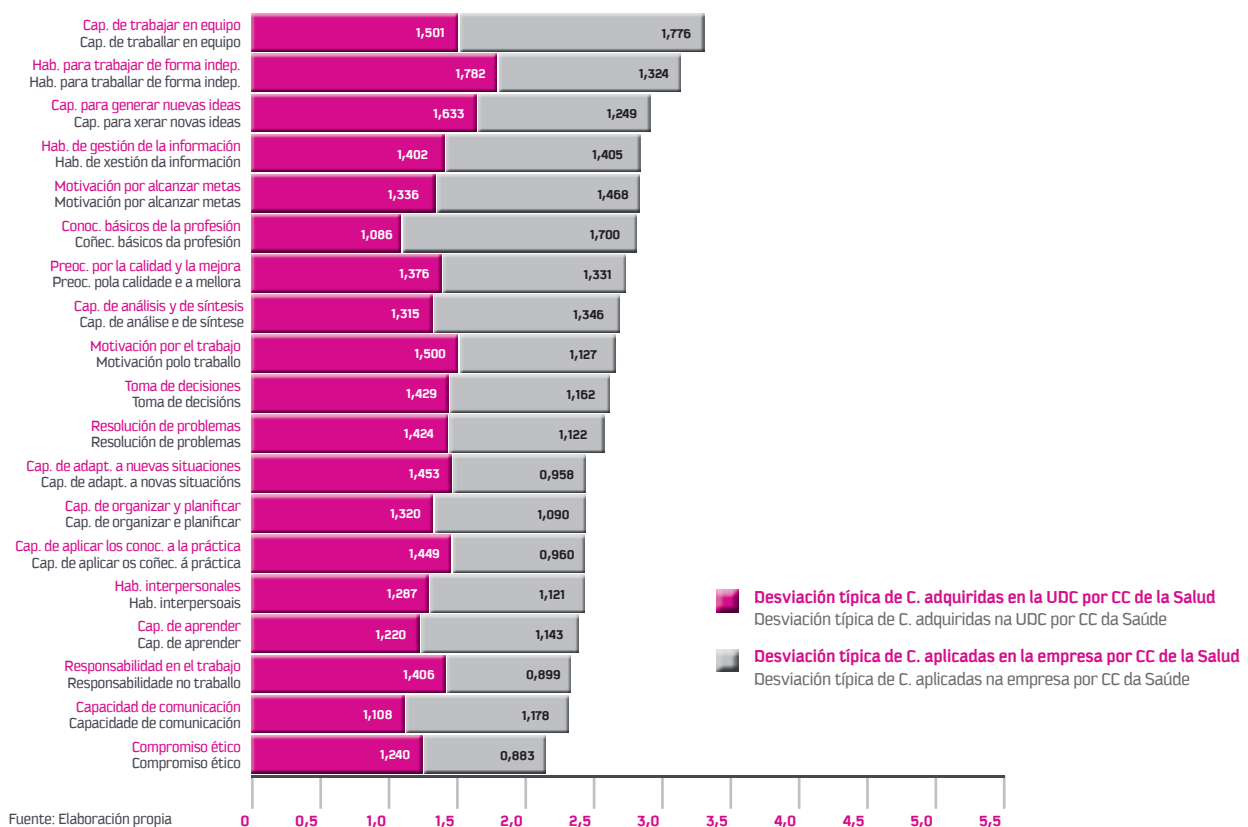
A dispersión nas respostas ofrecidas no ámbito das Ciencias da Saúde móstrase na estrutura do gráfico 31. Obsérvase claramente como os ítems de maior desviación típica corresponden coa *habilitade para traballar de forma independente* e a *capacidade de traballar en equipo* e os de menor dispersión son a *capacidade de comunicación* e o *compromiso ético*.

No tocante ás competencias adquiridas na UDC, a maior desviación típica rexístrase na *habilitade para traballar de forma independente* (1,782) e a menor nos *coñecementos básicos da profesión* (1,086).

Para competencias aplicadas, o valor máximo acádase na *capacidade de traballar en equipo* (1,776) e o mínimo no *compromiso ético* (0,883).

Gráfico 31. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC de la Salud

Gráfico 31. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC da Saúde



3.5. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias Económicas

En el cuadro 27 (gráfico 32) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en Ciencias Económicas. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones medias altas sobre todo en las competencias aplicadas en la empresa. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades de estos titulados que se reseñan a continuación:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC, con importantes gaps en alguna de ellas.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas en la UDC, este valor se produce en la *toma de decisiones* con un 3,704. En este caso se considera que el universitario alcanza un conocimiento entre “insuficiente y razonable”. Mientras que en las competencias aplicadas el mínimo se obtiene en los *conocimientos básicos de la profesión*, con una puntuación de 4,410 y con categoría de “razonable”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas, éste se produce en la *capacidad de aprender* con un valor de 5,407 clasificado como “suficiente”; mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación de 6,077 la *responsabilidad en el trabajo*, considerado como “mucho”.

3.5. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias Económicas

No cuadro 27 (gráfico 32) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados en Ciencias Económicas. Os resultados obtidos presentan unha puntuación media alta sobre todo nas competencias aplicadas na empresa. Con todo é necesario precisar algunhas particularidades destes titulados que se sinalan a continuación:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC, con importantes gaps nalgũa delas.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas na UDC, este valor prodúcese na *toma de decisións* cun 3,704. Neste caso considérase que o universitario alcanza un coñecemento entre “insuficiente e razoable”. Mentres que nas competencias aplicadas o mínimo obtense nos *coñecementos básicos da profesión*, cunha puntuación de 4,410 e con categoría de “razoable”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas, este prodúcese na *capacidade de aprender* cun valor de 5,407 clasificado como “suficiente”; mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación de 6,077 a *responsabilidade no traballo*, considerado como “moito”.

Cuadro 27. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

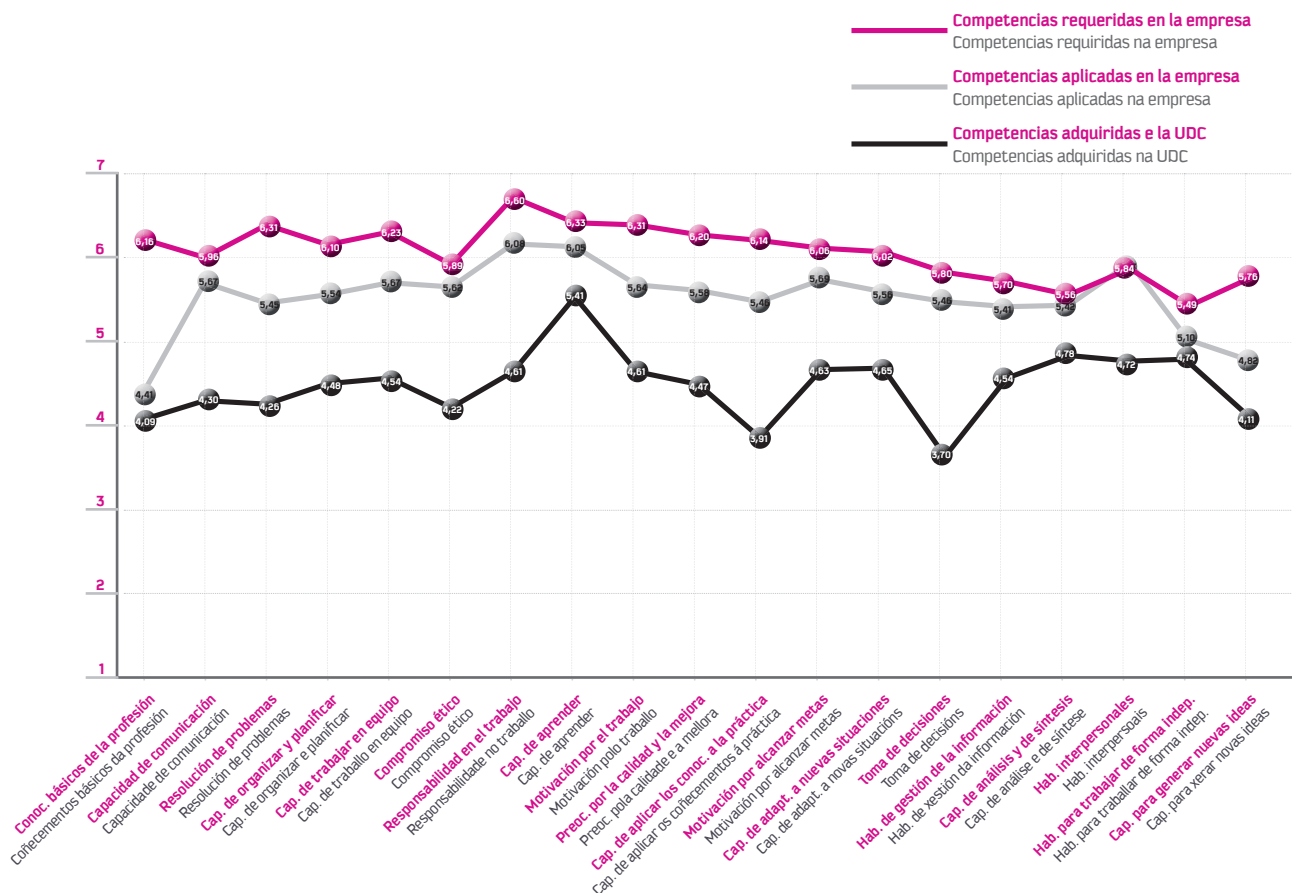
Cadro 27. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,093	4,410	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,296	5,667	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,259	5,447	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,481	5,538	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	4,537	5,667	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,222	5,615	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,611	6,077	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,407	6,051	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,611	5,641	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,472	5,579	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	3,906	5,462	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,630	5,692	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,648	5,564	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	3,704	5,462	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,537	5,410	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,778	5,421	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,722	5,872	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,741	5,103	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,111	4,821	5,756
Total CC Económicas Total CC Económicas	4,461	5,500	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 32. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 32. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 28 (gráfico 33) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa, y es muy significativo el número de ítems con valores muy altos superiores a la unidad. Sin embargo, el mayor gap se produce en la *toma de decisiones* con un valor de 1,758, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,556. La diferencia entre estos dos ítems se produce no tanto por la elevada magnitud de la puntuación en la competencia aplicada, sino por ser muy baja la capacidad que los graduados dicen haber alcanzado en la UDC (3,704 y 3,906 respectivamente). También destacan con importantes diferencias los siguientes ítems: la *responsabilidad en el trabajo* (1,466), el *compromiso ético* (1,393), la *capacidad de comunicación* (1,370), la *resolución de problemas* (1,188), las *habilidades interpersonales* (1,150), la *capacidad de trabajar en equipo* (1,130), la *preocupación por la calidad y la mejora* (1,107), la *motivación para alcanzar metas* (1,063) y la *capacidad de organizar y planificar* (1,057).

No cuadro 28 (gráfico 33) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa, e é moi significativo o número de ítems con valores moi altos superiores á unidade. Así e todo, o maior gap prodúcese na toma de decisións cun valor de 1,758, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,556. A diferenza entre estes dous ítems prodúcese non tanto pola elevada magnitude da puntuación na competencia aplicada, senón por ser moi baixa a capacidade que os graduados din ter alcanzado na UDC (3,704 e 3,906 respectivamente). Tamén destacan con importantes diferenzas os seguintes ítems: a *responsabilidade no traballo* (1,466), o *compromiso ético* (1,393), a *capacidade de comunicación* (1,370), a *resolución de problemas* (1,188), as *habilidades interpersonais* (1,150), a *capacidade de traballar en equipo* (1,130), a *preocupación pola calidade e a mellora* (1,107), a *motivación para alcanzar metas* (1,063) e a *capacidade de organizar e planificar* (1,057).

Cuadro 28. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas

Cadro 28. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas

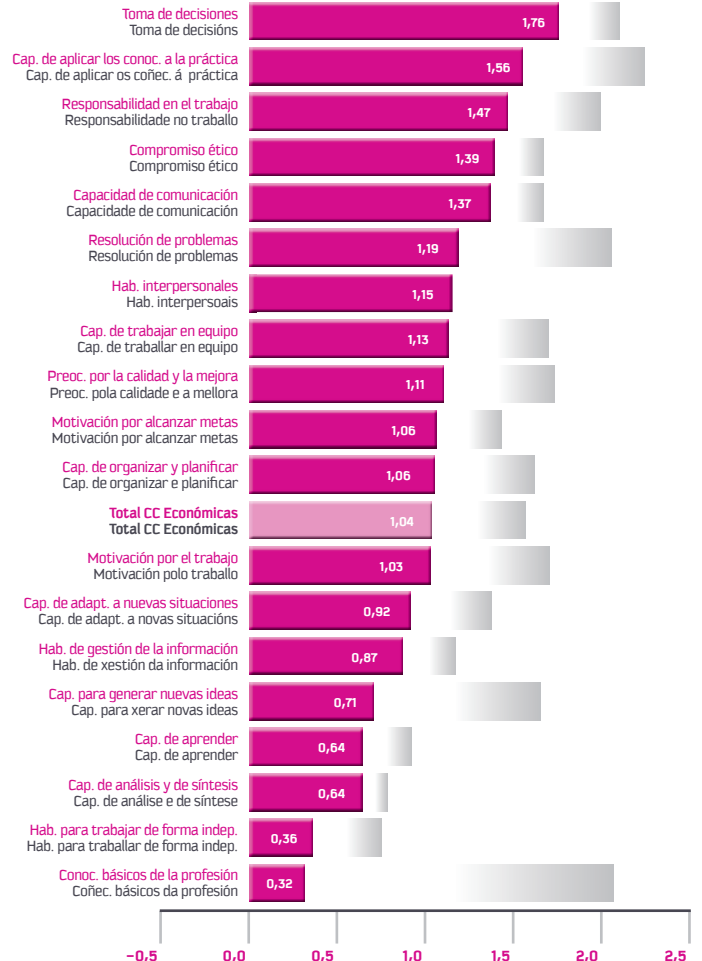
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones Toma de decisións	1,758
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,556
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,466
Compromiso ético Compromiso ético	1,393
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,370
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,188
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	1,150
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	1,130
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,107
Motivación por alcanzar metas Motivación polo traballo	1,063
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,057
Total CC Económicas Total CC Económicas	1,039
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,030
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,916
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,873
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,709
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,644
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,643
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,362
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	0,318

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El margen de mejora entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa para cada uno de los 19 ítems se presenta en el cuadro 29 (gráfico 34). La información obtenida permite afirmar que en todos los ítems analizados, el margen de mejora es positivo y muy elevado. A la vista de la información obtenida para los graduados en Ciencias Económicas, se puede destacar que la adecuación necesaria entre las competencias medias alcanza el 25,797%, superior a la media de la UDC (20,87%). Los datos disponibles presentan los márgenes de mejora más elevados en la *capacidad de aplicar los conocimientos a*

Gráfico 33. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas

Gráfico 33. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC Económicas
Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) CC Económicas

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC Económicas
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) CC Económicas

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A marxe de mellora entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa para cada un dos 19 ítems preséntase no cuadro 29 (gráfico 34). A información obtida permite afirmar que en todos os ítems analizados, a marxe de mellora é positiva e moi elevada. Á vista da información obtida para os graduados en Ciencias Económicas, pódese destacar que a adecuación necesaria entre as competencias medias alcanza o 25,797%, superior á media da UDC (20,87%). Os datos dispoñíbles presentan as marxes de mellora máis elevadas na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 36,423%,

la práctica con un 36,423%, la toma de decisiones con un 36,165%, los conocimientos básicos de la profesión con un 33,508%, la resolución de problemas con un 32,478%, la responsabilidad en el trabajo con el 30,132%, la capacidad para generar nuevas ideas con el 28,572%, el compromiso ético con el 28,273%, la capacidad de comunicación con el 27,924%, la preocupación por la calidad y la mejora con un 27,894%, la capacidad de trabajar en equipo con el 27,202%, la motivación por el trabajo con el 26,912% y la capacidad de organizar y planificar con el 26,503%.

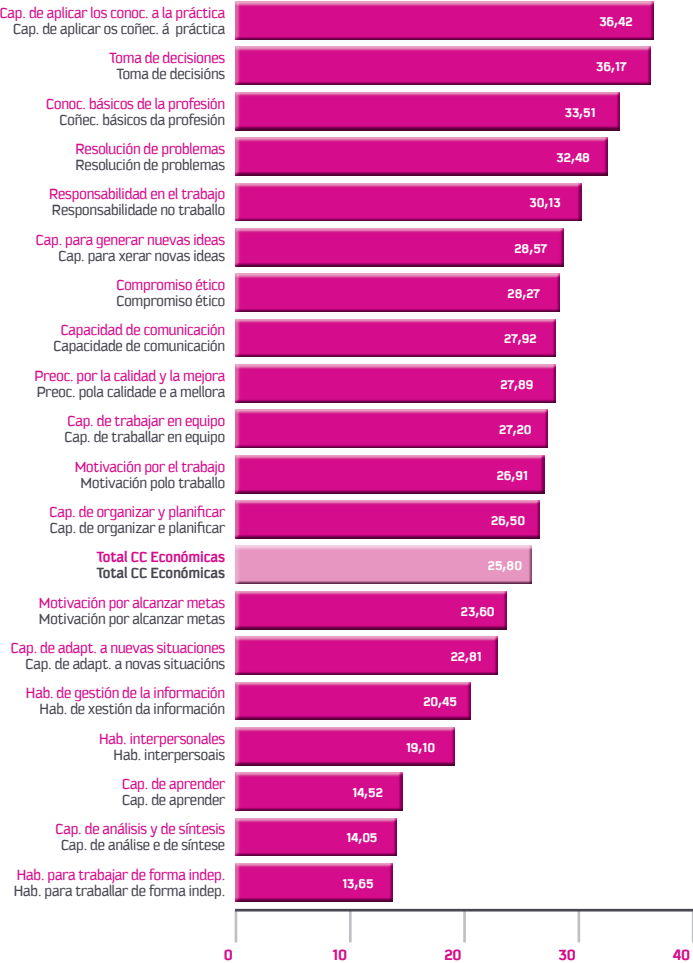
Cuadro 29. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Económicas
Cadro 29. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Económicas

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje)
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	36,423
Toma de decisiones Toma de decisións	36,165
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	33,508
Resolución de problemas Resolución de problemas	32,478
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	30,132
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	28,572
Compromiso ético Compromiso ético	28,273
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	27,924
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	27,894
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	27,202
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	26,912
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	26,503
Total CC Económicas Total CC Económicas	25,797
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	23,599
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	22,806
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	20,452
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	19,097
Cap. de aprender Cap. de aprender	14,519
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	14,046
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	13,646

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

a toma de decisións cun 36,165%, os coñecementos básicos da profesión cun 33,508%, a resolución de problemas cun 32,478%, a responsabilidade no traballo co 30,132%, a capacidade para xerar novas ideas co 28,572%, o compromiso ético co 28,273%, a capacidade de comunicación co 27,924%, a preocupación pola calidade e a mellora cun 27,894%, a capacidade de traballar en equipo co 27,202%, a motivación polo traballo co 26,912% e a capacidade de organizar e planificar co 26,503%.

Gráfico 34. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Económicas
Gráfico 34. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Económicas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de la desviación típica para Ciencias Económicas (gráfico 35) muestra que el ítem con mayor dispersión es la *capacidad para generar nuevas ideas* seguido de la *toma de decisiones*. Las menores dispersiones se alcanzan en la *capacidad de aprender* y en los *conocimientos básicos de la profesión*.

Con respecto a las competencias adquiridas en la UDC, la mayor desviación típica se registra en la *toma de decisiones* con un valor de 1,839 y la menor se produce en los *conocimientos básicos* con un valor de 1,120.

Con respecto a las competencias aplicadas en la empresa, el valor máximo se produce en la *capacidad para generar nuevas ideas* con un 1,848 y el mínimo en la *capacidad de aprender* con un 1,146.

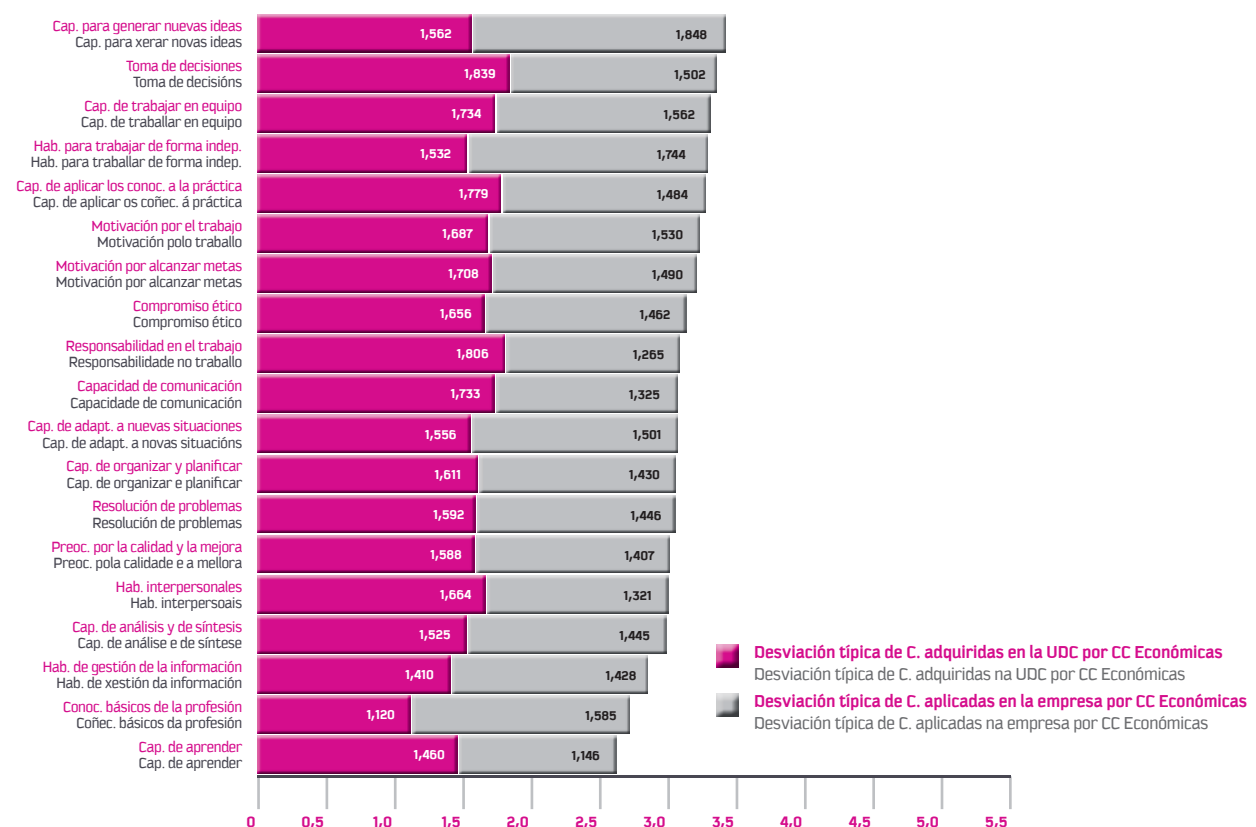
A estrutura da desviación típica para Ciencias Económicas (gráfico 35) mostra que o ítem con maior dispersión é a *capacidade para xerar novas ideas* seguido da *toma de decisións*. As menores dispersións alcázanse na *capacidade de aprender* e nos *coñecementos básicos da profesión*.

Con respecto ás competencias adquiridas na UDC, a maior desviación típica rexístrase na *toma de decisións* cun valor de 1,839 e a menor prodúcese nos *coñecementos básicos* cun valor de 1,120.

Con respecto ás competencias aplicadas na empresa, o valor máximo prodúcese na *capacidade para xerar novas ideas* cun 1,848 e o mínimo na *capacidade de aprender* cun 1,146.

Gráfico 35. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Económicas

Gráfico 35. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Económicas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.6. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas

En el cuadro 30 (gráfico 36) se presentan las puntuaciones otorgadas a los distintos ítems para determinar las competencias transversales. Los resultados obtenidos tienen unas puntuaciones medias destacando como valores más significativos los alcanzados en las competencias aplicadas. Pero, es necesario precisar algunas particularidades de los graduados en Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas que se indican a continuación:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En el caso de las competencias adquiridas el mínimo se alcanza en la *capacidad para generar nuevas ideas* con un valor de 4,101. Para este ítem el universitario ha alcanzado un conocimiento de “razonable”. Mientras que en las aplicadas en la empresa el mínimo se obtiene para el ítem de *conocimientos básicos de la profesión* con una puntuación de 4,734 y con una categoría entre “razonable y suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas, este máximo se produce en la *capacidad de aprender* con una puntuación de 5,289, clasificada como “suficiente”; mientras que en las aplicadas destaca la *responsabilidad en el trabajo* con una puntuación alta de 6,047 considerada como un conocimiento de “mucho”.

3.6. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas

No cuadro 30 (gráfico 36) preséntanse as puntuacións outorgadas aos distintos ítems para determinar as competencias transversais. Os resultados obtidos teñen unha puntuación media destacando como valores máis significativos os alcanzados nas competencias aplicadas. Mais, é necesario precisar algunhas particularidades dos graduados en Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas que se indican a continuación:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. No caso das competencias adquiridas o mínimo alcánzase na *capacidade para xerar novas ideas* cun valor de 4,101. Para este ítem o universitario alcanzou un coñecemento de “razoable”. Mentres que nas aplicadas na empresa o mínimo obtense para o ítem de *coñecementos básicos da profesión* cunha puntuación de 4,734 e cunha categoría entre “razoable e suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas, este máximo prodúcese na *capacidade de aprender* cunha puntuación de 5,289, clasificada como “suficiente”; mentres que nas aplicadas destaca a *responsabilidade no traballo* cunha puntuación alta de 6,047 considerada como un coñecemento de “moito”.

Cuadro 30. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

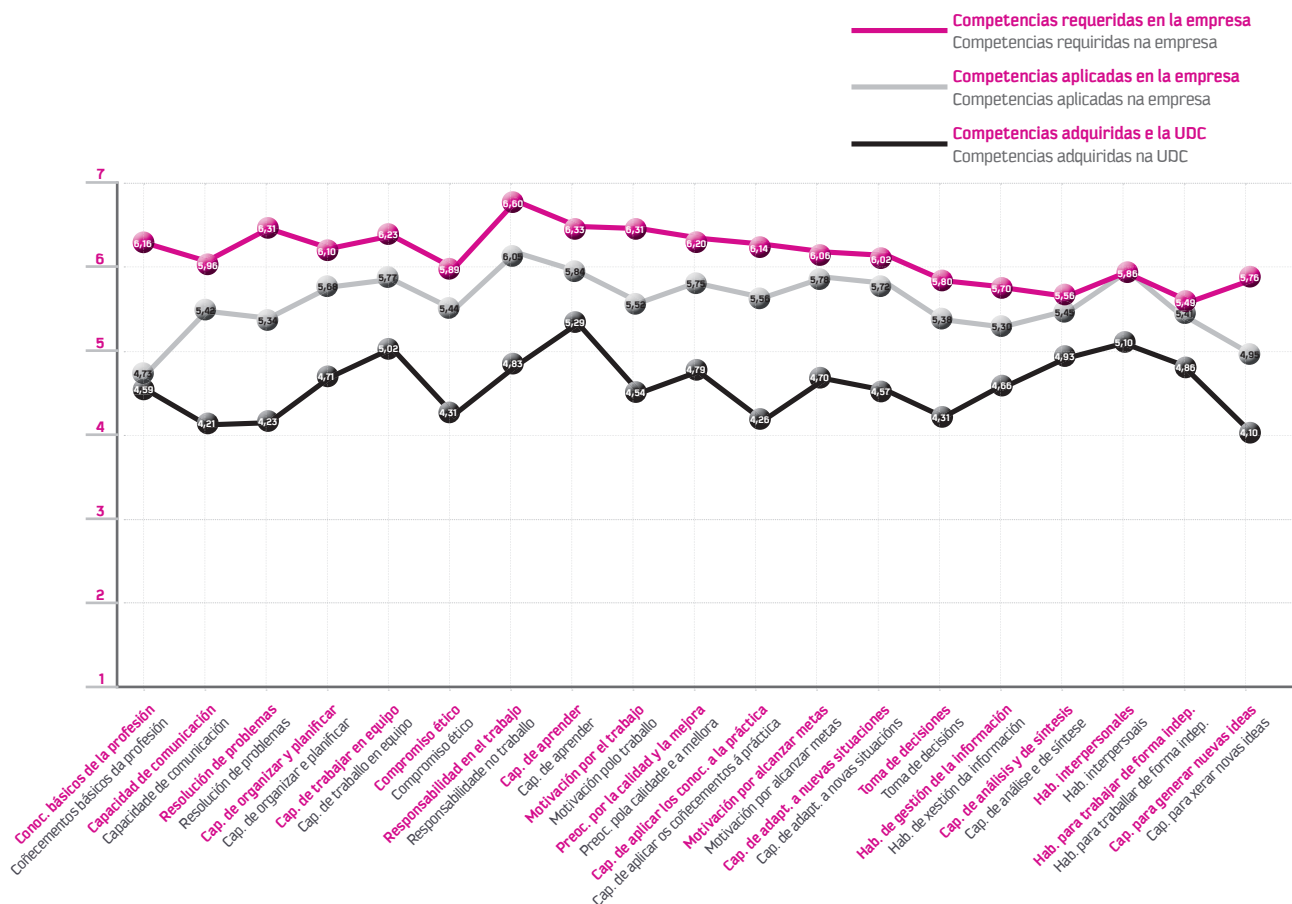
Cadro 30. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,589	4,734	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,211	5,422	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,233	5,344	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,711	5,683	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,022	5,766	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,311	5,438	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,833	6,047	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,289	5,844	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,544	5,516	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,789	5,750	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,256	5,563	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,700	5,781	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,573	5,719	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,311	5,381	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,663	5,302	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,933	5,453	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,100	5,859	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,856	5,413	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,101	4,953	5,756
Total CC Empresariales y ADE Total CC Empresariais e ADE	4,633	5,524	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 36. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 36. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 31 (gráfico 37) se presenta el diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. El valor promedio de este diferencial se sitúa en un valor bajo respecto al promedio de titulaciones, con un 0,892. Sin embargo las mayores diferencias se dan en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,307, y la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,214. También destacan la *capacidad de comunicación* (1,211), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (1,146), el *compromiso ético* (1,126), y la *resolución de problemas* (1,110).

No cuadro 31 (gráfico 37) preséntase o diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. O valor medio deste diferencial sitúase nun valor baixo respecto á media de titulacións, cun 0,892. Porén as maiores diferenzas danse na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,307, e a *responsabilidade no traballo* cun 1,214. Tamén destacan a *capacidade de comunicación* (1,211), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (1,146), o *compromiso ético* (1,126), e a *resolución de problemas* (1,110).

Cuadro 31. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE

Cadro 31. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE

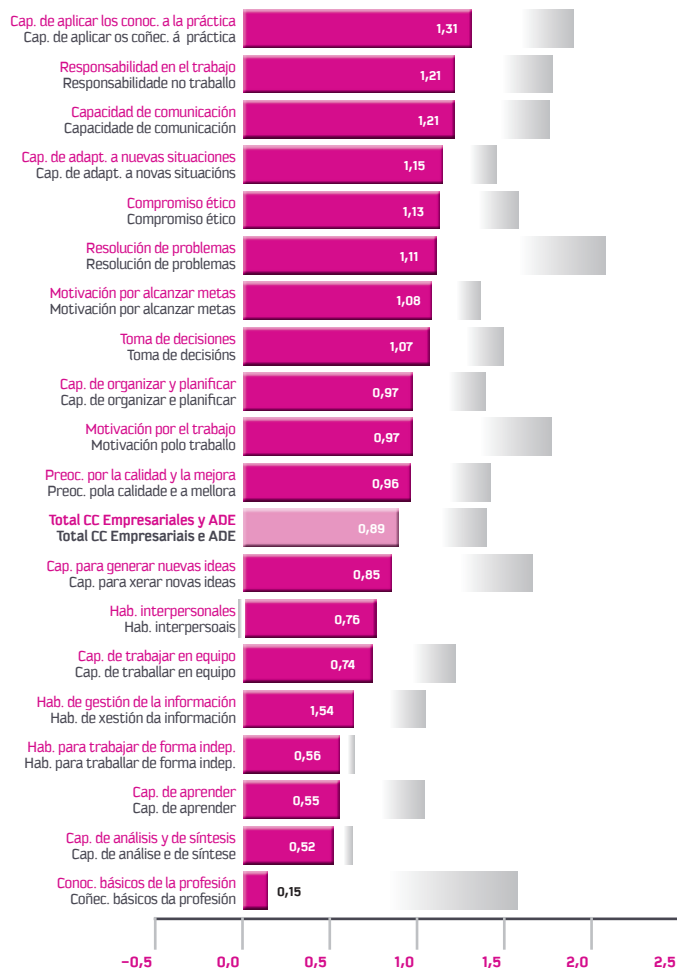
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,307
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,214
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,211
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,146
Compromiso ético Compromiso ético	1,126
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,110
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	1,081
Toma de decisiones Toma de decisións	1,070
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,971
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,971
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,961
Total CC Empresariales y ADE Total CC Empresariais e ADE	0,892
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,852
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,759
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,743
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,639
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,557
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,555
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,520
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	0,145

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El margen de mejora en Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas figura en el cuadro 32 (gráfico 38). Este conjunto de titulaciones tiene un margen del 22,939%, por encima de la media de toda la UDC (20,87%). Observamos que el ítem que necesita mayor atención es la *resolución de problemas* con un 32,889%. También registran valores por encima de la media la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (30,727%), la *capacidad de comunicación* (29,353%), la *capacidad para generar nuevas ideas* (28,746%), la *motivación por el trabajo* (27,969%), la *responsabilidad en el traba-*

Gráfico 37. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE

Gráfico 37. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas)
CC Empresariales y ADE
Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas)
CC Empresariais e ADE

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas)
CC Empresariales y ADE
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas)
CC Empresariais e ADE

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A marxe de mellora en Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas figura no cadro 32 (gráfico 38). Este conxunto de titulacións ten unha marxe do 22,939%, por riba da media de toda a UDC (20,87%). Observamos que o ítem que necesita maior atención é a *resolución de problemas* cun 32,889%. Tamén rexistran valores por riba da media a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (30,727%), a *capacidade de comunicación* (29,353%), a *capacidade para xerar novas ideas* (28,746%), a *motivación polo traballo* (27,969%), a *responsabilidade no traballo* (26,765%), o *compromiso*

jo [26,765%], el *compromiso ético* [26,763%], la *toma de decisiones* [25,696%], los *conocimientos básicos de la profesión* [25,445%] y la *capacidad para adaptarse a nuevas situaciones* [24,053%].

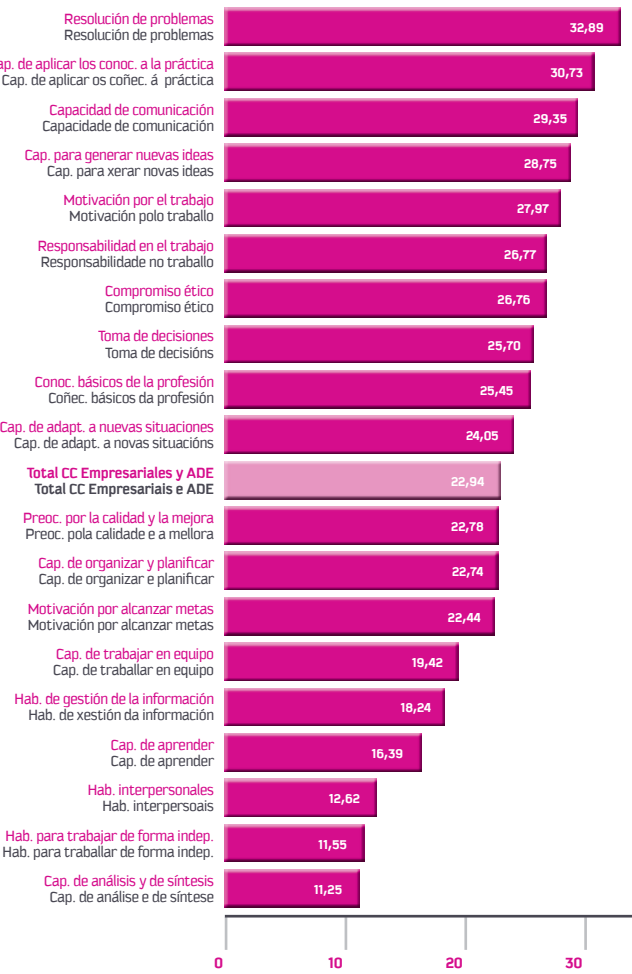
Cuadro 32. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Empresariales y ADE
 Cadro 32. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Empresariais e ADE

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje)
Resolución de problemas Resolución de problemas	32,889
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	30,727
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	29,353
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	28,746
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	27,969
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	26,765
Compromiso ético Compromiso ético	26,763
Toma de decisiones Toma de decisións	25,696
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	25,445
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	24,053
Total CC Empresariales y ADE Total CC Empresariais e ADE	22,939
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	22,779
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	22,737
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	22,438
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	19,417
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	18,244
Cap. de aprender Cap. de aprender	16,392
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	12,625
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	11,554
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	11,248

Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

ético [26,763%], a *toma de decisións* [25,696%], os *coñecementos básicos da profesión* [25,445%] e a *capacidade para adaptarse a novas situacións* [24,053%].

Gráfico 38. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Empresariales y ADE
 Gráfico 38. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Empresariais e ADE



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

Las desviaciones típicas de las puntuaciones asignadas a las distintas competencias se muestran en el gráfico 39. Se puede observar que existen valores máximos de dispersión para la *responsabilidad en el trabajo* y para los *conocimientos básicos de la profesión*. En cambio, los valores menores de dispersión se dan para la *capacidad de aprender* y las *habilidades interpersonales*.

En las competencias adquiridas en la UDC el valor máximo de dispersión se alcanza para *responsabilidad en el trabajo* (1,678), y el valor mínimo para *capacidad de aprender* (1,144).

En competencias aplicadas en la empresa la mayor desviación típica se alcanza en el ítem *conocimientos básicos de la profesión* (1,702) y la menor en la *capacidad de aprender* (0,996).

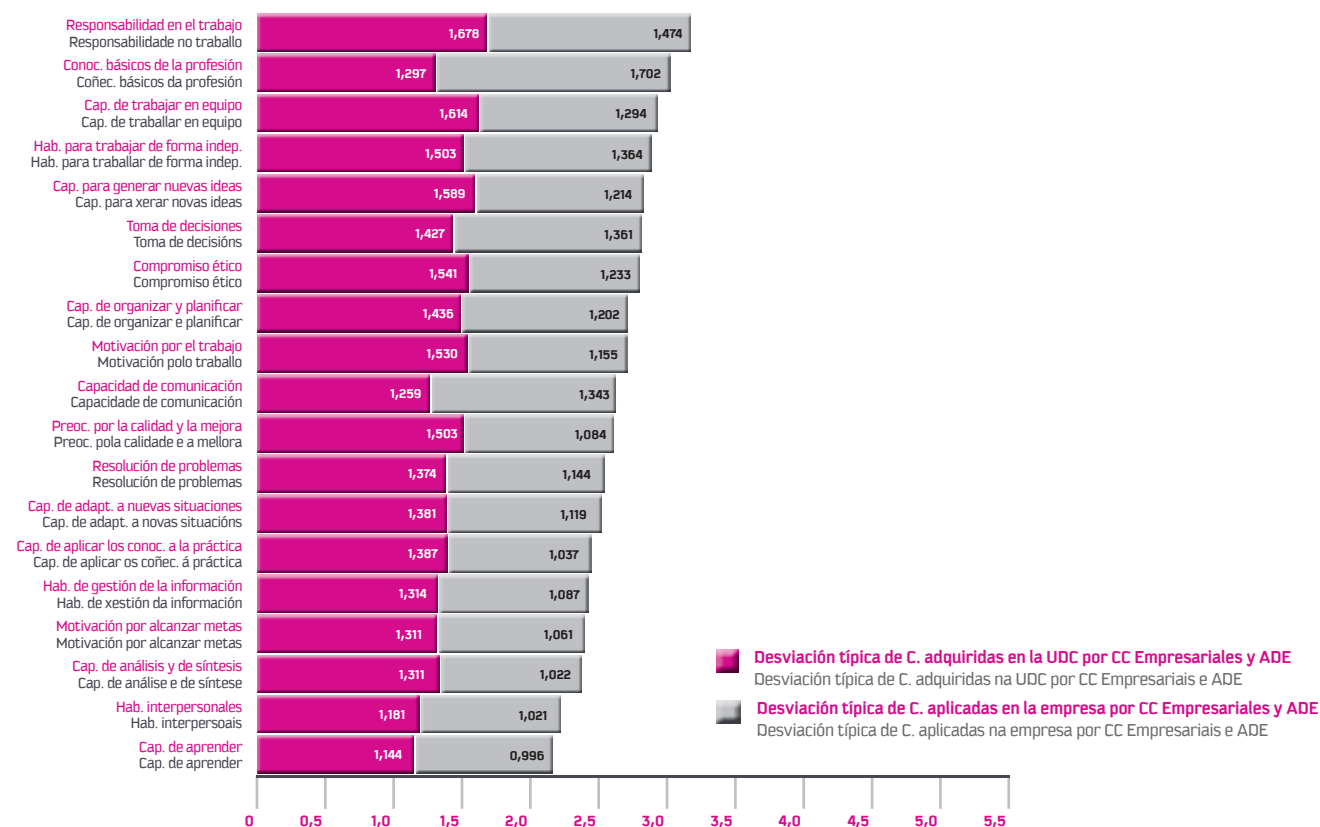
As desviacións típicas das puntuacións asignadas ás distintas competencias móstranse no gráfico 39. Pódese observar que existen valores máximos de dispersión para a *responsabilidade no traballo* e para os *coñecementos básicos da profesión*. En cambio, os valores menores de dispersión danse para a *capacidade de aprender* e as *habilidades interpersoais*.

Nas competencias adquiridas na UDC o valor máximo de dispersión alcánzase para a *responsabilidade no traballo* (1,678), e o valor mínimo para a *capacidade de aprender* (1,144).

En competencias aplicadas na empresa a maior desviación típica alcánzase no ítem *coñecementos básicos da profesión* (1,702) e a menor na *capacidade de aprender* (0,996).

Gráfico 39. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Empresariales y ADE

Gráfico 39. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Empresariais e ADE



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.7. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias

La información disponible en la encuesta para los graduados en Ciencias respecto a las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas en la UDC y de las aplicadas en las empresas refleja puntuaciones altas para casi todos los ítems. En el cuadro 33 (gráfico 40) se analizan las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados en el cuestionario para determinar las competencias genéricas. Los resultados obtenidos presentan algunas particularidades que se comentan a continuación:

1. Destaca el hecho de que en las competencias adquiridas el ítem los *conocimientos básicos de la profesión* (5,000) son muy superiores a las demandadas (3,920).
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En el caso de las competencias adquiridas, el mínimo se produce en la *capacidad para generar nuevas ideas* con un valor de 4,500. En este caso se considera que el joven tiene unos conocimientos entre “razonable y suficiente”. Sin embargo en las competencias aplicadas el mínimo se obtiene en el *conocimiento básico de la profesión* con una magnitud de 3,920 y con categoría entre “insuficiente y razonable”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas, se produce en la *capacidad de aprender* con una magnitud de 5,50 donde se supone que el joven alcanza unas competencias entre “razonables y suficientes”; mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación muy alta (6,160) la *responsabilidad en el trabajo*. El graduado alcanza una aptitud clasificada de “mucho”.

3.7. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias

A información dispoñible na enquisa para os graduados en Ciencias respecto á puntuación media das competencias adquiridas na UDC e das aplicadas nas empresas reflicte puntuacións altas para case todos os ítems. No cadro 33 (gráfico 40) analízanse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados no cuestionario para determinar as competencias xenéricas. Os resultados obtidos presentan algunhas particularidades que se comentan a continuación:

1. Destaca o feito de que nas *competencias adquiridas* o ítem os coñecementos básicos da profesión (5,000) son moi superiores ás demandadas (3,920).
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. No caso das competencias adquiridas, o mínimo prodúcese na *capacidade para xerar novas ideas* cun valor de 4,500. Neste caso considérase que o mozo ten uns coñecementos entre “razoable e suficiente”. Así e todo, nas competencias aplicadas o mínimo obtense no *coñecemento básico da profesión* cunha magnitude de 3,920 e con categoría entre “insuficiente e razoable”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas, prodúcese na *capacidade de aprender* cunha magnitude de 5,50 onde se supón que o mozo alcanza unhas competencias entre “razoables e suficientes”; mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación moi alta (6,160) a *responsabilidade no traballo*. O graduado alcanza unha aptitude clasificada de “moito”.

Cuadro 33. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

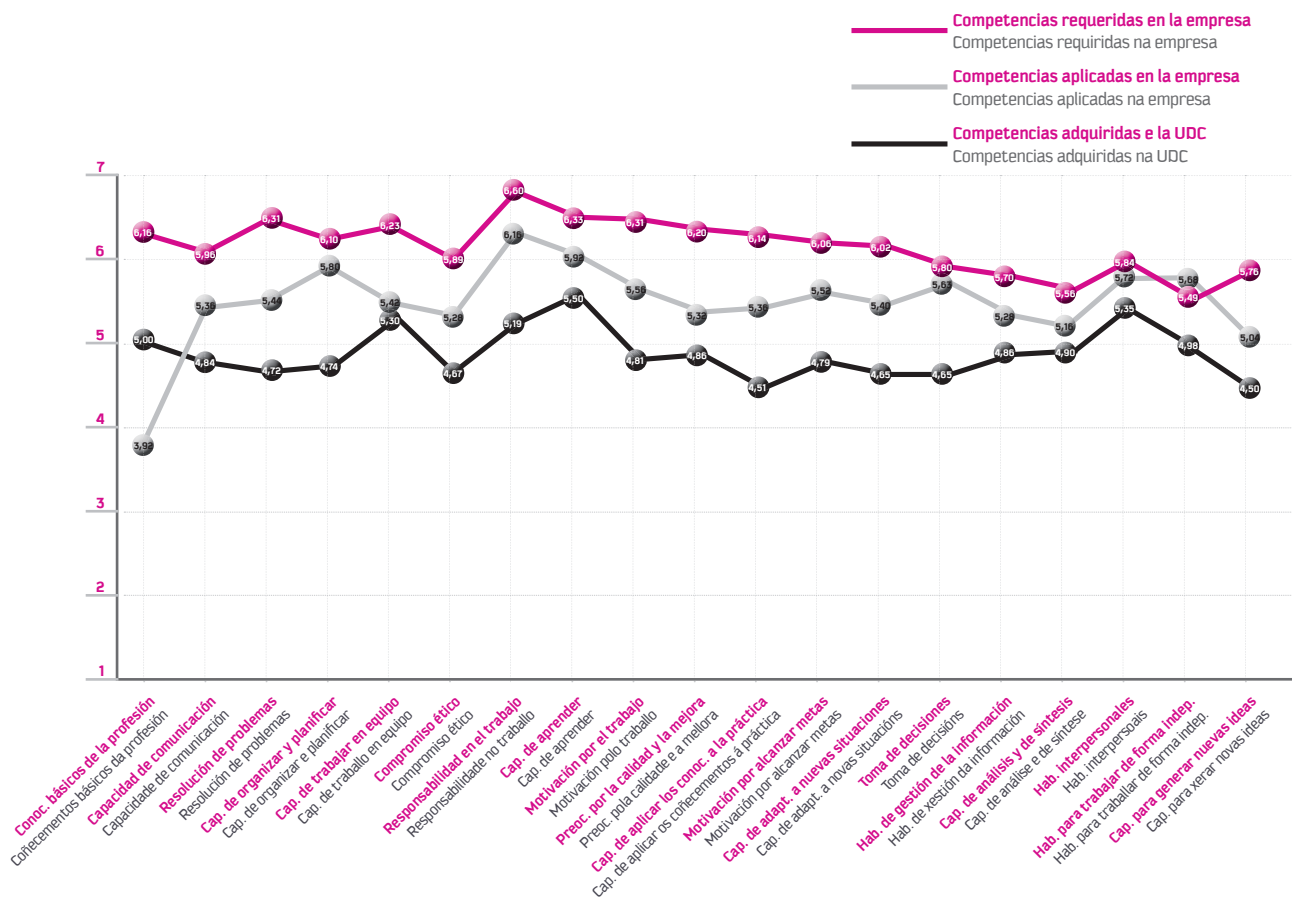
Cadro 33. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	5,000	3,920	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,837	5,360	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,721	5,440	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,744	5,800	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,302	5,417	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,674	5,280	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	5,186	6,160	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,500	5,920	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,814	5,560	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,860	5,320	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,512	5,360	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,791	5,520	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,651	5,400	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,651	5,625	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,860	5,280	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,905	5,160	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,349	5,720	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,977	5,680	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,500	5,040	5,756
Total Ciencias Total Ciencias	4,886	5,419	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 40. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 40. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 34 (gráfico 41) se analiza el diferencial entre las competencias y es muy significativo el bajo valor medio alcanzado en cada uno de los ítems. El único ítem con valor superior a la unidad se produce en la *capacidad de organizar y planificar* con una magnitud de 1,056. En todos los demás se puede observar una gran proximidad entre las representaciones de las competencias. El valor promedio tan sólo alcanza el 0,533. Esta situación indica una cercanía entre lo enseñado en el centro y lo exigido en el puesto de trabajo desempeñado.

No cadro 34 (gráfico 41) análizase o diferencial entre as competencias e é moi significativo o baixo valor medio alcanzado en cada un dos ítems. O único ítem con valor superior á unidade prodúcese na *capacidade de organizar e planificar* cunha magnitud de 1,056. En todos os demais pódese observar unha gran proximidade entre as representacións das competencias. O valor medio tan só alcanza o 0,533. Esta situación indica unha proximidade entre o ensinado no centro e o esixido no posto de traballo desempeñado.

Cuadro 34. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias

Cadro 34. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias

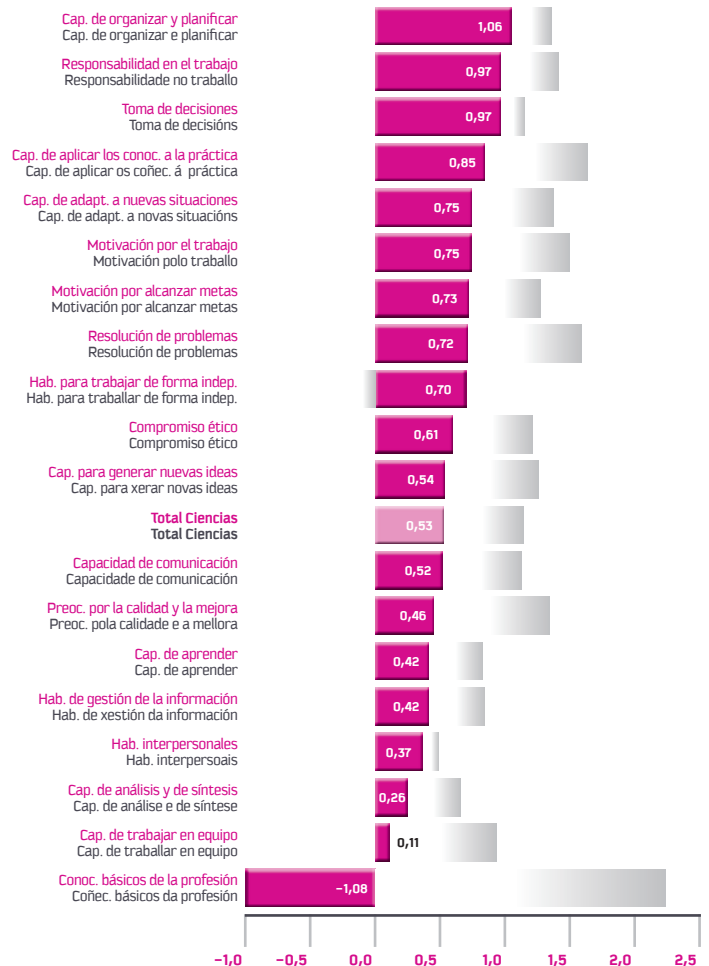
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,056
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,974
Toma de decisiones Toma de decisións	0,974
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,848
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,749
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,746
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,729
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,719
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,703
Compromiso ético Compromiso ético	0,606
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,540
Total Ciencias Total Ciencias	0,533
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,523
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,460
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,420
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,420
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,371
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,255
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,114
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-1,080

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de los márgenes de mejora asociados a las titulaciones en Ciencias se puede observar en el cuadro 35 (gráfico 42). Encontramos que la media de esta magnitud es del 18,760% y está por debajo de la obtenida en todas las titulaciones de la UDC (20,87%). Podemos observar además que el ítem que muestra un mayor porcentaje de mejora es la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (26,559%), seguido de la *resolución de problemas* (25,159%), la *motivación por el trabajo* (23,697%), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (22,756%), la *capacidad de organizar y planificar*

Gráfico 41. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias

Gráfico 41. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) Ciencias
Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) Ciencias

Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Ciencias
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Ciencias

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A estrutura das marxes de mellora asociadas ás titulacións en Ciencias pódese observar no cuadro 35 (gráfico 42). Atopamos que a media desta magnitude é do 18,760% e está por debaixo da obtida en todas as titulacións da UDC (20,87%). Podemos observar ademais que o ítem que mostra unha maior porcentaxe de mellora é a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (26,559%), seguido da *resolución de problemas* (25,159%), a *motivación polo traballo* (23,697%), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (22,756%), a *capacidade de organizar e planificar* (22,195%), a *capacidade para xerar novas*

(22,195%), la capacidad para generar nuevas ideas (21,816%), la preocupación por la calidad y la mejora (21,625%), la responsabilidad en el trabajo (21,421%), la motivación por alcanzar metas (20,941%), el compromiso ético (20,591%), la toma de decisiones (19,836%), la capacidad de comunicación (18,849%) y los conocimientos básicos de la profesión (18,766%).

Cuadro 35. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ciencias

Cadro 35. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Ciencias

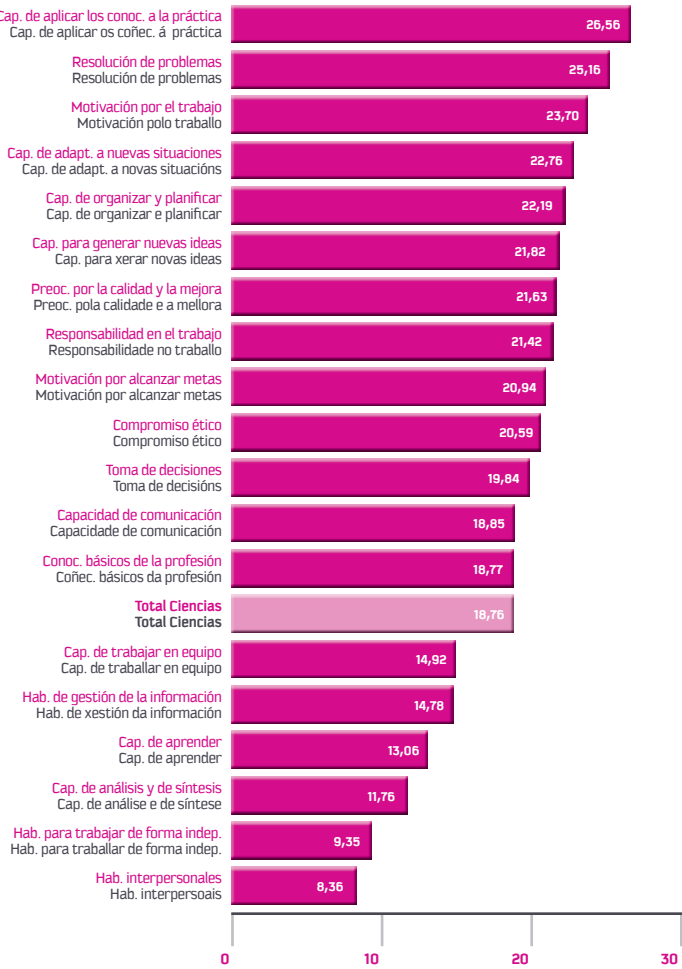
	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	26,559
Resolución de problemas Resolución de problemas	25,159
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	23,697
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	22,756
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	22,195
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	21,816
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	21,625
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	21,421
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	20,941
Compromiso ético Compromiso ético	20,591
Toma de decisiones Toma de decisións	19,836
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	18,849
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	18,766
Total Ciencias Total Ciencias	18,760
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	14,922
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	14,781
Cap. de aprender Cap. de aprender	13,055
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	11,762
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	9,347
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	8,362

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

ideas (21,816%), a preocupación pola calidade e a mellora (21,625%), a responsabilidade no traballo (21,421%), a motivación por alcanzar metas (20,941%), o compromiso ético (20,591%), a toma de decisións (19,836%), a capacidade de comunicación (18,849%) e os coñecementos básicos da profesión (18,766%).

Gráfico 42. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ciencias

Gráfico 42. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Ciencias



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de las desviaciones típicas para las diferentes competencias aparece en el gráfico 43. Los dos ítems que muestran mayor variabilidad en las respuestas son los *conocimientos básicos de la profesión* y la *motivación por alcanzar metas*. Tienen valores bajos en la dispersión la *responsabilidad en el trabajo* y la *capacidad de aprender*.

Los datos de desviación típica para las competencias adquiridas en Ciencias muestran que el valor máximo se alcanza para la *preocupación por la calidad y la mejora* y el mínimo para la *capacidad de trabajar en equipo*.

En lo que respecta a las competencias aplicadas en el puesto de trabajo por los graduados en Ciencias, el valor máximo de dispersión se obtiene para la *responsabilidad en el trabajo* y el mínimo para los *conocimientos básicos de la profesión*.

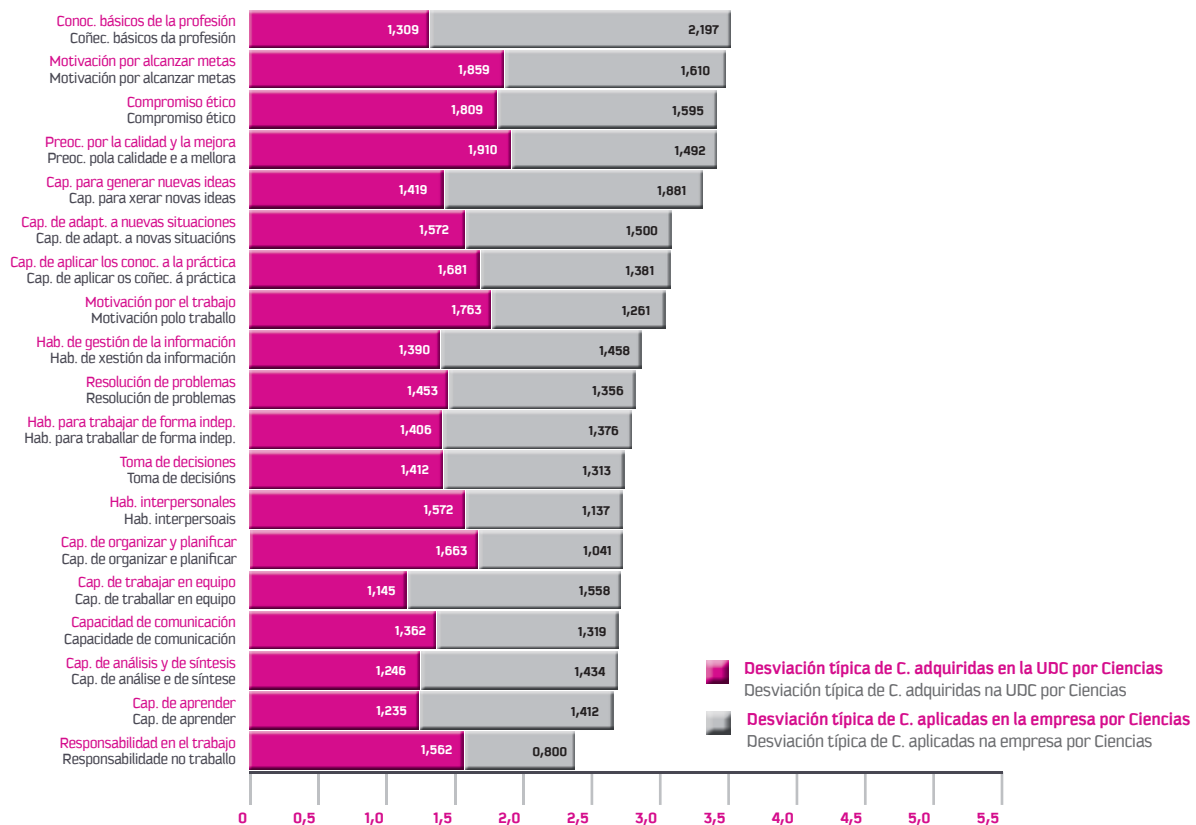
A estrutura das desviacións típicas para as diferentes competencias aparece no gráfico 43. Os dous ítems que mostran maior variabilidade nas respostas son os *coñecementos básicos da profesión* e a *motivación por alcanzar metas*. Teñen valores baixos na dispersión a *responsabilidade no traballo* e a *capacidade de aprender*.

Os datos de desviación típica para as competencias adquiridas en Ciencias mostran que o valor máximo alcánzase para a *preocupación pola calidade e a mellora* e o mínimo para a *capacidade de traballar en equipo*.

No tocante ás competencias aplicadas no posto de traballo polos graduados en Ciencias, o valor máximo de dispersión obtense para a *responsabilidade no traballo* e o mínimo para os *coñecementos básicos da profesión*.

Gráfico 43. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ciencias

Gráfico 43. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Ciencias



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.8. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Derecho

Según la información disponible en la encuesta para los licenciados en Derecho respecto a las puntuaciones promedio de las competencias adquiridas en la UDC y de las aplicadas en las empresas, los ítems de las competencias adquiridas se puntúan bastante bajos y esta situación genera un diferencial muy significativo con las competencias aplicadas en la empresa. En el cuadro 36 (gráfico 44) se presentan las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados en el cuestionario para determinar las competencias genéricas. Los resultados obtenidos presentan algunas particularidades que se comentan a continuación:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En el caso de las competencias adquiridas, el mínimo se produce en la *resolución de problemas* con una valoración de 3,593, mientras que en las aplicadas a la empresa es en los *conocimientos básicos de la profesión* con una magnitud de 5,000.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las adquiridas, se produce en la *capacidad de aprender* con una magnitud de 5,424 (categoría de “razonable”) y en las aplicadas en la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,182 (categoría de “mucho”).

3.8. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Dereito

Segundo a información dispoñible na enquisa para os licenciados en Dereito respecto á puntuación media das competencias adquiridas na UDC e das aplicadas nas empresas, os ítems das competencias adquiridas puntúanse bastante baixos e esta situación xera un diferencial moi significativo coas competencias aplicadas na empresa. No cadro 36 (gráfico 44) preséntanse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados no cuestionario para determinar as competencias xenéricas. Os resultados obtidos presentan algunhas particularidades que se comentan a continuación:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. No caso das competencias adquiridas, o mínimo prodúcese na *resolución de problemas* cunha valoración de 3,593, mentres que nas aplicadas á empresa é nos *coñecementos básicos da profesión* cunha magnitude de 5,000.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das adquiridas, prodúcese na *capacidade de aprender* cunha magnitude de 5,424 (categoría de “razoable”) e nas aplicadas na *responsabilidade no traballo* cun 6,182 (categoría de “moito”).

Cuadro 36. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

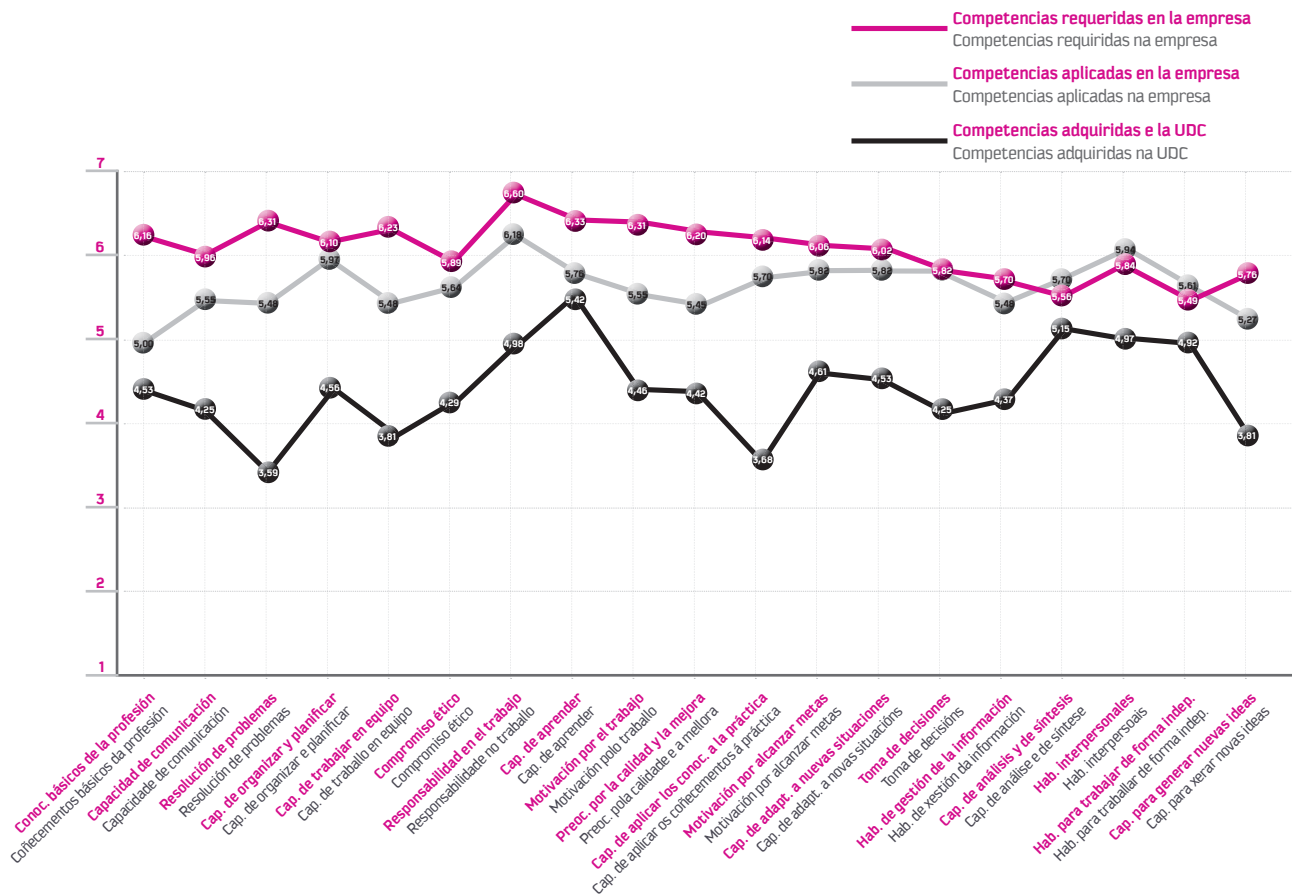
Cadro 36. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,525	5,000	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,254	5,545	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	3,593	5,485	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,559	5,970	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	3,814	5,485	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,288	5,636	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,983	6,182	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,424	5,758	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,458	5,545	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,424	5,455	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	3,678	5,697	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,610	5,818	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,525	5,818	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,254	5,818	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,373	5,485	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,153	5,697	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,966	5,939	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,915	5,606	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	3,814	5,273	5,756
Total Derecho Total Dereito	4,453	5,643	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 44. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 44. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 37 (gráfico 45) se muestra el diferencial entre las competencias analizadas, y es muy significativo el número de ítems con diferenciales muy altos, incluso llama la atención el valor promedio que es del 1,190. Asimismo, la mayor diferencia se da en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 2,019, seguida de la *resolución de problemas* con un 1,892 y la *capacidad de trabajar en equipo* con un 1,671. También destacan con importantes diferencias los siguientes ítems: la *toma de decisiones* (1,564), la *capacidad para generar nuevas ideas* (1,410), el *compromiso ético* (1,348), y la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (1,293).

No cuadro 37 (gráfico 45) móstrase o diferencial entre as competencias analizadas, e é moi significativo o número de ítems con diferenciais moi altos, mesmo chama a atención o valor medio que é do 1,190. Así mesmo, a maior diferenza dáse na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 2,019, seguida de *resolución de problemas* cun 1,892 e a *capacidade de traballar en equipo* cun 1,671. Tamén destacan con importantes diferenzas os seguintes ítems: a *toma de decisións* (1,564), a *capacidade para xerar novas ideas* (1,410), o *compromiso ético* (1,348), e a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (1,293).

Cuadro 37. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho

Cadro 37. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito

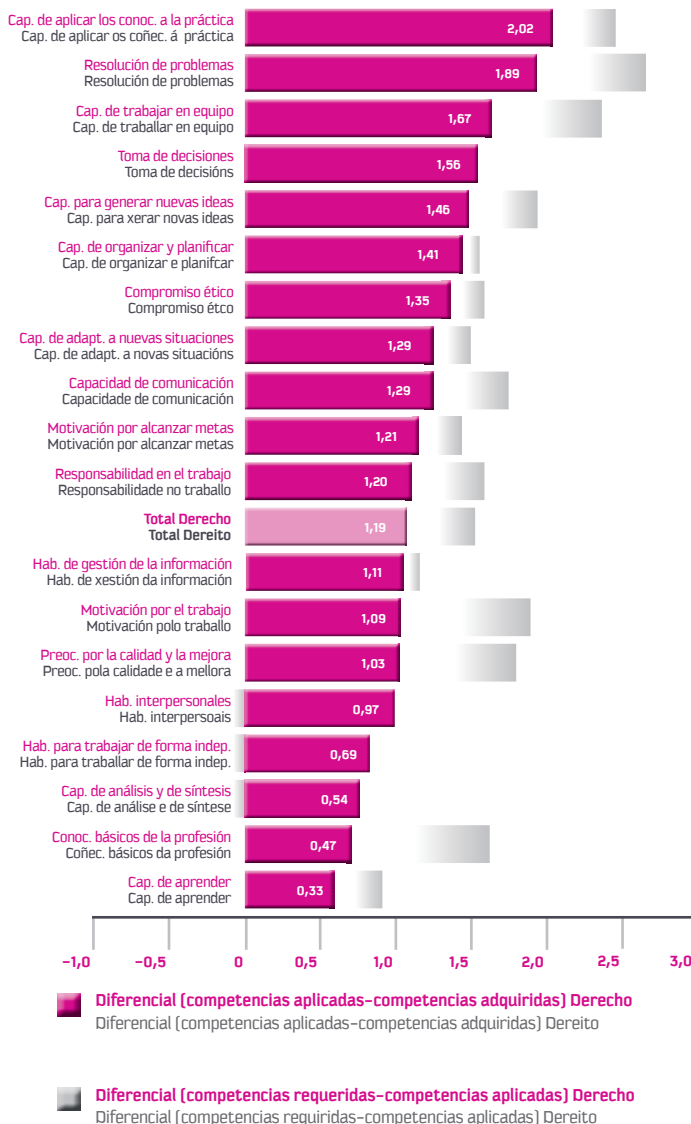
	Diferencial competencias aplicadas – adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	2,019
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,892
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	1,671
Toma de decisiones Toma de decisións	1,564
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	1,459
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,410
Compromiso ético Compromiso ético	1,348
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,293
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,291
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	1,208
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,199
Total Derecho Total Dereito	1,190
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	1,112
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,088
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,031
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,973
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,691
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,544
Conoc. básicos de la profesión. Coñec. básicos da profesión	0,475
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,334

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura del margen de mejora asociado a Derecho se muestra en el cuadro 38 (gráfico 46). Conviene resaltar que esta titulación está bastante por encima de la media de la UDC (20,87%) en cuanto a este índice con una media del 25,865%. El ítem que alcanza mayor margen de mejora es la *resolución de problemas* (43,037%), seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (40,129%), la *capacidad de trabajar en equipo* (38,810%), la *capacidad para generar nuevas ideas* (33,742%), la *motivación por el trabajo* (29,345%), la *preocupación por la calidad y la mejora* (28,668%), la *capacidad de comunicación* (28,629%), el *compromiso ético* (27,153%), la *toma de decisiones* (26,677%) y los *conocimientos básicos de la profesión* (26,476%).

Gráfico 45. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho

Gráfico 45. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A estrutura da marxe de mellora asociada a Dereito móstrase no cuadro 38 (gráfico 46). Convén resaltar que esta titulación está bastante por riba da media da UDC (20,87%) en canto a este índice cunha media do 25,865%. O ítem que alcanza maior marxe de mellora é a *resolución de problemas* (43,037%), seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (40,129%), a *capacidade de traballar en equipo* (38,810%), a *capacidade para xerar novas ideas* (33,742%), a *motivación polo traballo* (29,345%), a *preocupación pola calidade e a mellora* (28,668%), a *capacidade de comunicación* (28,629%), o *compromiso ético* (27,153%), a *toma de decisións* (26,677%) e os *coñecementos básicos da profesión* (26,476%).

Cuadro 38. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Derecho

Cadro 38. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Dereito

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas - adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	43,037
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	40,129
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	38,810
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	33,742
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	29,345
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	28,668
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	28,629
Compromiso ético Compromiso ético	27,153
Toma de decisiones Toma de decisións	26,677
Conoc. básicos de la profesión. Coñec. básicos da profesión	26,476
Total Derecho Total Dereito	25,865
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	25,227
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	24,844
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	24,497
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	23,921
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	23,330
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	14,919
Cap. de aprender Cap. de aprender	14,261
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	10,467
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	7,304

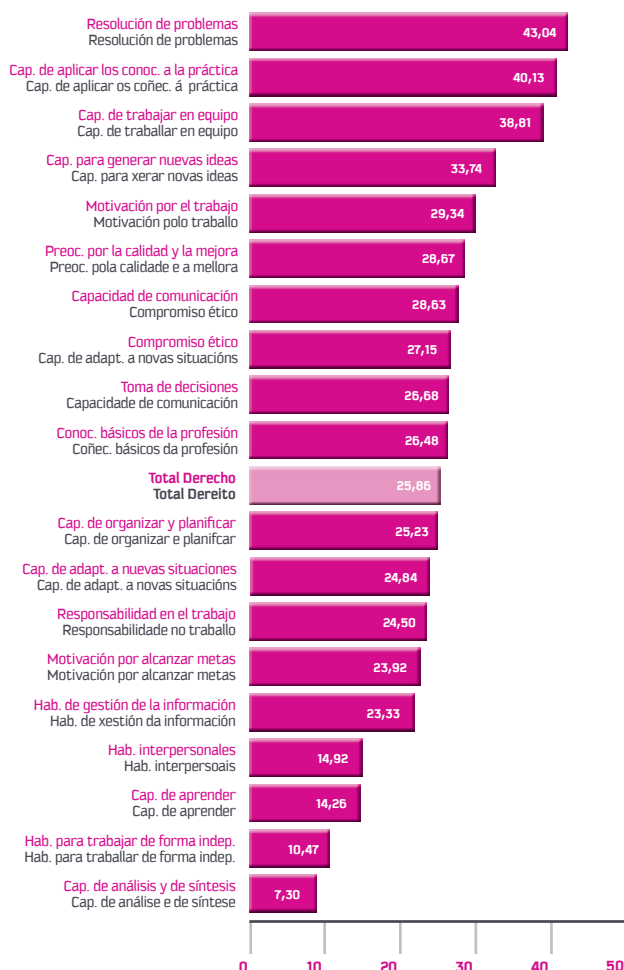
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Observando la estructura de las desviaciones típicas de las competencias que se han puntuado en Derecho (gráfico 47), vemos que el valor máximo de la dispersión se produce para el *compromiso ético* y para la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*, mientras que el mínimo se alcanza en la *capacidad de aprender* y en la *capacidad de organizar y planificar*.

En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC por los titulados en Derecho, el valor máximo de variabilidad se registra en el ítem *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (1,943) mientras que el mínimo sería para la *capacidad de análisis y de síntesis* (1,400).

Gráfico 46. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Derecho

Gráfico 46. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Dereito



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Observando a estrutura das desviacións típicas das competencias que se puntuaron en Dereito (gráfico 47), vemos que o valor máximo da dispersión se produce para o *compromiso ético* e para a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica*, mentres que o mínimo se alcanza na *capacidade de aprender* e na *capacidade de organizar e planificar*.

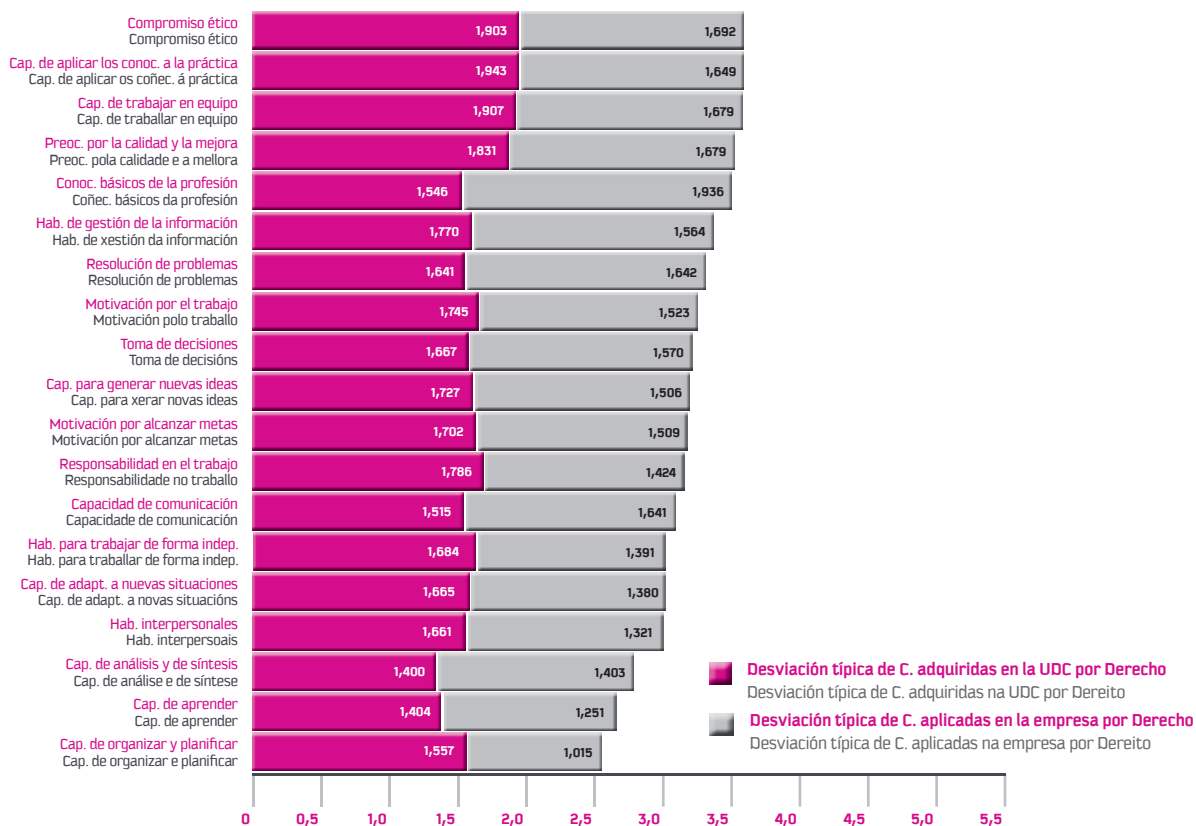
No tocante ás competencias adquiridas na UDC polos titulados en Dereito, o valor máximo de variabilidade rexístrase no ítem *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (1,943) mentres que o mínimo sería para a *capacidade de análise e de síntese* (1,400).

Las puntuaciones asignadas a las competencias aplicadas por los graduados en Derecho en sus puestos de trabajo observan un máximo en su desviación típica en los *conocimientos básicos de la profesión* (1,936) y un mínimo en la *capacidad de organizar y planificar* (1,015).

As puntuacións asignadas ás competencias aplicadas polos graduados en Dereito nos seus postos de traballo observan un máximo na súa desviación típica nos *coñecementos básicos da profesión* (1,936) e un mínimo na *capacidade de organizar e planificar* (1,015).

Gráfico 47. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Derecho

Gráfico 47. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Dereito



Fuente: Elaboración propia
Fuente: Elaboración propia

3.9. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Humanidades

En este apartado se analizan las competencias de los graduados en Humanidades. En el cuadro 39 (gráfico 48) se muestran las puntuaciones otorgadas a cada uno de los 19 ítems considerados relevantes para determinar las competencias transversales. Actualmente se conoce el significado de todos los ítems analizados, y aunque alguno de ellos tenga un papel dominante, el desarrollo de una profesión descansa sobre diversas aptitudes. Se podría decir que es el valor promedio de las competencias lo más destacado en cada titulación.

Los resultados obtenidos muestran elevadas puntuaciones, pero, es conveniente precisar ciertas particularidades que se resumen a continuación:

1. Las puntuaciones mínimas no coinciden en los mismos ítems. En las competencias adquiridas existen tres ítems con valores mínimos, la *resolución de problemas*, la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*, y la *toma de decisiones* con una valoración de 4,511, considerados con una categoría entre “suficiente y razonable”. Sin embargo, en las competencias aplicadas el mínimo corresponde al ítem *conocimientos básicos de la profesión* con un 4,417 considerado como “suficiente”.
2. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas el máximo está en la *capacidad de análisis y síntesis* con una puntuación de 5,667 y clasificada como entre “suficiente y mucho”. Mientras que en las aplicadas destaca la *habilidad para trabajar de forma independiente* con un 5,958 considerada como entre “suficiente y mucho”.

3.9. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Humanidades

Neste apartado analízanse as competencias dos graduados en Humanidades. No cadro 39 (gráfico 48) móstranse as puntuacións outorgadas a cada un dos 19 ítems considerados relevantes para determinar as competencias transversais. Actualmente coñécese o significado de todos os ítems analizados, e aínda que algún deles teña un papel dominante, o desenvolvemento dunha profesión descansa sobre diversas aptitudes. Poderíase dicir que é o valor medio das competencias o máis destacado en cada titulación.

Os resultados obtidos mostran elevadas puntuacións, mais, é conveniente precisar certas particularidades que se resumen a continuación:

1. As puntuacións mínimas non coinciden nos mesmos ítems. Nas competencias adquiridas existen tres ítems con valores mínimos, a *resolución de problemas*, a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica*, e a *toma de decisións* cunha valoración de 4,511, considerados cunha categoría entre “suficiente e razoable”. Porén, nas competencias aplicadas o mínimo corresponde ao ítem *coñecementos básicos da profesión* cun 4,417 considerado como “suficiente”.
2. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas o máximo está na *capacidade de análise e síntese* cunha puntuación de 5,667 e clasificada como entre “suficiente e moito”. Mentres que nas aplicadas destaca a *habildade para traballar de forma independente* cun 5,958 considerada como entre “suficiente e moito”.

Cuadro 39. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

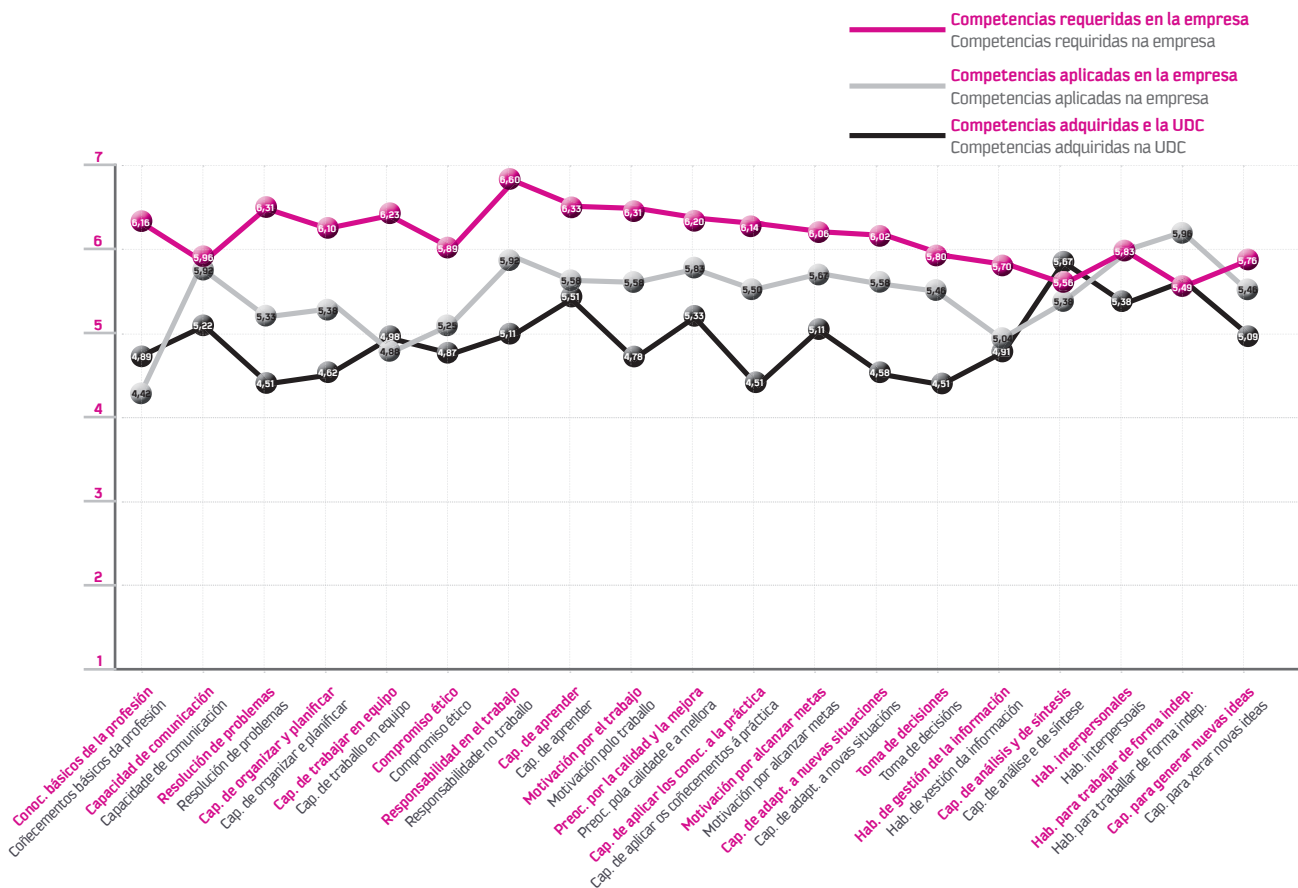
Cadro 39. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,889	4,417	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	5,222	5,917	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,511	5,333	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,622	5,375	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	4,978	4,875	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,867	5,250	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	5,111	5,917	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,511	5,583	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,778	5,583	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,333	5,833	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,511	5,500	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,111	5,667	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,578	5,583	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,511	5,458	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,911	5,042	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,667	5,375	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,378	5,833	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,467	5,958	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	5,089	5,458	5,756
Total Humanidades Total Humanidades	5,002	5,471	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 48. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 48. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 40 (gráfico 49) se presentan las puntuaciones diferenciales promedio en las competencias analizadas y se muestran valores muy bajos. Esta información tiene una interpretación dual que exige profundizar en el estudio, ya que por una parte puede manifestar que existe un equilibrio entre la preparación de los jóvenes para el trabajo y el puesto desempeñado. Por otra, indica seguramente el bajo nivel de empleo desempeñado por estos titulados. Sin embargo, en la clasificación de las titulaciones por diferenciales de competencias el grupo de titulaciones de Humanidades figura como el segundo de menor magnitud. Las mayores diferencias se dan en la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un valor de 1,006, la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica*, con 0,989 y la *toma de decisiones* con 0,947. También se muestran tres ítems donde las competencias adquiridas superan a las aplicadas: la *capacidad de trabajar en equipo* (0,103), la *capacidad de análisis y síntesis* (0,292), y *conocimientos básicos de la profesión* (0,472).

No cuadro 40 (gráfico 49) preséntase a puntuación diferencial media nas competencias analizadas e móstranse valores moi baixos. Esta información ten unha interpretación dual que esixe profundar no estudo, xa que por unha parte pode manifestar que existe un equilibrio entre a preparación da mocidade para o traballo e o posto desempeñado. Por outra, indica seguramente o baixo nivel de emprego desempeñado por estes titulados. Con todo, na clasificación das titulacións por diferenciais de competencias o grupo de titulacións de Humanidades figura como o segundo de menor magnitude. As maiores diferenzas danse na *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun valor de 1,006, a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica*, con 0,989 e a *toma de decisións* con 0,947. Tamén se mostran tres ítems onde as competencias adquiridas superan ás aplicadas: a *capacidade de traballar en equipo* (0,103), a *capacidade de análise e síntese* (0,292), e *coñecementos básicos da profesión* (0,472).

Cuadro 40. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades

Cadro 40. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades

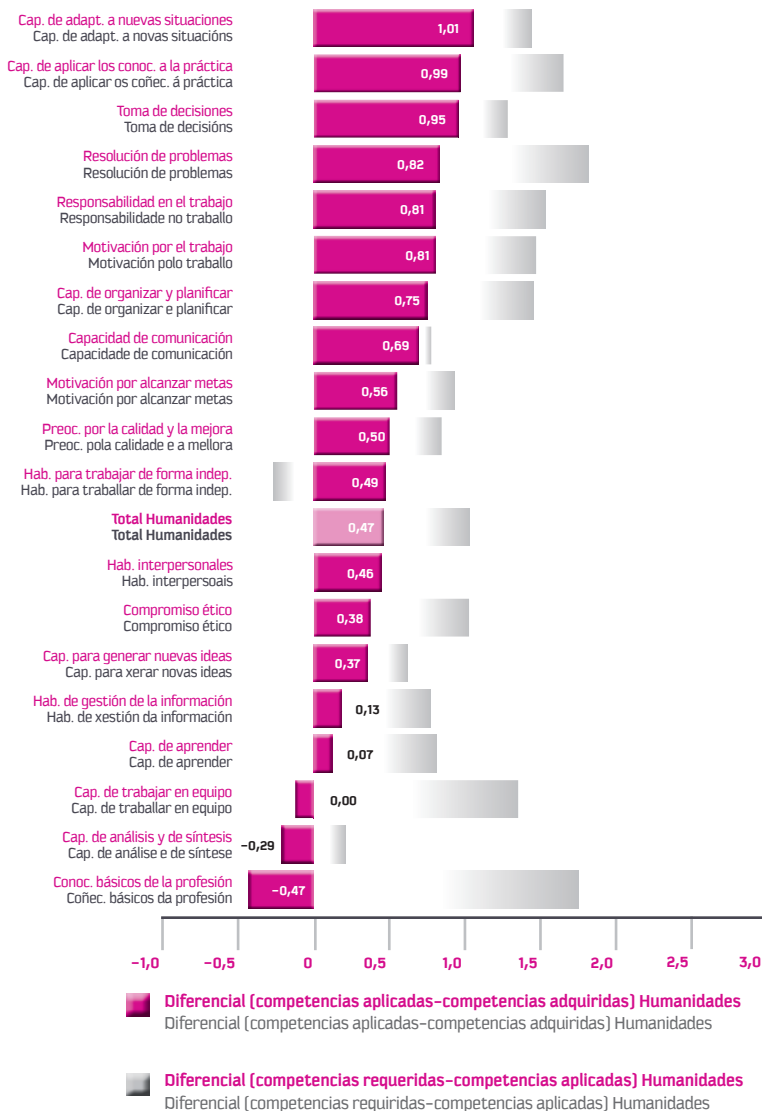
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,006
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,989
Toma de decisiones Toma de decisións	0,947
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,822
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,806
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,806
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,753
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,694
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,556
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,500
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,492
Total Humanidades Total Humanidades	0,469
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,456
Compromiso ético Compromiso ético	0,383
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,369
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,131
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,072
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	-0,103
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	-0,292
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,472

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El margen medio de mejora para Humanidades (16,688%) está muy por debajo del valor promedio para la UDC (20,87%). Podemos observar la estructura de este indicador en el cuadro 41 (gráfico 50). El porcentaje máximo de margen de mejora se alcanza para la resolución de problemas (28,485%). También registran valores altos los ítems de la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica (26,567%), la motivación por el trabajo (24,270%), la capacidad de organizar y planificar (24,195%), la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones (23,975%), la responsabilidad en el trabajo (22,556%), la toma de decisiones (22,249%), los conocimientos básicos de la profesión (20,571%), la capacidad de trabajar en equipo (20,130%) y el compromiso ético (17,325%). Se puede considerar como característico de esta titulación el nulo margen de mejora existente para la capacidad de análisis y síntesis (-1,945).

Gráfico 49. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades

Gráfico 49. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A marxe media de mellora para Humanidades (16,688%) está moi por debaixo do valor medio para a UDC (20,87%). Podemos observar a estrutura deste indicador no cadro 41 (gráfico 50). A porcentaxe máxima de marxe de mellora alcánzase para a resolución de problemas (28,485%). Tamén rexistran valores altos os ítems da capacidade de aplicar os coñecementos á práctica (26,567%), a motivación polo traballo (24,270%), a capacidade de organizar e planificar (24,195%), a capacidade de adaptarse a novas situacións (23,975%), a responsabilidade no traballo (22,556%), a toma de decisións (22,249%), os coñecementos básicos da profesión (20,571%), a capacidade de traballar en equipo (20,130%) e o compromiso ético (17,325%). Pódese considerar como característico desta titulación a nula marxe de mellora existente para a capacidade de análise e síntese (-1,945).

Cuadro 41. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Humanidades

Cuadro 41. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Humanidades

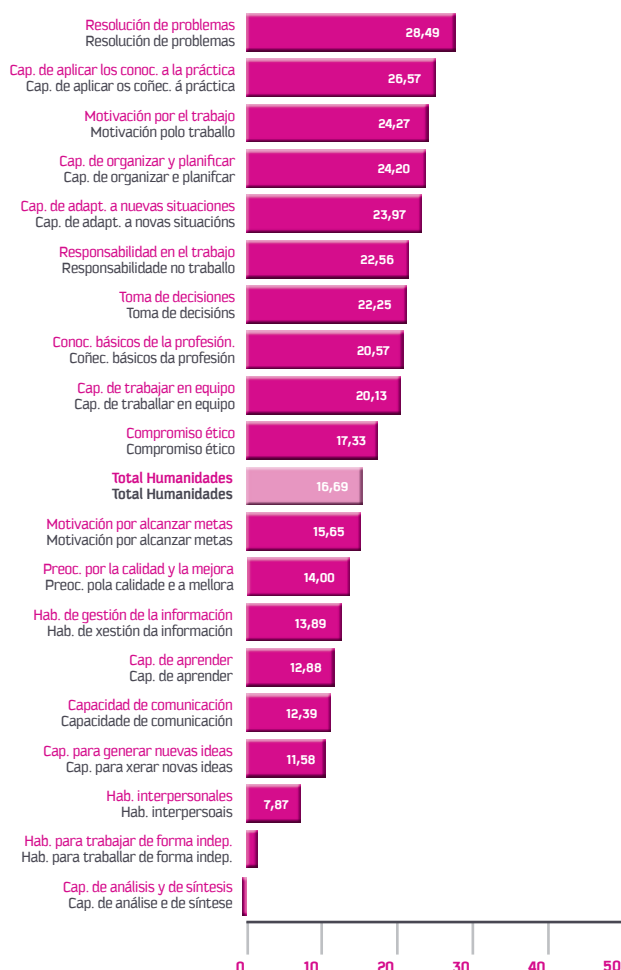
	Margen de mejora competencias requeridas- adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	28,485
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	26,567
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	24,270
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	24,195
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	23,975
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	22,556
Toma de decisiones Toma de decisións	22,249
Conoc. básicos de la profesión. Coñec. básicos da profesión	20,571
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	20,130
Compromiso ético Compromiso ético	17,325
Total Humanidades Total Humanidades	16,688
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	15,654
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	14,000
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	13,893
Cap. de aprender Cap. de aprender	12,879
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	12,390
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	11,584
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	7,866
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,423
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	-1,945

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El gráfico 51 muestra la distribución de las desviaciones típicas de las puntuaciones para las competencias relativas a las titulaciones de Humanidades. Claramente los *conocimientos básicos de la profesión* es el ítem que aparece con más dispersión en la respuesta (en este caso este ítem para Humanidades es el que registra la mayor desviación típica con respecto a todas las titulaciones) seguido de la *capacidad de trabajar en equipo*. La dispersión más baja aparece en *capacidad de comunicación* y la *responsabilidad en el trabajo*.

Gráfico 50. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Humanidades

Gráfico 50. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Humanidades



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O gráfico 51 mostra a distribución das desviacións típicas das puntuacións para as competencias relativas ás titulacións de Humanidades. Claramente os *coñecementos básicos da profesión* é o ítem que aparece con máis dispersión na resposta (neste caso este ítem para Humanidades é o que rexistra a maior desviación típica con respecto a todas as titulacións) seguido da *capacidade de traballar en equipo*. A dispersión máis baixa aparece en *capacidade de comunicación* e a *responsabilidade no traballo*.

En las competencias adquiridas en la UDC, el máximo de la desviación típica se alcanza para el *compromiso ético* (1,804) y el mínimo para la *capacidad de comunicación* (1,042).

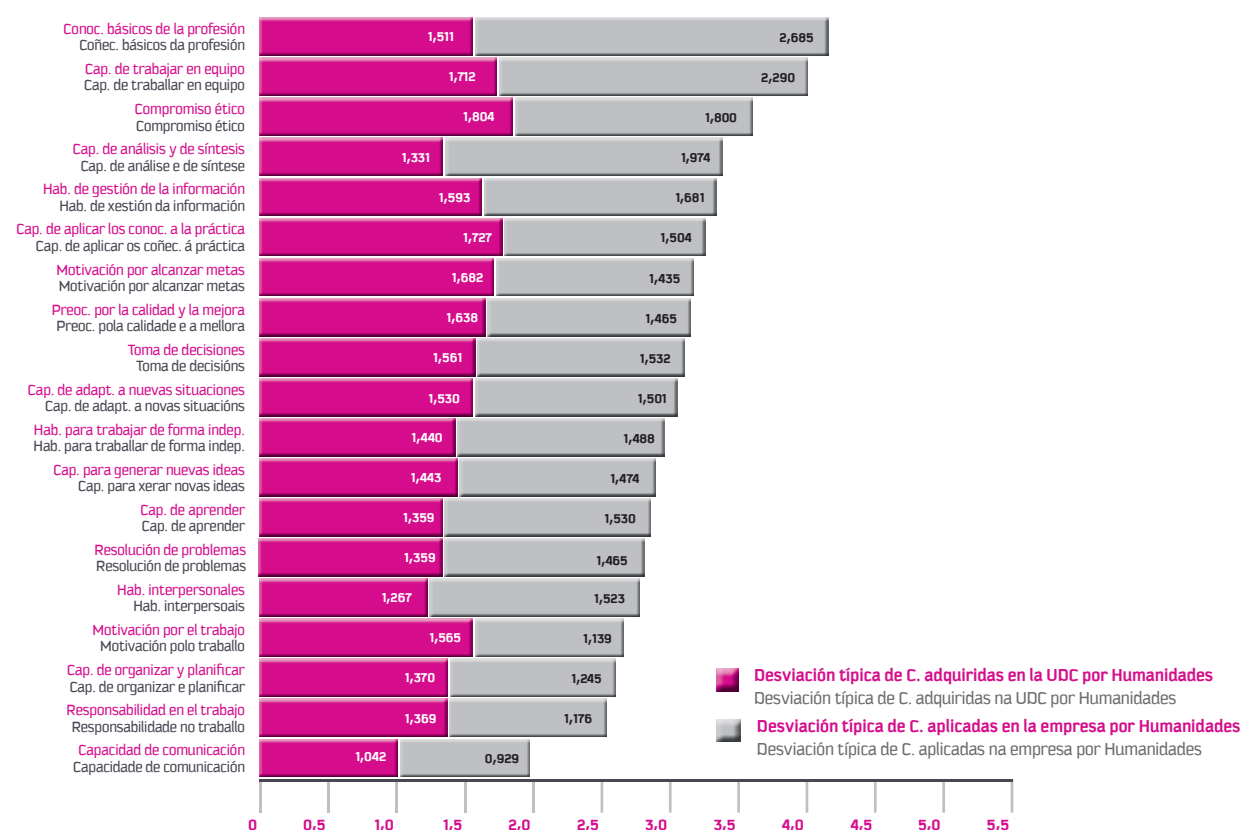
En las competencias aplicadas, el valor máximo de esta variabilidad estará en los *conocimientos básicos de la profesión* (con un elevado 2,685) y el mínimo en la *capacidad de comunicación* (0,929) nuevamente.

Nas competencias adquiridas na UDC, o máximo da desviación típica alcánzase para o *compromiso ético* (1,804) e o mínimo para a *capacidade de comunicación* (1,042).

Nas competencias aplicadas, o valor máximo desta variabilidade estará nos *coñecementos básicos da profesión* (cun elevado 2,685) e o mínimo na *capacidade de comunicación* (0,929) novamente.

Gráfico 51. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Humanidades

Gráfico 51. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Humanidades



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.10. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías en Informática

En el cuadro 42 (gráfico 52) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en las Ingenierías Informáticas. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones medias altas sobre todo en las competencias aplicadas en la empresa. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades de estos titulados que se reseñan a continuación:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC, con la excepción de la *capacidad de aprender*. Esta situación está motivada por la elevada puntuación del ítem en las competencias adquiridas (6,056).
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas en la UDC, este valor se produce en la *capacidad de comunicación* con un 3,831 con categoría entre “insuficiente y razonable”. Mientras que en las competencias aplicadas el mínimo se produce en el *compromiso ético* con una puntuación de 5,328 considerado como “suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se produce en la *capacidad de aprender* con un valor de 6,056 clasificado como “mucho”; mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación de 6,149 la *responsabilidad en el trabajo*, considerada también como “mucho”.

3.10. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñaría en Informática

No cuadro 42 (gráfico 52) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados nas Enxeñarías Informáticas. Os resultados obtidos presentan unha puntuación media alta sobre todo nas competencias aplicadas na empresa. Así e todo é necesario precisar algunhas particularidades destes titulados que se indican a continuación:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC, coa excepción da *capacidade de aprender*. Esta situación está motivada pola elevada puntuación do ítem nas competencias adquiridas (6,056).
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas na UDC, este valor prodúcese na *capacidade de comunicación* cun 3,831 con categoría entre “insuficiente e razoable”. Mentres que nas competencias aplicadas o mínimo prodúcese no *compromiso ético* cunha puntuación de 5,328 considerado como “suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas prodúcese na *capacidade de aprender* cun valor de 6,056 clasificado como “moito”; mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación de 6,149 a *responsabilidade no traballo*, considerada tamén como “moito”.

Cuadro 42. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías en Informática. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

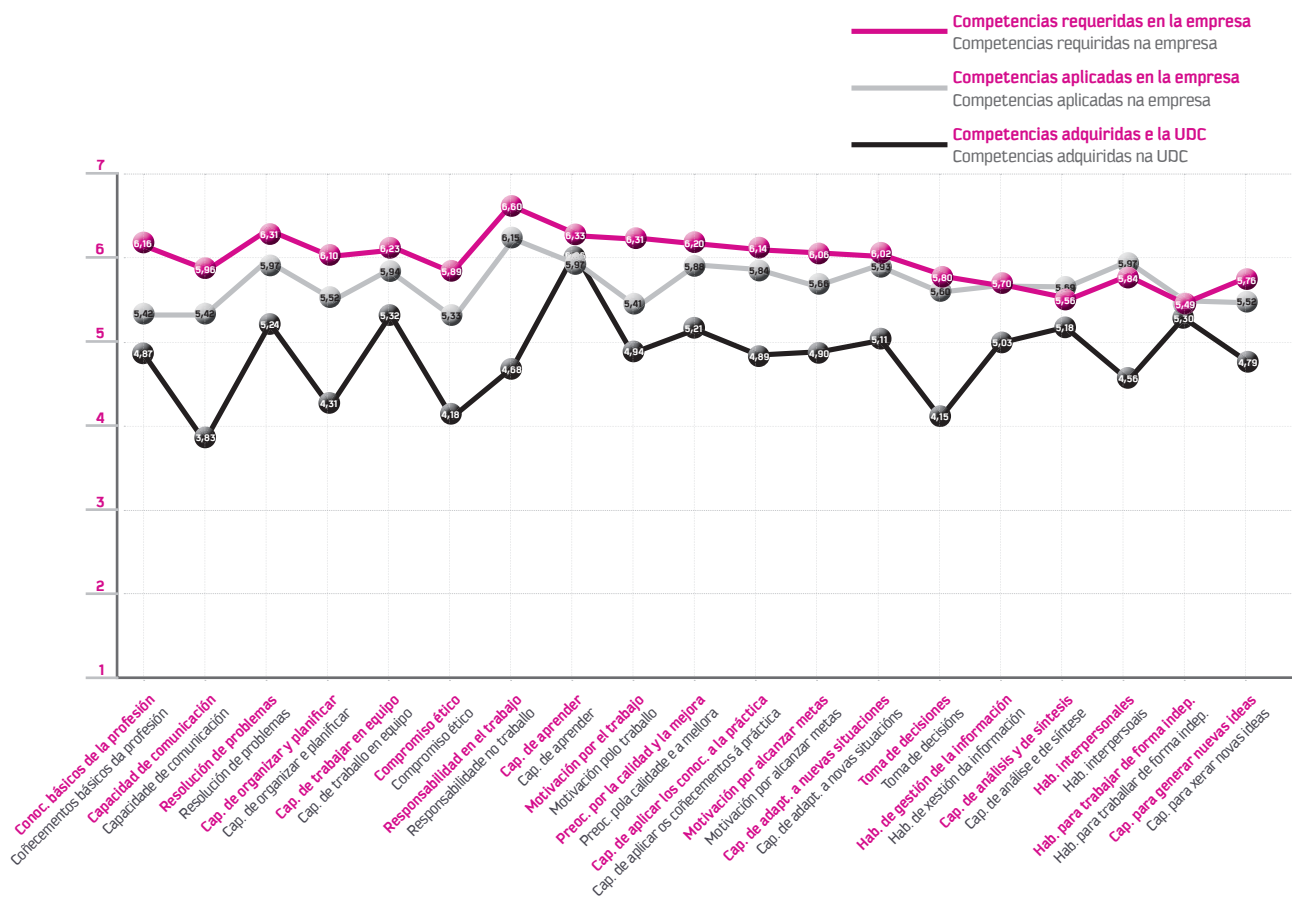
Cadro 42. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,873	5,418	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	3,83	5,418	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	5,239	5,970	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,310	5,522	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,324	5,940	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,183	5,328	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,676	6,149	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	6,056	5,970	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,943	5,409	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,211	5,881	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,887	5,836	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,901	5,657	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	5,113	5,925	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,155	5,597	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	5,028	5,672	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,183	5,687	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,563	5,970	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,296	5,552	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,789	5,522	5,756
Total Ingenierías en Informática Total Enxeñarías en Informática	4,872	5,707	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 52. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías en Informática. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 52. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría en Informática. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 43 (gráfico 53) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa. El mayor gap se produce en la *capacidad de comunicación* con un 1,587, seguido de la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,473, la *toma de decisiones* con un 1,442, las *habilidades interpersonales* con un 1,407, la *capacidad de organizar y planificar* con un 1,213, el *compromiso ético* con un 1,145 y la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 0,948. A partir de este índice los diferenciales serían inferiores a la media de todas las titulaciones de la UDC.

No cuadro 43 (gráfico 53) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa. O maior gap prodúcese na *capacidade de comunicación* cun 1,587, seguido da *responsabilidade no traballo* cun 1,473, a *toma de decisións* cun 1,442, as *habilidades interpersoais* cun 1,407, a *capacidade de organizar e planificar* cun 1,213, o *compromiso ético* cun 1,145 e a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 0,948. A partir deste índice os diferenciais serían inferiores á media de todas as titulacións da UDC.

Cuadro 43. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías en Informática

Cadro 43. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática

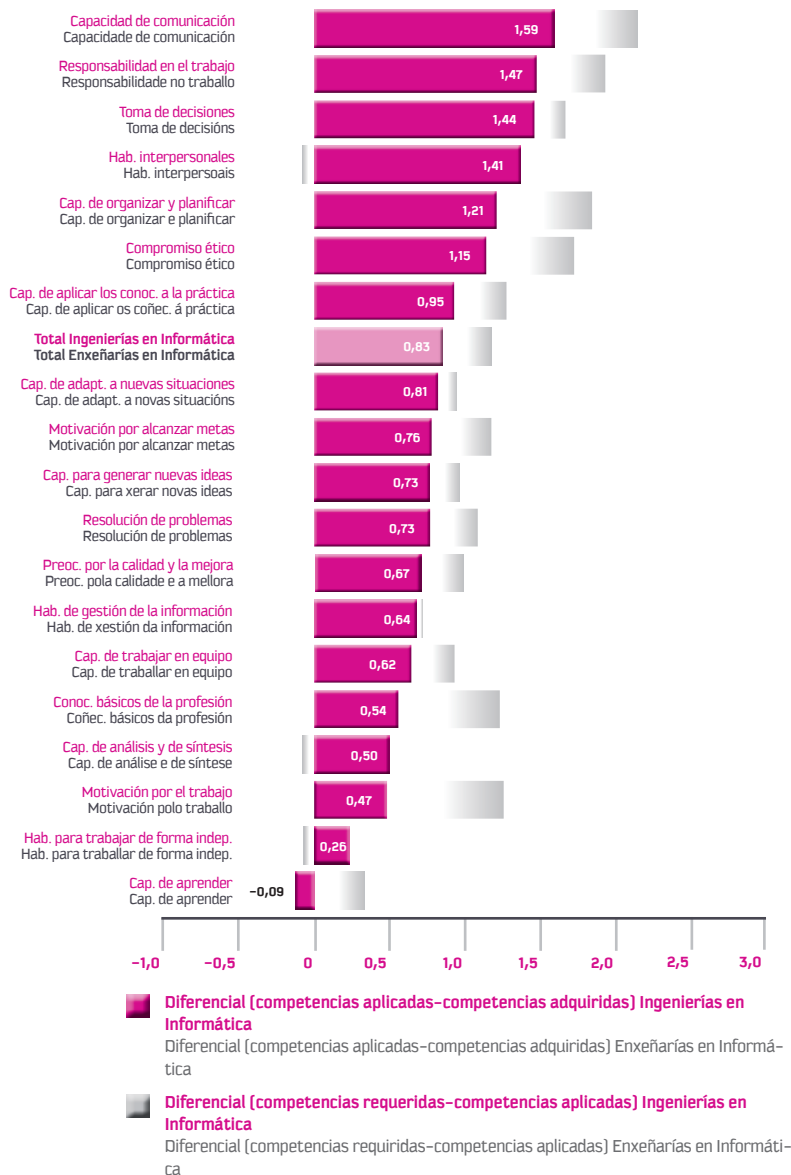
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,587
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,473
Toma de decisiones Toma de decisións	1,442
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	1,407
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,213
Compromiso ético Compromiso ético	1,145
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,948
Total Ingenierías en Informática Total Enxeñarías en Informática	0,835
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,813
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,755
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,734
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,731
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,669
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,643
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,616
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	0,545
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,503
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,466
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,256
Cap. de aprender Cap. de aprender	-0,086

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de los porcentajes de margen de mejora para las Ingenierías en Informática aparece en el cuadro 44 (gráfico 54). Este conjunto de titulaciones sitúa su margen de mejora medio (19,007%) por debajo de los obtenidos como promedio para toda la UDC (20,87%), y alcanza su valor máximo para el ítem de *capacidad de comunicación* (35,730%). Otros porcentajes importantes de este indicador son la *capacidad de organizar y planificar* (29,318%), la *responsabilidad en el trabajo* (29,148%), el *compromiso ético* (28,938%), la *toma de decisiones* (28,388%), las *habilidades interpersonales* (21,818%), la *motivación por el trabajo* (21,654%), los *conocimientos básicos de la profesión* (20,825%), la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (20,443%) y la *motivación por alcanzar metas* (19,114%).

Gráfico 53. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías en Informática

Gráfico 53. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A estrutura das porcentaxes de marxe de mellora para as Enxeñarías en Informática aparece no cadro 44 (gráfico 54). Este conxunto de titulacións sitúa a súa marxe de mellora media (19,007%) por debaixo dos obtidos como media para toda a UDC (20,87%), e alcanza o seu valor máximo para o ítem de *capacidade de comunicación* (35,730%). Outras porcentaxes importantes deste indicador son a *capacidade de organizar e planificar* (29,318%), a *responsabilidade no traballo* (29,148%), o *compromiso ético* (28,938%), a *toma de decisións* (28,388%), as *habilidades interpersoais* (21,818%), a *motivación polo traballo* (21,654%), os *coñecementos básicos da profesión* (20,825%), a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (20,443%) e a *motivación por alcanzar metas* (19,114%).

Cuadro 44. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías en Informática

Cadro 44. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías en Informática

	Margen de mejora competencias requeridas- adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	35,730
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	29,318
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	29,148
Compromiso ético Compromiso ético	28,938
Toma de decisiones Toma de decisións	28,388
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	21,818
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	21,654
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	20,825
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	20,443
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	19,114
Total Ingenierías en Informática Total Enxeñarías en Informática	19,007
Resolución de problemas Resolución de problemas	16,939
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	16,799
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	15,969
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	15,091
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	14,575
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	11,841
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	6,755
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,260
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	3,535

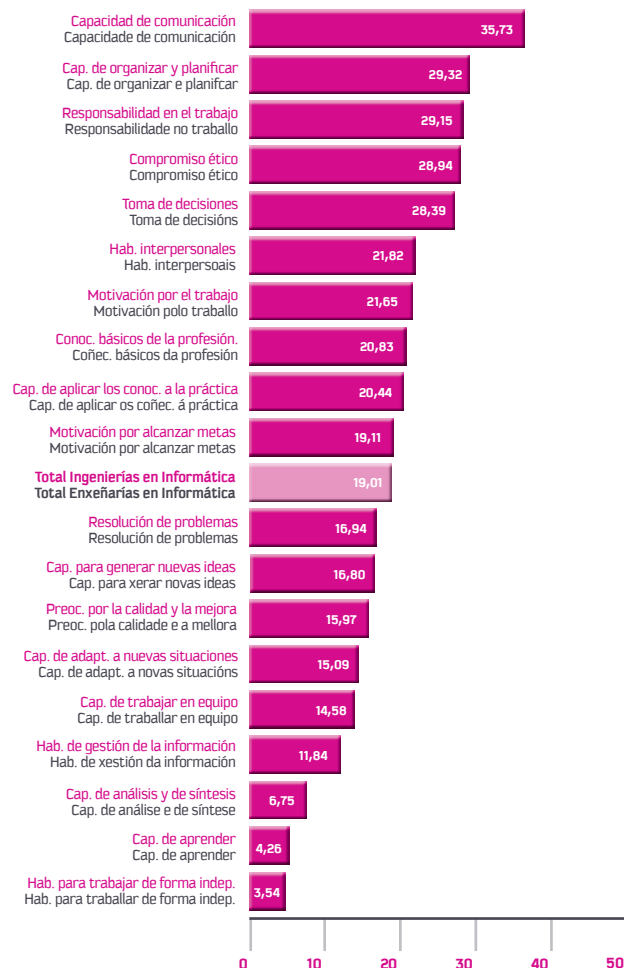
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 55 se muestran las desviaciones típicas calculadas para cada ítem en las competencias para las Ingenierías en Informática. Destacan con la mayor dispersión el *compromiso ético* y la *capacidad para generar nuevas ideas*. La mayor rotundidad en la puntuación de las respuestas (menor desviación típica) se obtiene en los ítems *capacidad de aprender* y *resolución de problemas*.

La desviación típica en las puntuaciones asignadas para las competencias adquiridas en la UDC por los titulados de Ingenierías en Informática alcanza el mayor valor en el *compromiso ético* (1,588) y el menor en la *capacidad de aprender* (0,876).

Gráfico 54. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías en Informática

Gráfico 54. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías en Informática



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No gráfico 55 móstranse as desviacións típicas calculadas para cada ítem nas competencias para as Enxeñarías en Informática. Destaca coa maior dispersión o *compromiso ético* e a *capacidade para xerar novas ideas*. A maior rotundidade na puntuación das respostas (menor desviación típica) obtense nos ítems *capacidade de aprender* e *resolución de problemas*.

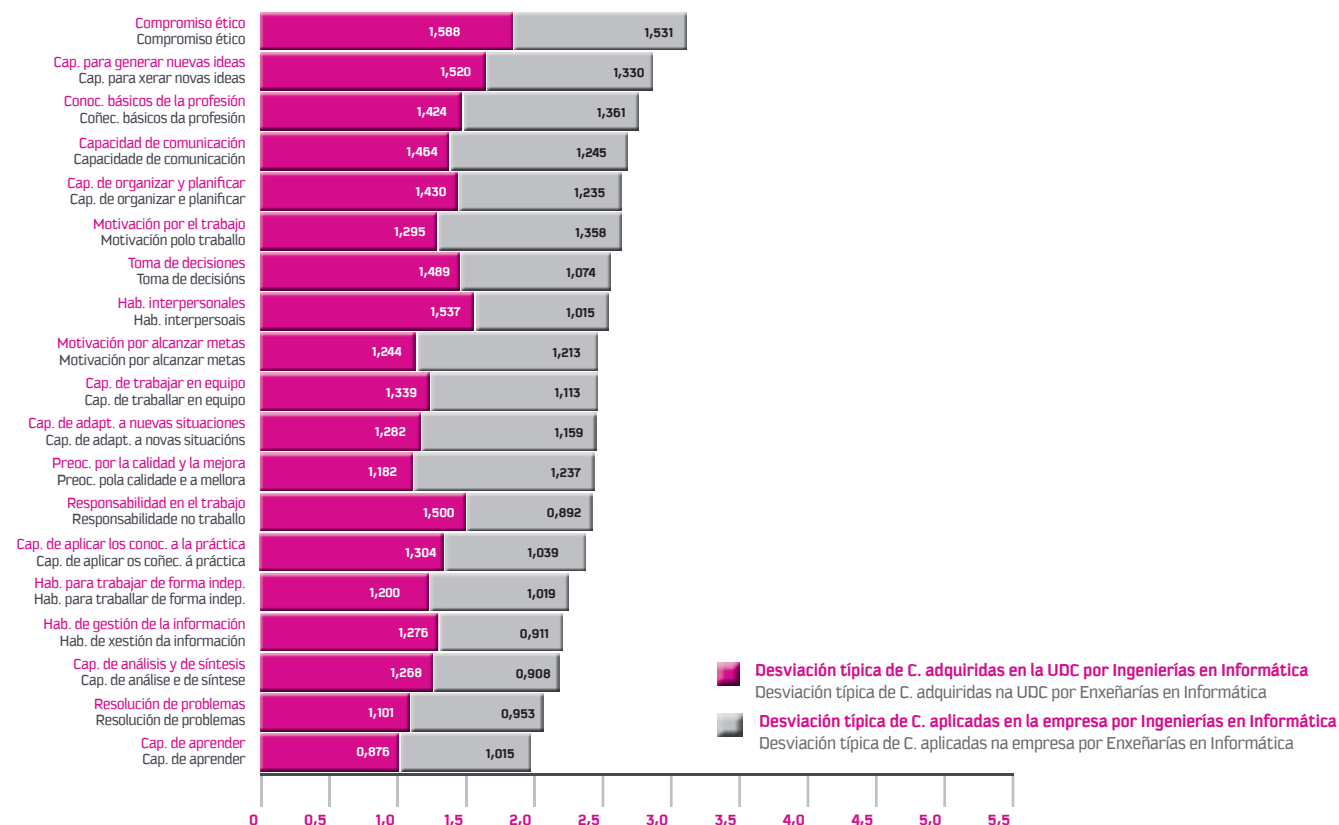
A desviación típica nas puntuacións asignadas para as competencias adquiridas na UDC polos titulados de Enxeñarías en Informática alcanza o maior valor no *compromiso ético* (1,588) e o menor na *capacidade de aprender* (0,876).

Para las competencias que las Ingenierías en Informática aplican en sus lugares de trabajo, la mayor variabilidad en la puntuación de las respuestas se da nuevamente en el *compromiso ético* (1,531) y la menor en la *responsabilidad en el trabajo* (0,892).

Para as competencias que as Enxeñarías en Informática aplican nos seus lugares de traballo, a maior variabilidade na puntuación das respostas dáse novamente no *compromiso ético* (1,531) e a menor na *responsabilidade no traballo* (0,892).

Gráfico 55. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ingenierías en Informática

Gráfico 55. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Enxeñarías en Informática



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.11. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Superiores

En el cuadro 45 (gráfico 56) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en las Ingenierías Superiores. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones medias altas sobre todo en las competencias aplicadas en la empresa. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades:

1. La puntuación de todos los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas en la UDC, este valor se produce en la *capacidad de comunicación* con un 3,649 con categoría entre “insuficiente y razonable”. Mientras que en las competencias aplicadas el mínimo se da en los *conocimientos básicos de la profesión* con una puntuación de 5,073 considerada como “suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se alcanza en la *capacidad de aprender* con un valor de 5,965 clasificada como “suficiente o mucho”; mientras que en las aplicadas destaca con una puntuación de 6,216 la *responsabilidad en el trabajo*, considerada como “mucho”.

3.11. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Superiores

No cuadro 45 (gráfico 56) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados nas Enxeñarías Superiores. Os resultados obtidos presentan unha puntuación media alta sobre todo nas competencias aplicadas na empresa. Con todo é necesario precisar algunhas particularidades:

1. A puntuación de todos os ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas na UDC, este valor prodúcese na *capacidade de comunicación* cun 3,649 con categoría entre “insuficiente e razoable”. Mentres que nas competencias aplicadas o mínimo dáse nos *coñecementos básicos da profesión* cunha puntuación de 5,073 considerada como “suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas alcánzase na *capacidade de aprender* cun valor de 5,965 clasificada como “suficiente ou moito”; mentres que nas aplicadas destaca cunha puntuación de 6,216 a *responsabilidade no traballo*, considerada como “moito”.

Cuadro 45. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Superiores. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

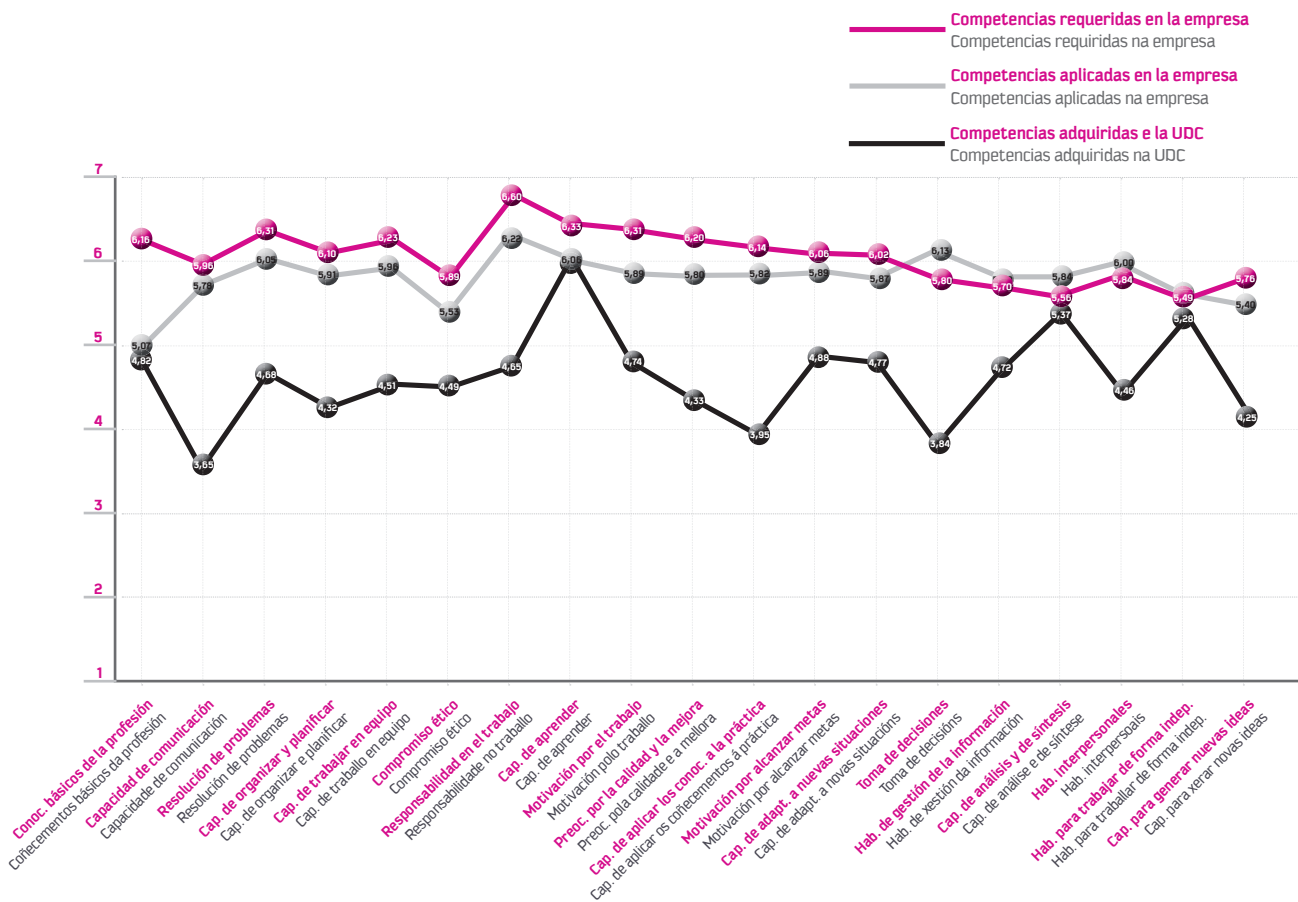
Cadro 45. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Superiores. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,825	5,073	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	3,649	5,778	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,684	6,055	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,316	5,909	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	4,509	5,964	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,491	5,527	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,649	6,218	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,965	6,056	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,737	5,891	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,333	5,800	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	3,947	5,818	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,877	5,891	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,772	5,873	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	3,842	6,127	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,719	5,745	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,368	5,836	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,456	6,000	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,281	5,455	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,246	5,400	5,756
Total Ingeniería superior Total Enxeñaría superior	4,614	5,811	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 56. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Superiores. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 56. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Superiores. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 46 (gráfico 57) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa. El mayor gap se produce en la *toma de decisiones* con un 2,285. Se puede indicar que este diferencial tan elevado se debe a la baja puntuación del ítem en las competencias adquiridas. En segundo lugar figura la *capacidad de comunicación* con un 2,129 que tiene un mínimo respecto a las adquiridas en la UDC. En tercer lugar cabe señalar la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,871, la *capacidad de organizar y planificar* con un 1,593, la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,569, las *habilidades interpersonales* con un 1,544, la *preocupación por la calidad y la mejora* con un 1,467, la *capacidad de trabajar en equipo* con un 1,455 y la *resolución de problemas* con un 1,370.

No cuadro 46 (gráfico 57) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa. O maior gap prodúcese na *toma de decisións* cun 2,285. Pódese indicar que este diferencial tan elevado se debe á baixa puntuación do ítem nas competencias adquiridas. En segundo lugar figura a *capacidade de comunicación* cun 2,129 que ten un mínimo respecto ás adquiridas na UDC. En terceiro lugar é de sinalar a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,871, a *capacidade de organizar e planificar* cun 1,593, a *responsabilidade no traballo* cun 1,569, as *habilidades interpersonais* cun 1,544, a *preocupación pola calidade e a mellora* cun 1,467, a *capacidade de traballar en equipo* cun 1,455 e a *resolución de problemas* cun 1,370.

Cuadro 46. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Superiores

Cadro 46. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Superiores

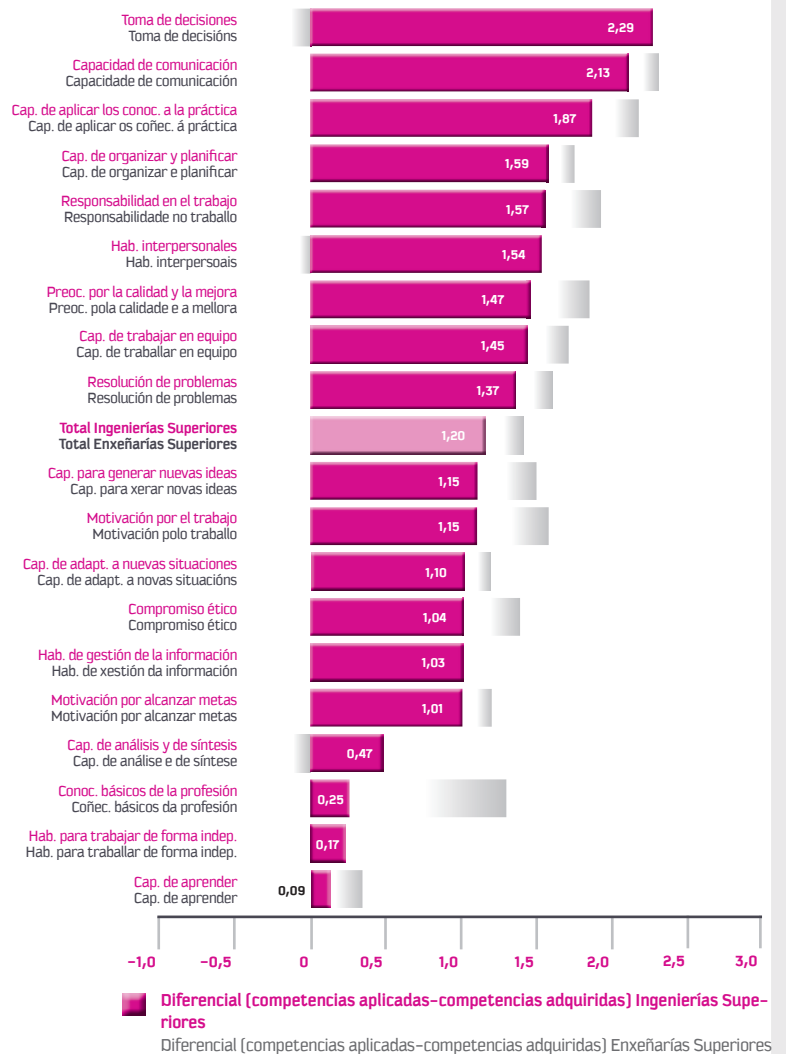
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones Toma de decisións	2,285
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	2,129
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,871
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,593
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,569
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	1,544
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,467
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	1,455
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,370
Total Ingenierías Superiores Total Enxeñaría Superiores	1,197
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	1,154
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,154
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,101
Compromiso ético Compromiso ético	1,036
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	1,026
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	1,014
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,468
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	0,248
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,174
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,091

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 47 (gráfico 58) se muestra la estructura de los márgenes de mejora en los diferentes ítems para los graduados en Ingenierías Superiores, siendo este un grupo de afinidad competencial con un margen de mejora medio del 23,221% mayor que el obtenido para la UDC (20,87%). El ítem que aparece con mayor porcentaje de mejora es la *capacidad de comunicación* (38,781%), seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (35,744%), la *toma de decisiones* (33,780%), la *preocupación por la calidad y la mejora* (30,125%), la *responsabilidad en el trabajo* (29,556%), la *capacidad de organizar y planificar* (29,221%), la *capacidad de trabajar en equipo* (27,655%), la *capacidad para generar nuevas ideas* (26,235%), la *resolución de problemas* (25,741%), la *motivación en el trabajo* (24,919%), el *compromiso ético* (23,703%) y las *habilidades interpersonales* (23,656%).

Gráfico 57. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Superiores

Gráfico 57. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Superiores



Diferencial (competencias aplicadas-competencias adquiridas) Ingenierías Superiores
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Enxeñaría Superiores

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No cuadro 47 (gráfico 58) móstrase a estrutura das marxes de mellora nos diferentes ítems para os graduados en Enxeñaría Superiores, sendo este un grupo de afinidade competencial cunha marxe de mellora media do 23,221% maior que a obtida para a UDC (20,87%). O ítem que aparece con maior porcentaxe de mellora é a *capacidade de comunicación* (38,781%), seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (35,744%), a *toma de decisións* (33,780%), a *preocupación pola calidade e a mellora* (30,125%), a *responsabilidade no traballo* (29,556%), a *capacidade de organizar e planificar* (29,221%), a *capacidade de traballar en equipo* (27,655%), a *capacidade para xerar novas ideas* (26,235%), a *resolución de problemas* (25,741%), a *motivación no traballo* (24,919%), o *compromiso ético* (23,703%) e as *habilidades interpersoais* (23,656%).

Cuadro 47. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Superiores

Cadro 47. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñaría Superiores

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (percentaxe)
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	38,781
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	35,744
Toma de decisiones Toma de decisións	33,780
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	30,125
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	29,556
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	29,221
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	27,655
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	26,235
Resolución de problemas Resolución de problemas	25,741
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	24,919
Compromiso ético Compromiso ético	23,703
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	23,656
Total Ingenierías Superiores Total Enxeñaría Superiores	23,221
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	21,616
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	20,750
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	19,514
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	17,256
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,706
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	3,810
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	3,421

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

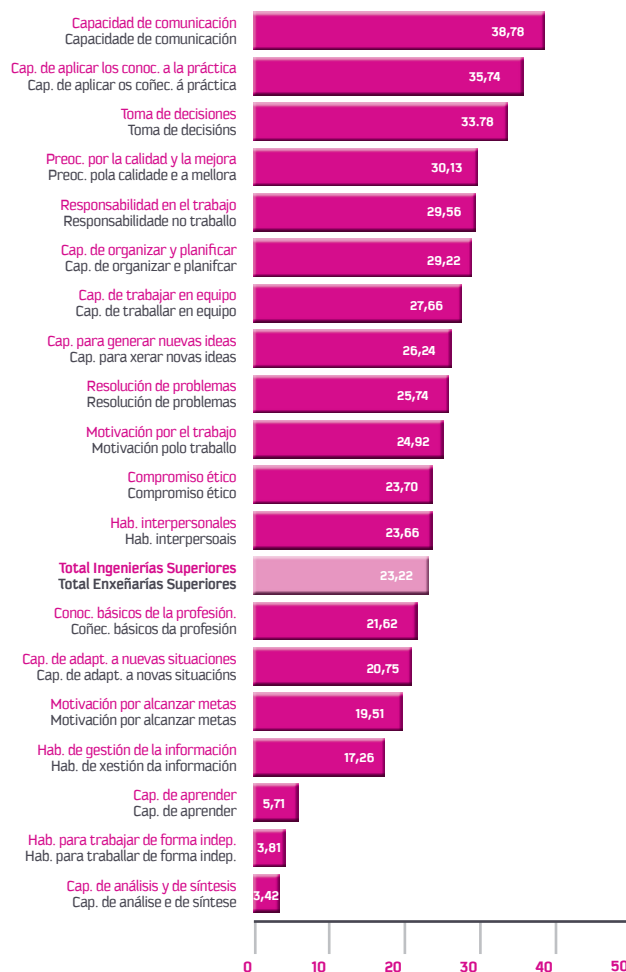
Como se puede observar en el gráfico 59, la mayor desviación típica en las puntuaciones recogidas en el ámbito competencial de las Ingenierías Superiores se da en el *compromiso ético* y en la *preocupación por la calidad y la mejora*. Los ítems que ofrecen una menor variabilidad son la *capacidad de aprender* y la *capacidad de análisis y síntesis*.

Para las competencias adquiridas por los Ingenieros Superiores en la UDC, el mayor valor de dispersión se alcanza en el *compromiso ético* (1,774) y el menor en la *capacidad de aprender* (1,017).

A la hora de puntuar las competencias aplicadas, se obtiene un máximo en la desviación típica en el ítem de *compromiso ético* (1,538) y un mínimo en la *resolución de problemas* (0,826).

Gráfico 58. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Superiores

Gráfico 58. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñaría Superiores



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

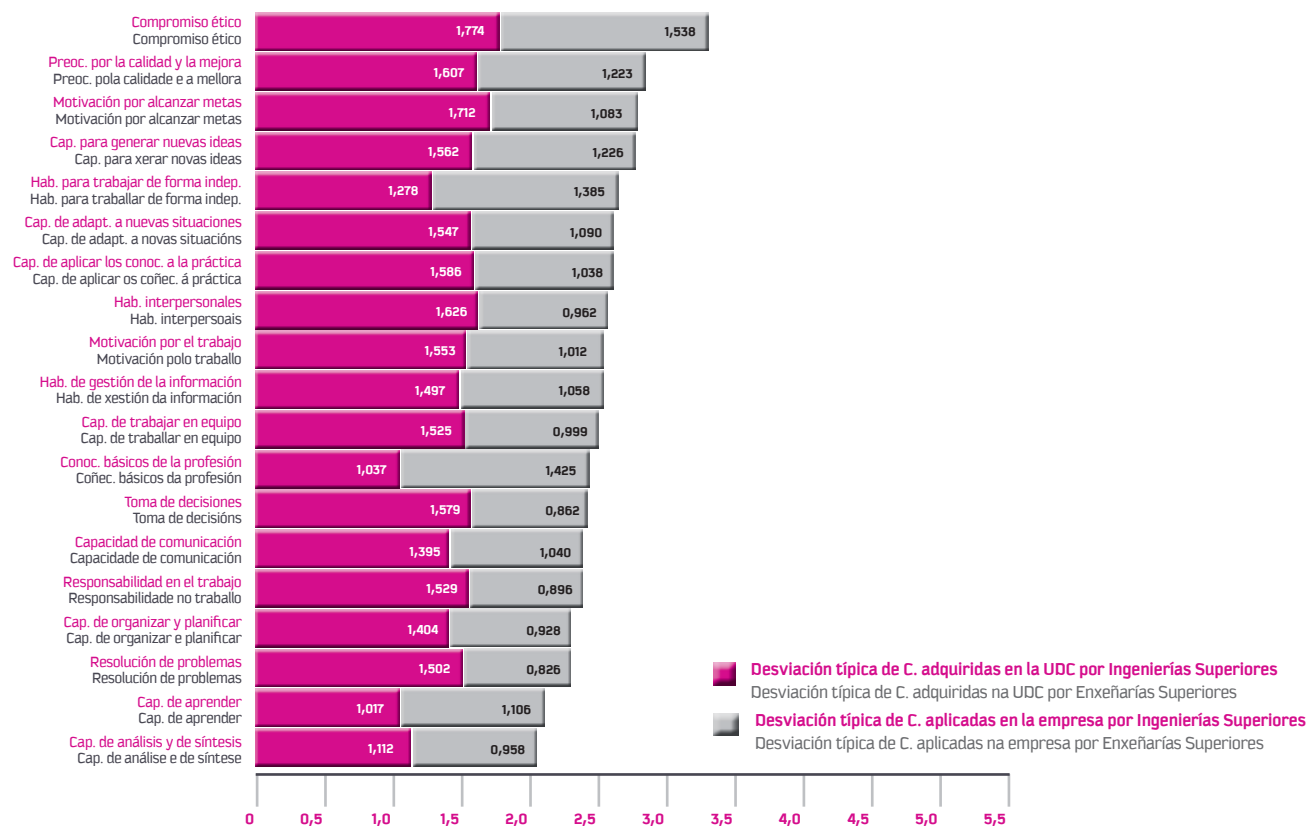
Como se puede observar en el gráfico 59, la mayor desviación típica en las puntuaciones recogidas en el ámbito competencial de las Ingenierías Superiores se da en el *compromiso ético* y en la *preocupación por la calidad y la mejora*. Los ítems que ofrecen una menor variabilidad son la *capacidad de aprender* y la *capacidad de análisis y síntesis*.

Para las competencias adquiridas por los Ingenieros Superiores en la UDC, el mayor valor de dispersión se alcanza en el *compromiso ético* (1,774) y el menor en la *capacidad de aprender* (1,017).

A la hora de puntuar las competencias aplicadas, se obtiene un máximo en la desviación típica en el ítem de *compromiso ético* (1,538) y un mínimo en la *resolución de problemas* (0,826).

Gráfico 59. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ingenierías Superiores

Gráfico 59. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Enxeñarías Superiores



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.12. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Técnicas Navales

En el cuadro 48 (gráfico 60) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en las Ingenierías Técnicas Navales. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones medias normales con respecto a la media de la UDC. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades de estos titulados que se reseñan a continuación:

1. Las puntuaciones mínimas no coinciden en los mismos ítems. En las competencias adquiridas en la UDC se producen en la *resolución de problemas* con un valor de 3,880, clasificado como entre “insuficiente y razonable”. Mientras que para las competencias aplicadas el mínimo se da en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 4,200 considerado como “razonable”.
2. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se produce en la *capacidad de aprender* con una puntuación de 5,360 clasificado con categoría de “mucho” y en las aplicadas destaca con una puntuación de 5,90 la *capacidad de trabajar en equipo* y la *responsabilidad en el trabajo* consideradas ambas también como entre “suficiente y mucho”.

3.12. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Técnicas Navais

No cuadro 48 (gráfico 60) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados nas Enxeñarías Técnicas Navais. Os resultados obtidos presentan unha puntuación media normal con respecto á media da UDC. Con todo é necesario precisar algunhas particularidades destes titulados que se sinalan a continuación:

1. As puntuacións mínimas non coinciden nos mesmos ítems. Nas competencias adquiridas na UDC prodúcese a *resolución de problemas* cun valor de 3,880, clasificado como entre “insuficiente e razoable”. Mentres que para as competencias aplicadas o mínimo dáse nos *coñecementos básicos da profesión* cun 4,200 considerado como “razoable”.
2. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas prodúcese na *capacidade de aprender* cunha puntuación de 5,360 clasificado con categoría de “moito” e nas aplicadas destaca cunha puntuación de 5,90 a *capacidade de traballar en equipo* e a *responsabilidade no traballo* consideradas ambas tamén como entre “suficiente e moito”.

Cuadro 48. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

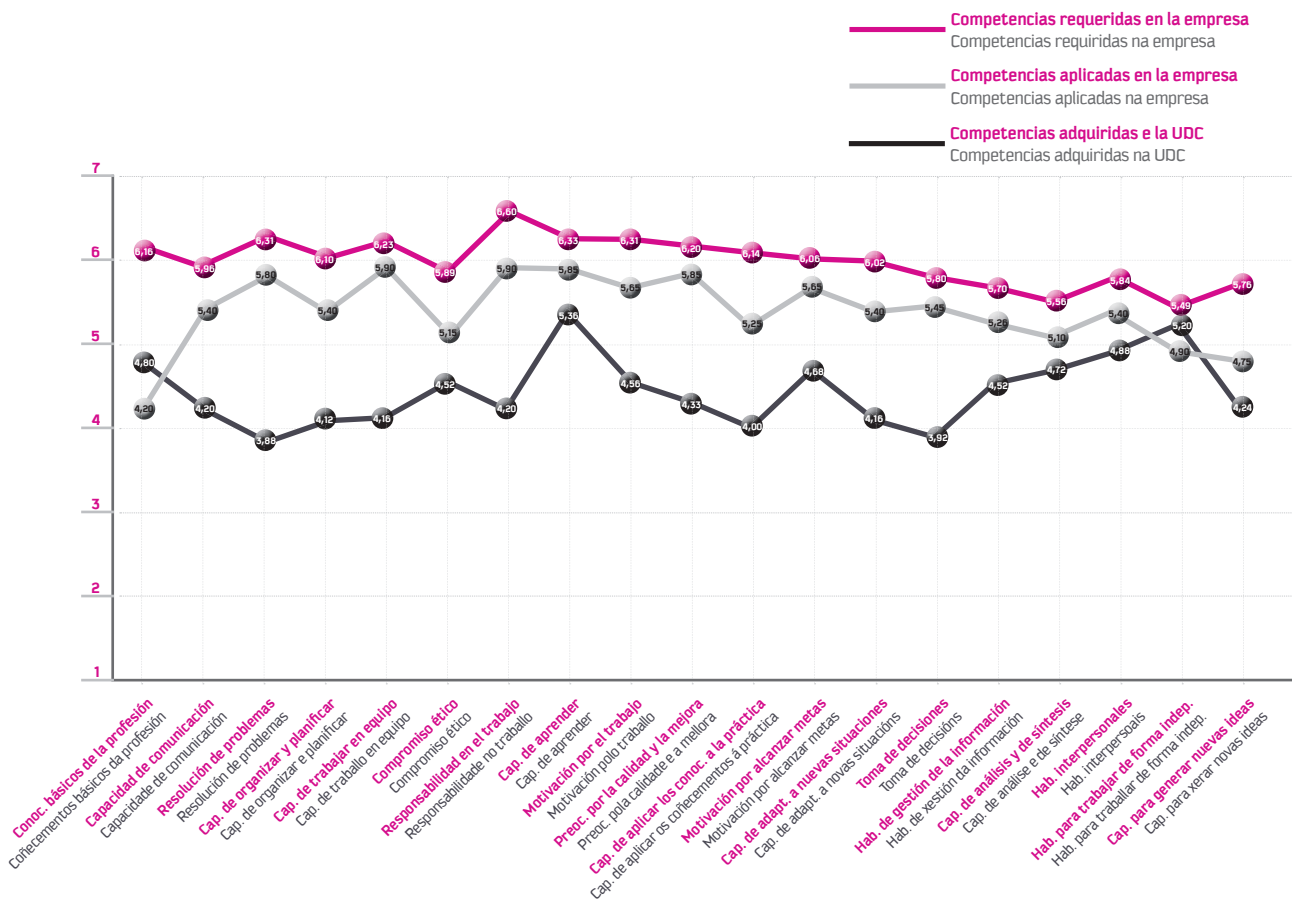
Cadro 48. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas Navais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,800	4,200	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,200	5,400	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	3,880	5,800	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,120	5,400	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	4,160	5,900	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,520	5,150	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,200	5,900	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,360	5,850	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,560	5,650	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,333	5,850	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,000	5,250	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,680	5,650	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,160	5,400	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	3,920	5,450	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,520	5,263	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,720	5,100	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,880	5,400	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,200	4,900	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,240	4,750	5,756
Total Ingenierías Técnicas Navales Total Enxeñarías Técnicas Navais	4,445	5,382	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 60. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 60. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Técnica Naval. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 49 (gráfico 61) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa. El mayor gap se produce en la *resolución de problemas* con un 1,920, seguido de la *capacidad de trabajar en equipo* con un 1,740, la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,700, y la *toma de decisiones* con un 1,530.

No cuadro 49 (gráfico 61) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa. O maior gap prodúcese na *resolución de problemas* cun 1,920, seguido da *capacidade de traballar en equipo* cun 1,740, a *responsabilidade no traballo* cun 1,700, e a *toma de decisións* cun 1,530.

Cuadro 49. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas Navales

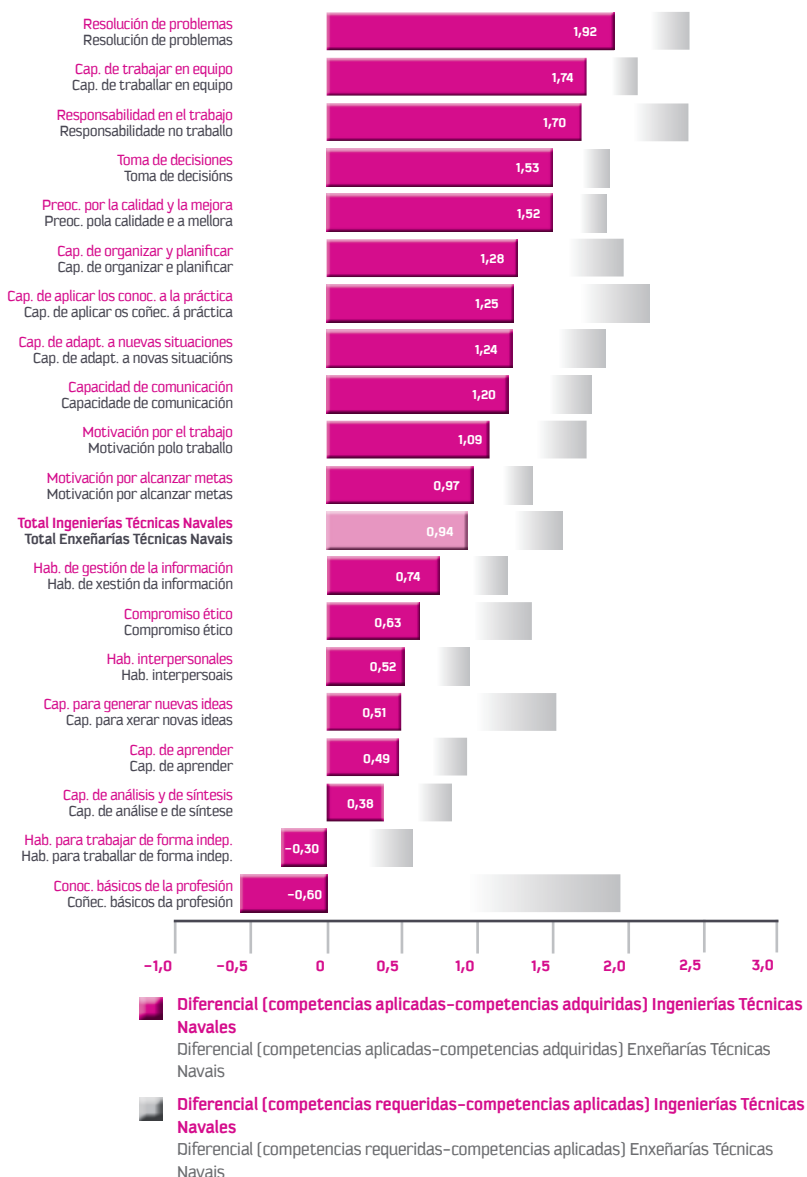
Cadro 49. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas Navais

	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,920
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	1,740
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,700
Toma de decisiones Toma de decisións	1,530
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,517
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,280
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,250
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,240
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,200
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	1,090
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,970
Total Ingenierías Técnicas Navales Total Enxeñarías Técnicas Navais	0,937
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,743
Compromiso ético Compromiso ético	0,630
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,520
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,510
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,490
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,380
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	-0,300
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,600

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 61. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas Navales

Gráfico 61. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas Navais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 50 (gráfico 62) se muestra la distribución de los márgenes de mejora en cada uno de los ítems para las competencias por los titulados de las Ingenierías Técnicas Navales. Este grupo de afinidad competencial aparece con un margen de mejora medio del 25,961%, superior al de la media de la UDC de 20,87%. El ítem que sobresale con mayor porcentaje de mejora es la *resolución de problemas* con un 38,490%, seguido de la *responsabilidad en el trabajo* con un 36,361%, la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 34,887%, la *capacidad de trabajar en equipo* con un 33,251%, la *toma de de-*

No cadro 50 (gráfico 62) móstrase a distribución das marxes de mellora en cada un dos ítems para as competencias polos titulados das Enxeñarías Técnicas Navais. Este grupo de afinidade competencial aparece cunha marxe de mellora media do 25,961%, superior á da media da UDC de 20,87%. O ítem que sobresaie con maior porcentaxe de mellora é a *resolución de problemas* cun 38,490%, seguido da *responsabilidade no traballo* cun 36,361%, a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 34,887%, a *capacidade de traballar en equipo* cun 33,251%, a *toma de decisións* cun 32,437%, a *capacidade*

cisiones con un 32,437%, la capacidad de organizar y planificar con un 32,432%, la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones con un 30,913%, la preocupación por la calidad y la mejora con un 30,125%, la capacidad de comunicación con un 29,539%, la motivación por el trabajo con el 27,722% y la capacidad para generar nuevas ideas con el 26,333%.

Cuadro 50. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas Navales

Cadro 50. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías Técnicas Navais

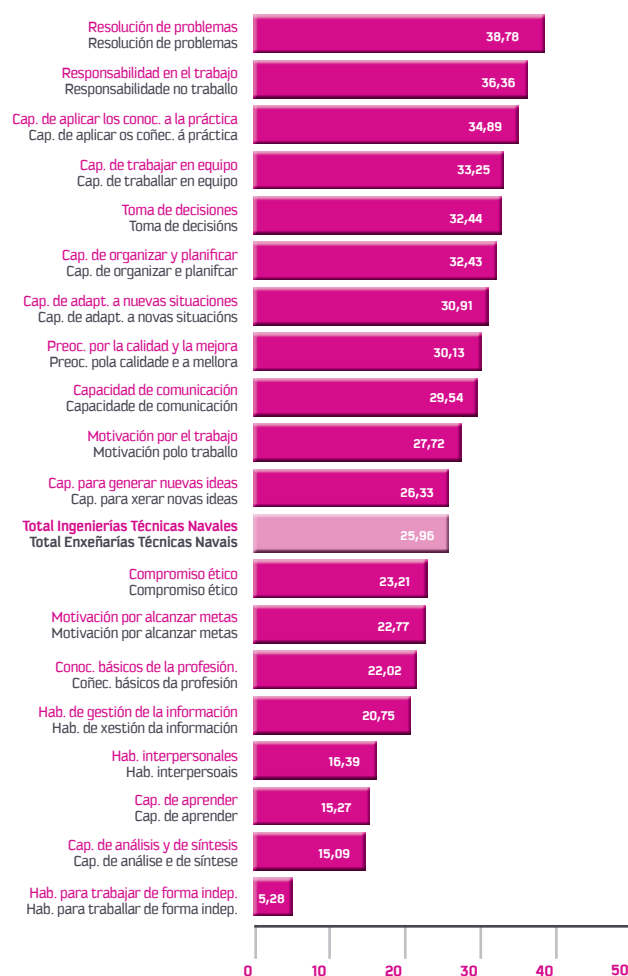
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Resolución de problemas Resolución de problemas	38,490
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	36,361
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	34,887
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	33,251
Toma de decisiones Toma de decisións	32,437
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	32,432
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	30,913
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	30,125
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	29,539
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	27,722
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	26,333
Total Ingenierías Técnicas Navales Total Enxeñarías Técnicas Navais	25,961
Compromiso ético Compromiso ético	23,214
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	22,768
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	22,015
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	20,750
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	16,394
Cap. de aprender Cap. de aprender	15,268
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	15,086
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,280

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

de organizar e planificar cun 32,432%, a capacidade de adaptarse a novas situacións cun 30,913%, a preocupación pola calidade e a mellora cun 30,125%, a capacidade de comunicación cun 29,539%, a motivación polo traballo con el 27,722% e a capacidade para xerar novas ideas co 26,333%.

Gráfico 62. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas Navales

Gráfico 62. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías Técnicas Navais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La distribución de las desviaciones típicas calculadas para las competencias en el ámbito de las Ingenierías Técnicas Navales se muestra en el gráfico 63. Aparecen como ítems con desviación típica máxima el *compromiso ético* y los *conocimientos básicos de la profesión*. La *capacidad de organizar y planificar* y la *habilidad de gestión de la información* son los ítems que menor dispersión registran.

En lo que respecta a las desviaciones típicas calculadas para las competencias adquiridas en la UDC por los titulados en Ingenierías Técnicas Navales, el valor máximo lo encontramos en la *capacidad de trabajar en equipo* (1,772) y el mínimo en la *capacidad para generar nuevas ideas* (1,128).

Las competencias aplicadas en el trabajo por estos graduados registran un máximo en el ítem *conocimientos básicos de la profesión* (1,908) y un mínimo para la *capacidad de organizar y planificar* (0,883).

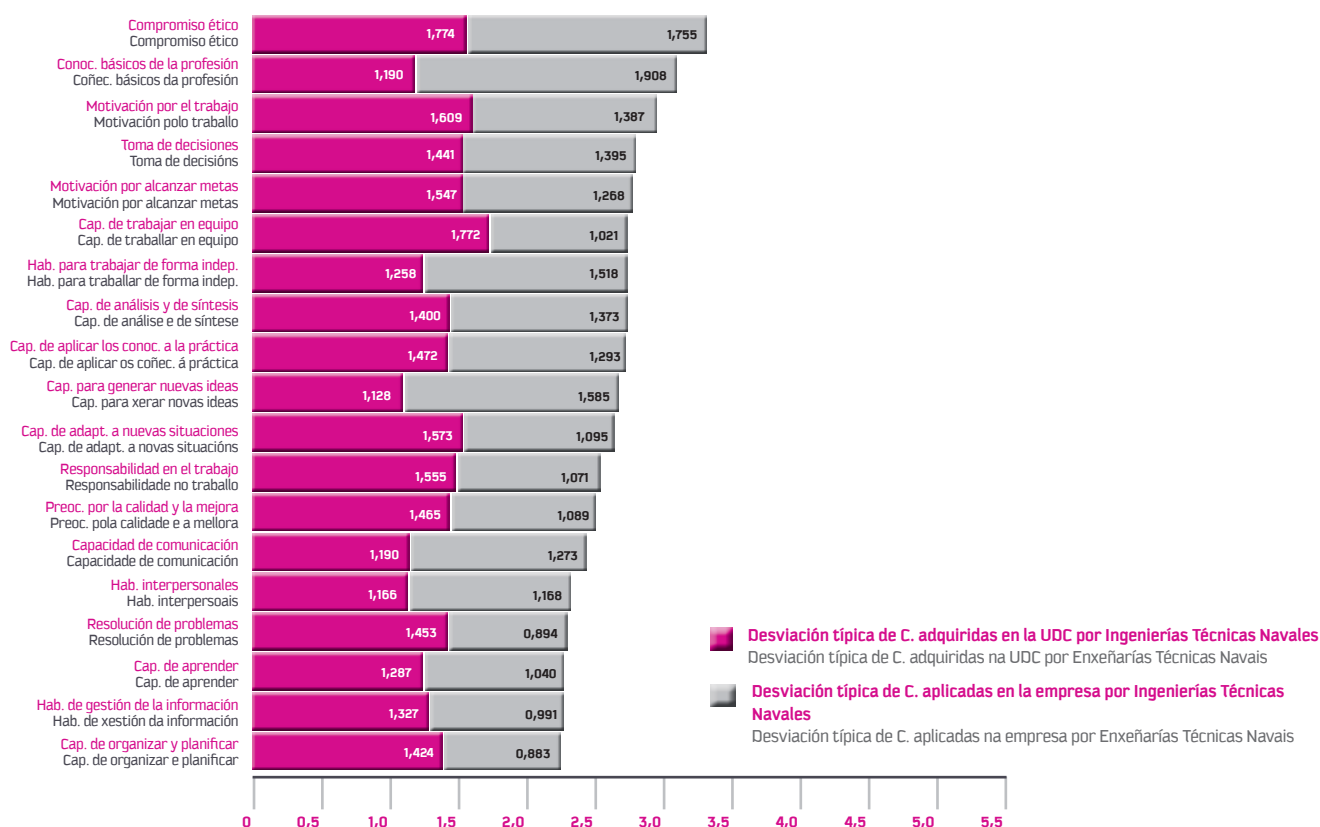
A distribución das desviacións típicas calculadas para as competencias no ámbito das Enxeñarías Técnicas Navais móstrase no gráfico 63. Aparecen como ítems con desviación típica máxima o *compromiso ético* e os *coñecementos básicos da profesión*. A *capacidade de organizar e planificar* e a *habilitade de xestión da información* son os ítems que menor dispersión rexistran.

No tocante ás desviacións típicas calculadas para as competencias adquiridas na UDC polos titulados en Enxeñarías Técnicas Navais, o valor máximo atopámolo na *capacidade de traballar en equipo* (1,772) e o mínimo na *capacidade para xerar novas ideas* (1,128).

As competencias aplicadas no traballo por estes graduados rexistran un máximo no ítem *coñecementos básicos da profesión* (1,908) e un mínimo para a *capacidade de organizar e planificar* (0,883).

Gráfico 63. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ingenierías Técnicas Navales

Gráfico 63. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Enxeñarías Técnicas Navais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.13. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Técnicas no Navales

En el cuadro 51 (gráfico 64) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en las Ingenierías Técnicas no Navales. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones medias altas, sobre todo en las competencias aplicadas en la empresa. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades:

1. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En las competencias adquiridas en la UDC, este valor se genera en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 4,014 con una categoría de “razonable”. Mientras que en las competencias aplicadas el mínimo se da en los *conocimientos básicos de la profesión* con una puntuación de 4,196 considerada como “razonable”.
2. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se da en la *capacidad de aprender* con un valor de 5,676 clasificado como entre “suficiente y mucho”. Es reseñable que la puntuación de este ítem supera al de las aplicadas. En las aplicadas a la empresa el ítem máximo se da en la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,036, con categoría de “mucho”.

3.13. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Enxeñarías Técnicas non Navais

No cuadro 51 (gráfico 64) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados nas Enxeñarías Técnicas non Navais. Os resultados obtidos presentan unhas puntuacións medias altas, sobre todo nas competencias aplicadas na empresa. Con todo é necesario precisar algunhas particularidades:

1. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. Nas competencias adquiridas na UDC, este valor xérase na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 4,014 cunha categoría de “razoable”. Mentres que nas competencias aplicadas o mínimo dáse nos *coñecementos básicos da profesión* cunha puntuación de 4,196 considerada como “razoable”.
2. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das competencias adquiridas dáse na *capacidade de aprender* cun valor de 5,676 clasificado como entre “suficiente e moito”. É de destacar que a puntuación deste ítem supera ao das aplicadas. Nas aplicadas á empresa o ítem máximo dáse na *responsabilidade no traballo* cun 6,036, con categoría de “moito”.

Cuadro 51. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Cadro 51. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñaría Técnica non Navais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

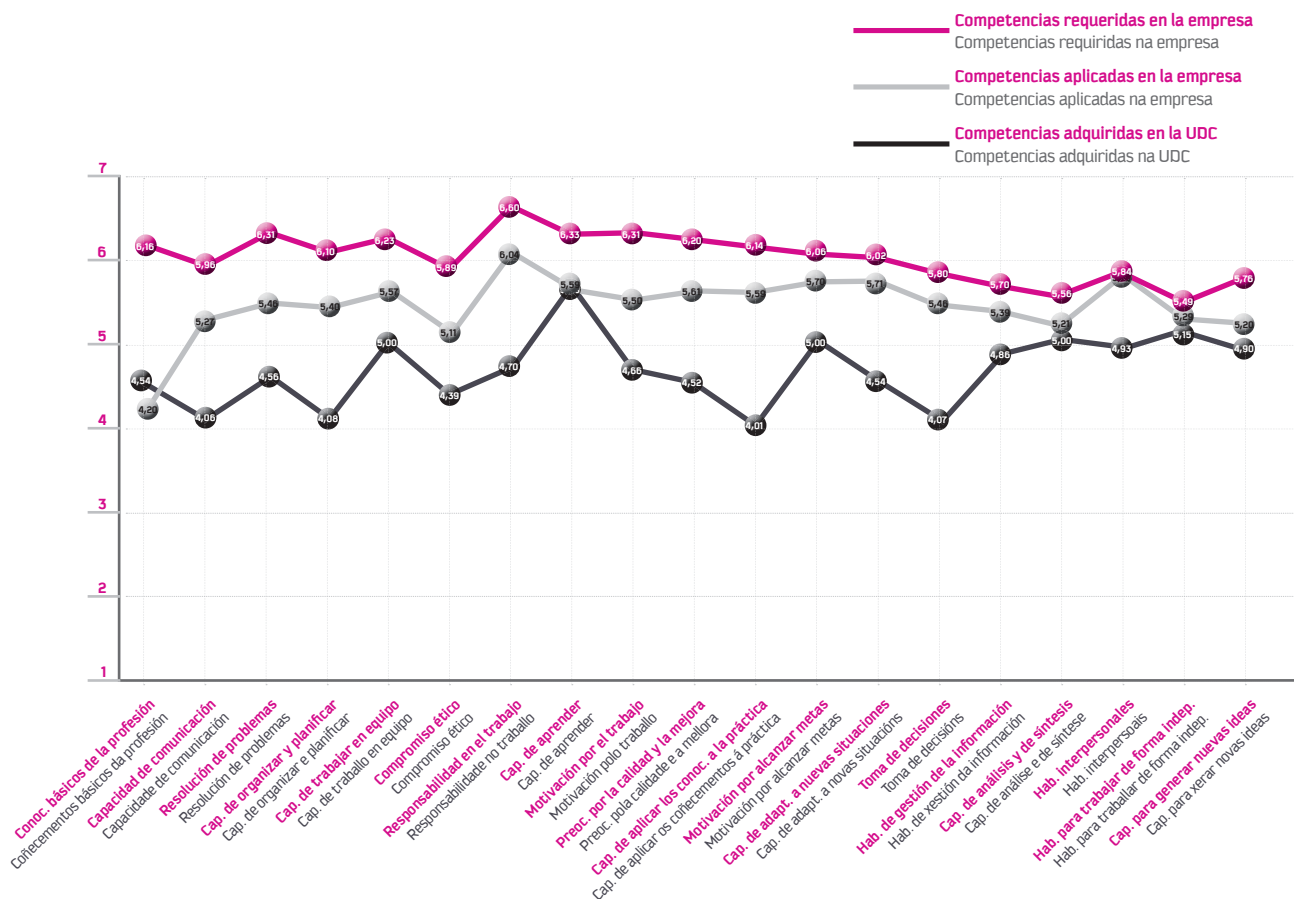
	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,535	4,196	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,056	5,268	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,563	5,464	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,085	5,400	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,000	5,571	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,394	5,107	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,704	6,036	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,676	5,589	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,662	5,500	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,521	5,607	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,014	5,589	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,000	5,696	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,535	5,714	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,070	5,464	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,859	5,393	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,000	5,214	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,930	5,786	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,155	5,286	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,901	5,196	5,756
Total Ingenierías Técnicas no Navales Total Enxeñaría Técnica non Navais	4,666	5,425	6,024

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 64. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 64. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñerías Técnicas non Navais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 52 (gráfico 65) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa para los Ingenieros Técnicos no Navales. El mayor gap se produce en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,575 valor muy por encima de la clasificación promedio de todos los universitarios. También destacan la *toma de decisiones* con 1,394, la *responsabilidad en el trabajo* con 1,331, la *capacidad de organizar y planificar* con un 1,315, la *capacidad de comunicación* con un 1,212, la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* 1,179 y la *preocupación por la calidad y la mejora* con un 1,086.

No quadro 52 (gráfico 65) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa para os enxeñeiros técnicos non navais. O maior gap prodúcese na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,575 valor moi por riba da clasificación media de todos os universitarios. Tamén destacan a *toma de decisións* con 1,394, a *responsabilidade no traballo* con 1,331, a *capacidade de organizar e planificar* cun 1,315, a *capacidade de comunicación* cun 1,212, a *capacidade de adaptarse a novas situacións* 1,179 e a *preocupación pola calidade e a mellora* cun 1,086.

Cuadro 52. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales

Cadro 52. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais

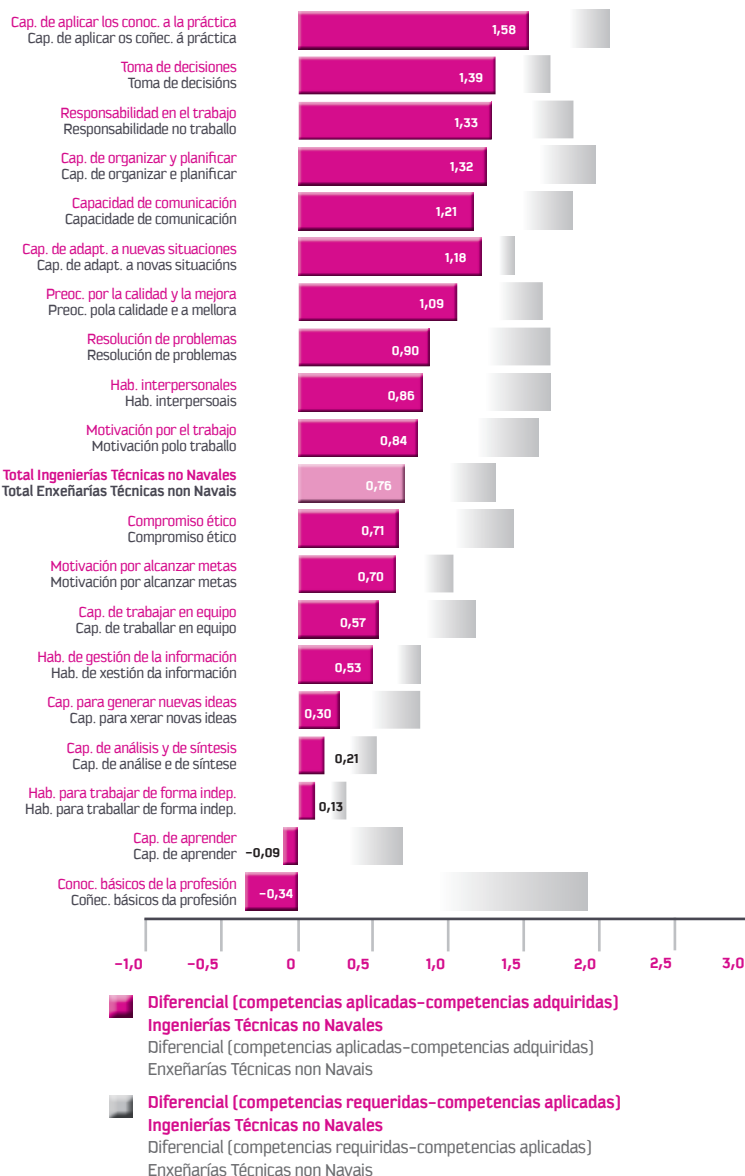
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,575
Toma de decisiones Toma de decisións	1,394
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,331
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,315
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,212
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,179
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,086
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,901
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,856
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,838
Total Ingenierías Técnicas no Navales Total Enxeñarías Técnicas non Navais	0,759
Compromiso ético Compromiso ético	0,713
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,696
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,571
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,534
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,295
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,214
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,131
Cap. de aprender Cap. de aprender	-0,087
Conoc. básicos de la profesión Conoc. básicos da profesión	-0,339

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 53 (gráfico 66) podemos observar la distribución de los márgenes de mejora para cada uno de los ítems en el grupo de afinidades competenciales de Ingenierías Técnicas no Navales. El margen medio de mejora es del 22,330%, superior a la media de la UDC (20,87%). El ítem de mayor margen es la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (34,658%), seguido de la *capacidad de organizar y planificar* (33,014%), la *capacidad de comunicación* (31,949%), la *toma de decisiones* (29,845%), la *responsabilidad en el trabajo* (28,721%), la *resolución de problemas* (27,657%), la *preocupación por la calidad y la mejora* (27,097%), los *conocimientos básicos de la profesión* (26,371%), la *motivación por el trabajo* (26,106%), el *compromiso ético* (25,349%) y la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (24,681%).

Gráfico 65. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales

Gráfico 65. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais



No cuadro 53 (gráfico 66) podemos observar a distribución das marxes de mellora para cada un dos ítems no grupo de afinidades competenciais de Enxeñarías Técnicas non Navais. A marxe media de mellora é do 22,330%, superior á media da UDC (20,87%). O ítem de maior marxe é a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (34,658%), seguido da *capacidade de organizar e planificar* (33,014%), a *capacidade de comunicación* (31,949%), a *toma de decisións* (29,845%), a *responsabilidade no traballo* (28,721%), a *resolución de problemas* (27,657%), a *preocupación pola calidade e a mellora* (27,097%), os *coñecementos básicos da profesión* (26,371%), a *motivación polo traballo* (26,106%), o *compromiso ético* (25,349%) e a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (24,681%).

Cuadro 53. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales

Cadro 53. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñaría Técnica non Navais

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje)
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	34,658
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	33,014
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	31,949
Toma de decisiones Toma de decisións	29,845
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	28,721
Resolución de problemas Resolución de problemas	27,657
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	27,097
Conoc. básicos de la profesión Conoc. básicos da profesión	26,317
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	26,106
Compromiso ético Compromiso ético	25,349
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	24,681
Total Ingenierías Técnicas no Navales Total Enxeñaría Técnica non Navais	22,330
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	19,773
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	17,487
Hab. Interpersonales Hab. interpersoais	15,545
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	14,842
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	14,804
Cap. de aprender Cap. de aprender	10,272
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	10,049
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	6,101

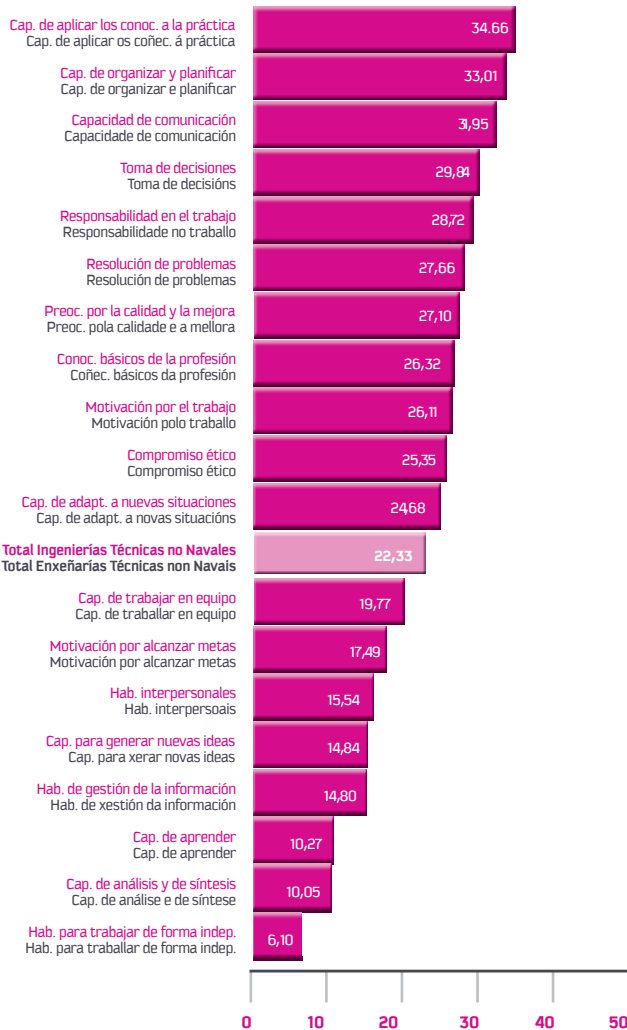
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de las desviaciones típicas asociadas al grupo de esta afinidad competencial se puede observar en el gráfico 67. La dispersión alcanza los valores máximos en los ítems de *conocimientos básicos de la profesión* y en el *compromiso ético*, y los mínimos en la *responsabilidad en el trabajo* y en la *capacidad de aprender*.

Las competencias adquiridas en la UDC por estos graduados registran el mayor valor en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (1,817) y el menor en la *capacidad de aprender* (1,262).

Gráfico 66. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales

Gráfico 66. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñaría Técnica non Navais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A estrutura das desviacións típicas asociadas ao grupo desta afinidade competencial pódese observar no gráfico 67. A dispersión alcanza os valores máximos nos ítems de *coñecementos básicos da profesión* e no *compromiso ético*, e os mínimos na *responsabilidade no traballo* e na *capacidade de aprender*.

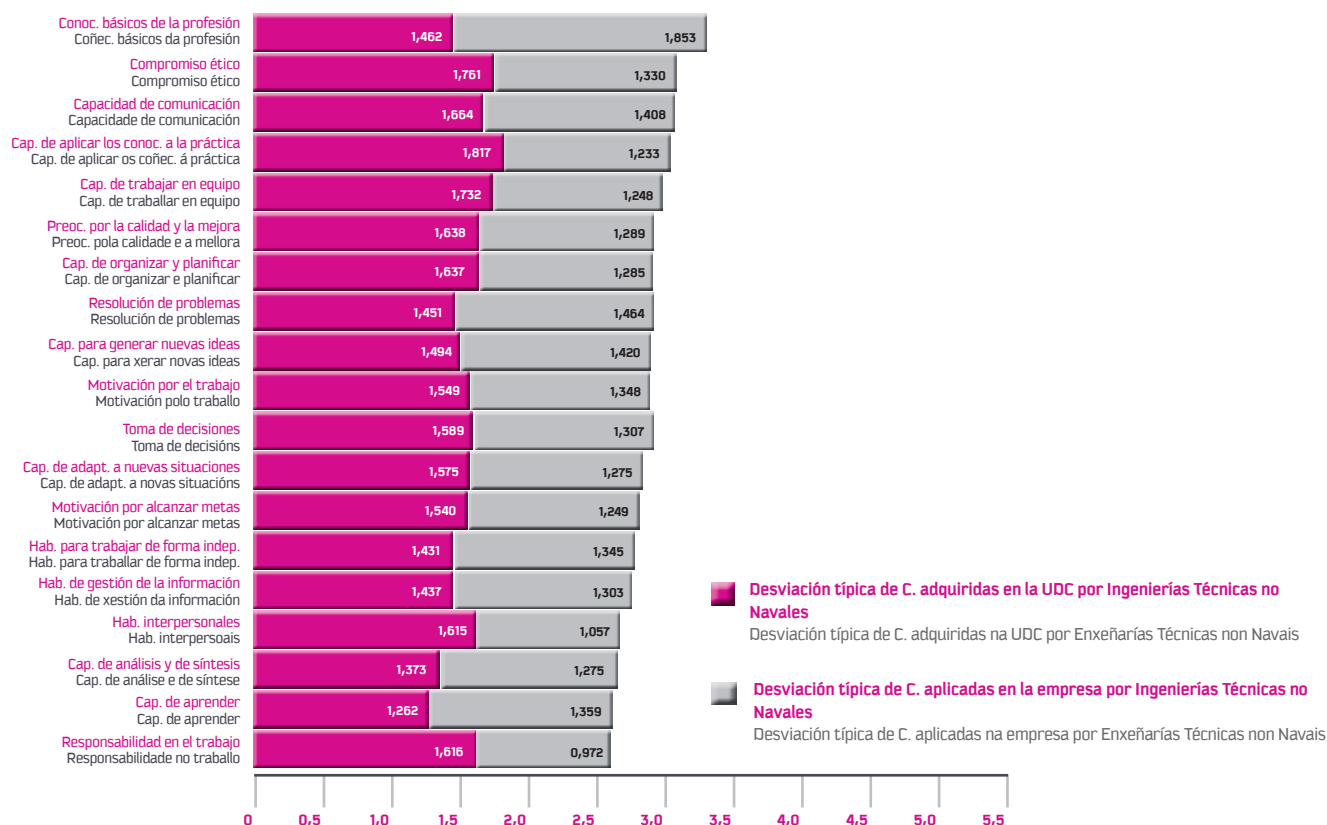
As competencias adquiridas na UDC por estes graduados rexistran o maior valor na capacidade de aplicar os *coñecementos á práctica* (1,817) e o menor na *capacidade de aprender* (1,262).

Las competencias aplicadas en la empresa por estos mismos titulados tienen un máximo de desviación típica en el ítem *conocimientos básicos de la profesión* (1,853), y un mínimo en la *responsabilidad en el trabajo* (0,972).

As competencias aplicadas na empresa por estes mesmos titulados teñen un máximo de desviación típica no ítem *coñecementos básicos da profesión* (1,853), e un mínimo na *responsabilidade no traballo* (0,972).

Gráfico 67. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ingenierías Técnicas no Navales

Gráfico 67. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Enxeñarías Técnicas non Navais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.14. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Integración y Apoyo Social

En el cuadro 54 (gráfico 68) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias transversales por los graduados en las titulaciones relativas a Integración y Apoyo Social. Los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones bastante altas tanto en las competencias aplicadas como en las adquiridas en la empresa. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades:

1. Excepto en los *conocimientos básicos de la profesión*, la puntuación del resto de los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En competencias adquiridas en la UDC, este valor se alcanza en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 4,388, con categoría de “razonable”. Para las competencias aplicadas, el mínimo se produce en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 4,618 con una magnitud entre “razonable y suficiente”.
3. Las puntuaciones máximas tampoco coinciden. En el caso de las adquiridas se alcanza en el ítem *capacidad de trabajar en equipo* con un 5,878 con una magnitud de entre “suficiente y mucho”; mientras que en las aplicadas el ítem corresponde con la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,382 con una categoría de “mucho”.

3.14. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Integración e Apoyo Social

No cuadro 54 (gráfico 68) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias transversais polos graduados nas titulacións relativas a Integración e Apoyo Social. Os resultados obtidos presentan unhas puntuacións bastante altas tanto nas competencias aplicadas como nas adquiridas na empresa. Porén é necesario precisar algunhas particularidades:

1. Agás nos *coñecementos básicos da profesión*, a puntuación do resto dos ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. En competencias adquiridas na UDC, este valor alcánzase na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 4,388, con categoría de “razoable”. Para as competencias aplicadas, o mínimo prodúcese nos *coñecementos básicos da profesión* cun 4,618 cunha magnitude entre “razoable e suficiente”.
3. As puntuacións máximas tampouco coinciden. No caso das adquiridas alcánzase no ítem *capacidade de traballar en equipo* cun 5,878 cunha magnitude de entre “suficiente e moito”; mentres que nas aplicadas o ítem corresponde coa *responsabilidade no traballo* cun 6,382 cunha categoría de “moito”.

Cuadro 54. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

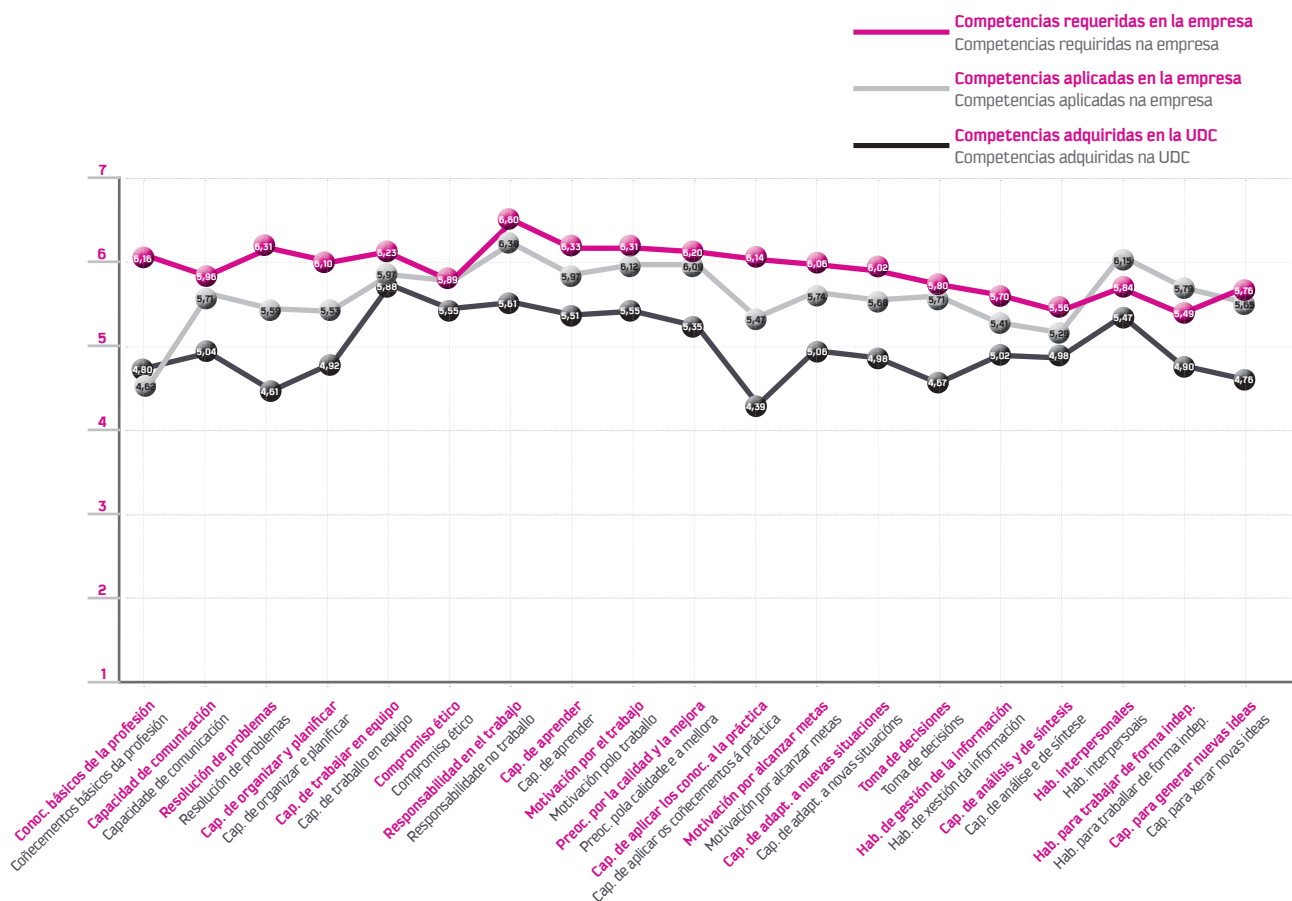
Cadro 54. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,796	4,618	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	5,041	5,706	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,612	5,588	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,918	5,529	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,878	5,971	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	5,551	5,912	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	5,612	6,382	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,510	5,971	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	5,551	6,118	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,347	6,091	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,388	5,471	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,061	5,735	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,980	5,676	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,673	5,706	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	5,020	5,412	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,980	5,294	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,469	6,152	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,898	5,794	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,755	5,647	5,756
Total Ingenierías Apoyo Social Total Enxeñarías Apoio Social	5,107	5,725	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 68. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 68. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 55 (gráfico 69) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa para los profesionales de Integración y Apoyo Social. Lo más relevante son los bajos diferenciales que se observan entre los ítems analizados donde el valor promedio para estas titulaciones (0,617) está por debajo del promedio de la UDC (0,839). Tan sólo en dos de ellos el valor supera a la unidad que corresponden con la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,083 y la *toma de decisiones* con un 1,032. Cabe destacar que en el *conocimiento básico de la profesión* el diferencial da valores negativos de 0,178.

No cuadro 55 (gráfico 69) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa para os profesionais de Integración e Apoio Social. O máis relevante son os baixos diferenciais que se observan entre os ítems analizados onde o valor medio para estas titulacións (0,617) está por debaixo da media da UDC (0,839). Tan só en dous deles o valor supera á unidade que corresponden coa *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,083 e a *toma de decisións* cun 1,032. É de destacar que no *coñecemento básico da profesión* o diferencial dá valores negativos de 0,178.

Cuadro 55. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social

Cadro 55. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social

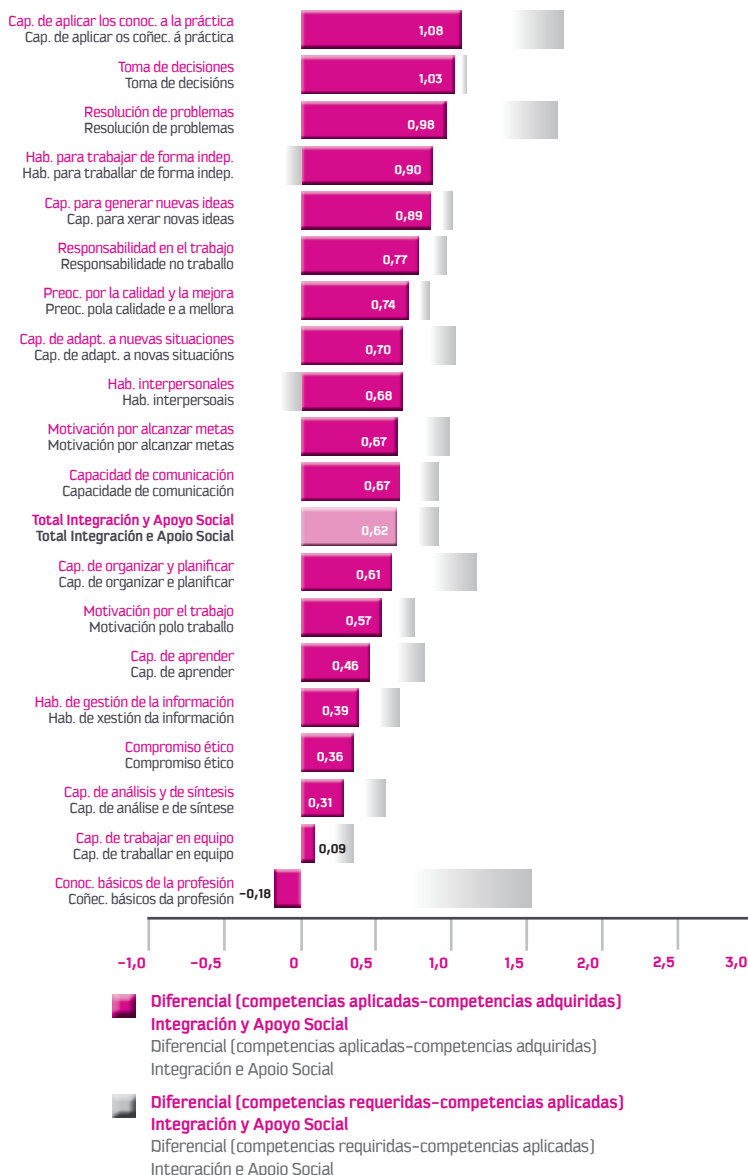
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,083
Toma de decisiones Toma de decisións	1,032
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,976
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,896
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,892
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,770
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,744
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,697
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,682
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,674
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,665
Total Integración y Apoyo Social Total Integración e Apoio Social	0,617
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,611
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,567
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,460
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,391
Compromiso ético Compromiso ético	0,361
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,315
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,093
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,178

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El conjunto de titulaciones con afinidades competenciales de Integración y Apoyo Social muestra un margen de mejora medio muy por debajo del promedio de la UDC (20,87%) con un 15,128%. La estructura de este margen se muestra en el cuadro 56 (gráfico 70). Donde se puede observar cómo el ítem que registra un máximo de esta magnitud es la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 28,575%, seguido de la *resolución de problemas* con un 26,882%, los *conocimientos básicos de la profesión* con un 22,082%, la *toma de decisiones* con un 19,451%, la *capacidad de organizar y planificar* con un 19,338%, la *capacidad para generar nuevas ideas* con un 18,883%, la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 17,301%, la *motivación por alcanzar metas* con un 16,477% y la *capacidad de comunicación* con un 15,433%.

Gráfico 69. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social

Gráfico 69. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O conxunto de titulacións con afinidades competenciais de Integración e Apoio Social mostra unha marxe de mellora media moi por debaixo da media da UDC (20,87%) cun 15,128%. A estrutura desta marxe móstrase no cadro 56 (gráfico 70). Onde se pode observar cómo o ítem que rexistra un máximo desta magnitude é a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 28,575%, seguido da *resolución de problemas* cun 26,882%, os *coñecementos básicos da profesión* cun 22,082%, a *toma de decisións* cun 19,451%, a *capacidade de organizar e planificar* cun 19,338%, a *capacidade para xerar novas ideas* cun 18,883%, a *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 17,301%, a *motivación por alcanzar metas* cun 16,477% e a *capacidade de comunicación* cun 15,433%.

Cuadro 56. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Integración y Apoyo Social

Cadro 56. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Integración e Apoio Social

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (percentaxe)
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	28,575
Resolución de problemas Resolución de problemas	26,882
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	22,082
Toma de decisiones Toma de decisións	19,451
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	19,338
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	17,383
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	17,301
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	16,477
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	15,433
Total Integración y Apoyo Social Total Integración e Apoio Social	15,128
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	14,963
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	13,781
Cap. de aprender Cap. de aprender	12,894
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	12,014
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	11,977
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	10,782
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	10,416
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	6,296
Compromiso ético Compromiso ético	5,699
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,692

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 71 se observa la estructura de las desviaciones típicas de las puntuaciones asignadas en el ámbito competencial de titulaciones de Integración y Apoyo Social. Aparecen valores máximos de dispersión en los *conocimientos básicos de la profesión* y la *capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica*. Los mínimos corresponderían a la *responsabilidad en el trabajo* y a la *capacidad de aprender*.

Para las competencias adquiridas en la UDC por estos titulados, la *capacidad para generar nuevas ideas* aparece como el ítem con mayor dispersión (1,690) y la *resolución de problemas* como el que tiene menor esta magnitud (1,204).

Gráfico 70. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Integración y Apoyo Social

Gráfico 70. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Integración e Apoio Social



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No gráfico 71 obsérvase a estrutura das desviacións típicas das puntuacións asignadas no ámbito competencial de titulacións de Integración e Apoio Social. Aparecen valores máximos de dispersión nos *coñecementos básicos da profesión* e na *capacidade para aplicar os coñecementos á práctica*. Os mínimos corresponderían á *responsabilidade no traballo* e á *capacidade de aprender*.

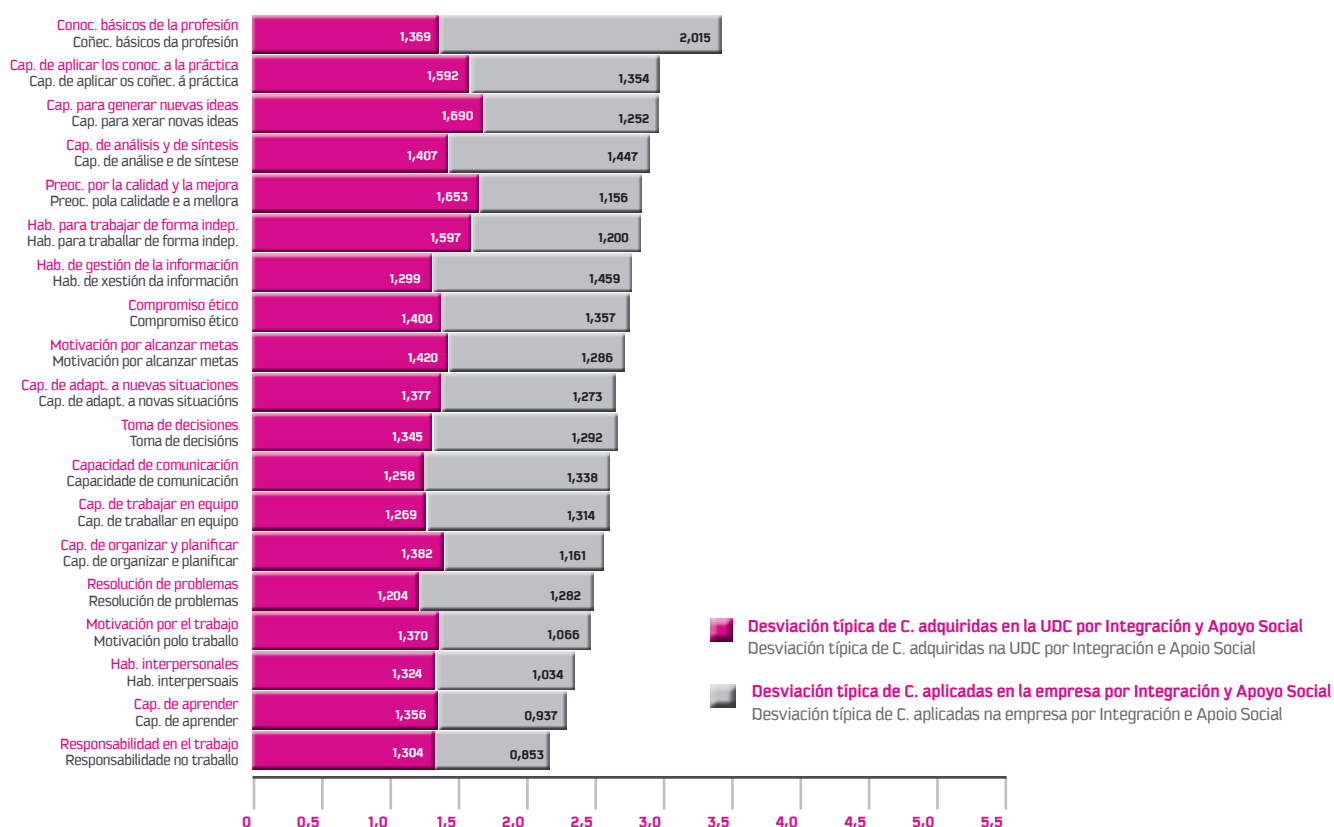
Para as competencias adquiridas na UDC por estes titulados, a *capacidade para xerar novas ideas* aparece como o ítem con maior dispersión (1,690) e a *resolución de problemas* como o que ten menor esta magnitude (1,204).

Para la desviación típica de las competencias aplicadas en los puestos de trabajo por estos graduados, se observa un valor máximo en los *conocimientos básicos de la profesión* (2,015) y un valor mínimo en la *responsabilidad en el trabajo* (0,853).

Para a desviación típica das competencias aplicadas nos postos de traballo por estes graduados, obsérvase un valor máximo nos *coñecementos básicos da profesión* (2,015) e un valor mínimo na *responsabilidade no traballo* (0,853).

Gráfico 71. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Integración y Apoyo Social

Gráfico 71. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Integración e Apoio Social



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.15. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Maestros

En el cuadro 57 (gráfico 72) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias genéricas por los graduados en las titulaciones de Maestros. Donde los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones muy altas tanto en las competencias aplicadas como en las adquiridas y respecto también al promedio de la UDC. Sin embargo es necesario precisar algunas particularidades:

1. Excepto en los *conocimientos básicos de la profesión* y en la *capacidad de trabajar en equipo*, la puntuación del resto de los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En competencias adquiridas en la UDC, este valor se alcanza en la *resolución de problemas* con un 4,578, con categoría de entre “suficiente y razonable”. Para las competencias aplicadas, el mínimo se produce en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 4,468 con una categoría de “razonable”.
3. Las puntuaciones máximas se producen en la *capacidad de trabajar en equipo* con un valor de 5,783 y una categoría de entre “suficiente y mucho” para las competencias adquiridas y en las aplicadas se da en la *habilidad para trabajar de forma independiente* con un 6,370 con una categoría de “mucho”.

3.15. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Mestres

No cuadro 57 (gráfico 72) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias xenéricas polos graduados nas titulacións de Mestres. Onde os resultados obtidos presentan unhas puntuacións moi altas tanto nas competencias aplicadas como nas adquiridas e respecto tamén á media da UDC. Con todo é necesario precisar algunhas particularidades:

1. Quitado nos *coñecementos básicos da profesión* e na *capacidade de traballar en equipo*, a puntuación do resto dos ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. En competencias adquiridas na UDC, este valor acádase na *resolución de problemas* cun 4,578, con categoría de entre “suficiente e razoable”. Para as competencias aplicadas, o mínimo prodúcese nos *coñecementos básicos da profesión* cun 4,468 cunha categoría de “razoable”.
3. As puntuacións máximas prodúcense na *capacidade de traballar en equipo* cun valor de 5,783 e unha categoría de entre “suficiente e moito” para as competencias adquiridas e nas aplicadas dáse na *habilidad para traballar de forma independente* cun 6,370 cunha categoría de “moito”.

Cuadro 57. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

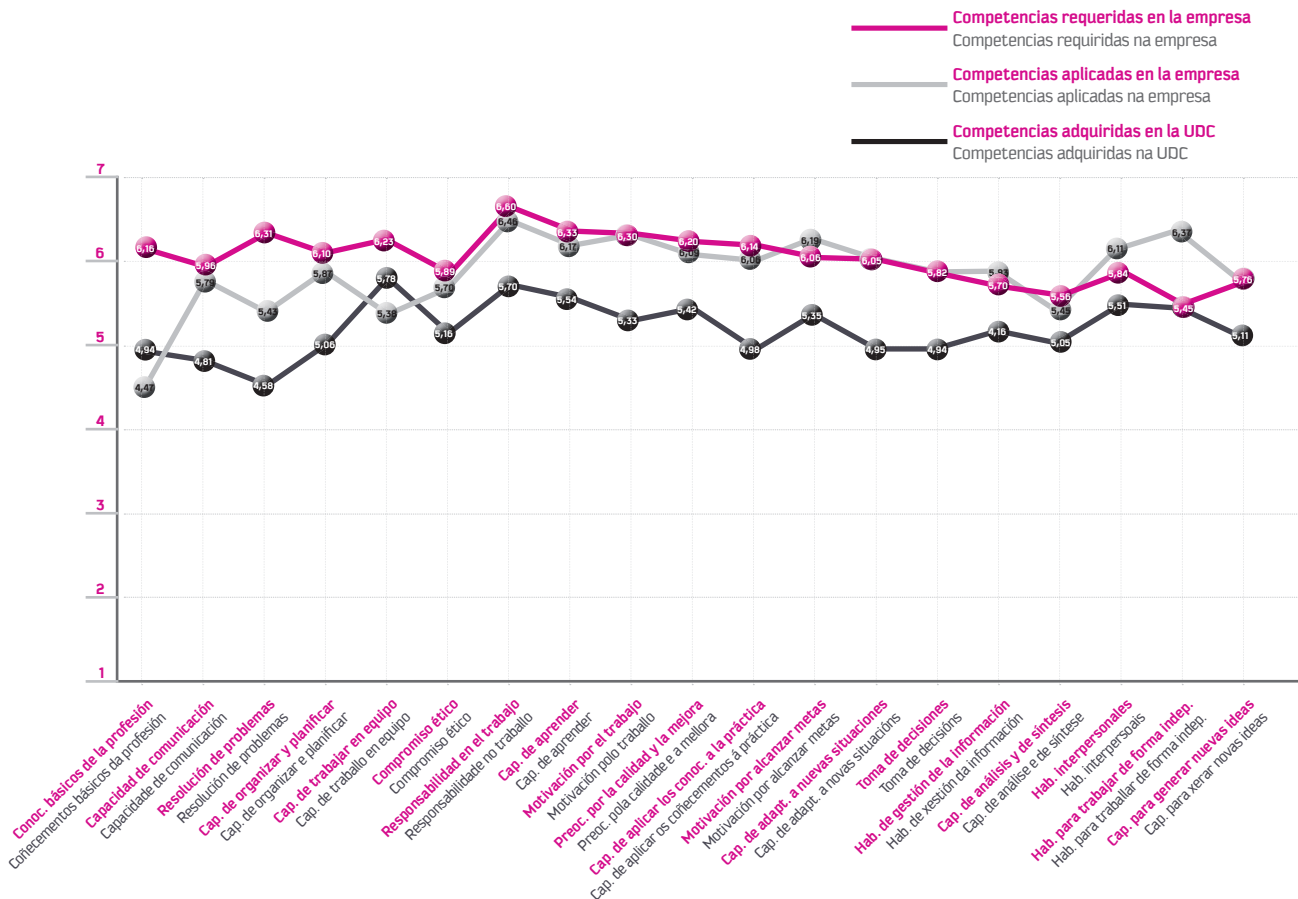
Cadro 57. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,940	4,468	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,807	5,787	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,578	5,426	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	5,060	5,870	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	5,783	5,383	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	5,157	5,702	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	5,699	6,457	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,542	6,170	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	5,325	6,298	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	5,422	6,085	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,976	6,064	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	5,349	6,191	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,951	6,000	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,940	5,830	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	5,157	5,826	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	5,048	5,447	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	5,506	6,106	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,446	6,370	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	5,110	5,745	5,756
Total Maestros Total Mestres	5,200	5,854	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 72. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 72. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 58 (gráfico 73) se presenta el diferencial entre las competencias adquiridas y aplicadas en la empresa por los Maestros. Lo más relevante son los bajos diferenciales que se observan entre los ítems analizados donde el valor promedio para estas titulaciones es del 0,654, por debajo del promedio de la UDC (0,839). Tan sólo en dos de ellos el valor superan la unidad, éstos ítems son la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 1,088 y la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 1,049.

Es reseñable que en dos ítems se dan valores negativos: en la *capacidad de trabajar en equipo* (-0,400) y en los *conocimientos básicos de la profesión* (-0,472).

No cuadro 58 (gráfico 73) preséntase o diferencial entre as competencias adquiridas e aplicadas na empresa polos Mestres. O máis relevante son os baixos diferenciais que se observan entre os ítems analizados onde o valor medio para estas titulacións é do 0,654, por debaixo da media da UDC (0,839). Tan só en dous deles o valor supera a unidade, estes ítems son a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 1,088 e a *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 1,049.

É destacable que en dous ítems se dan valores negativos: na *capacidade de traballar en equipo* (-0,400) e nos *coñecementos básicos da profesión* (-0,472).

Cuadro 58. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros

Cadro 58. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres

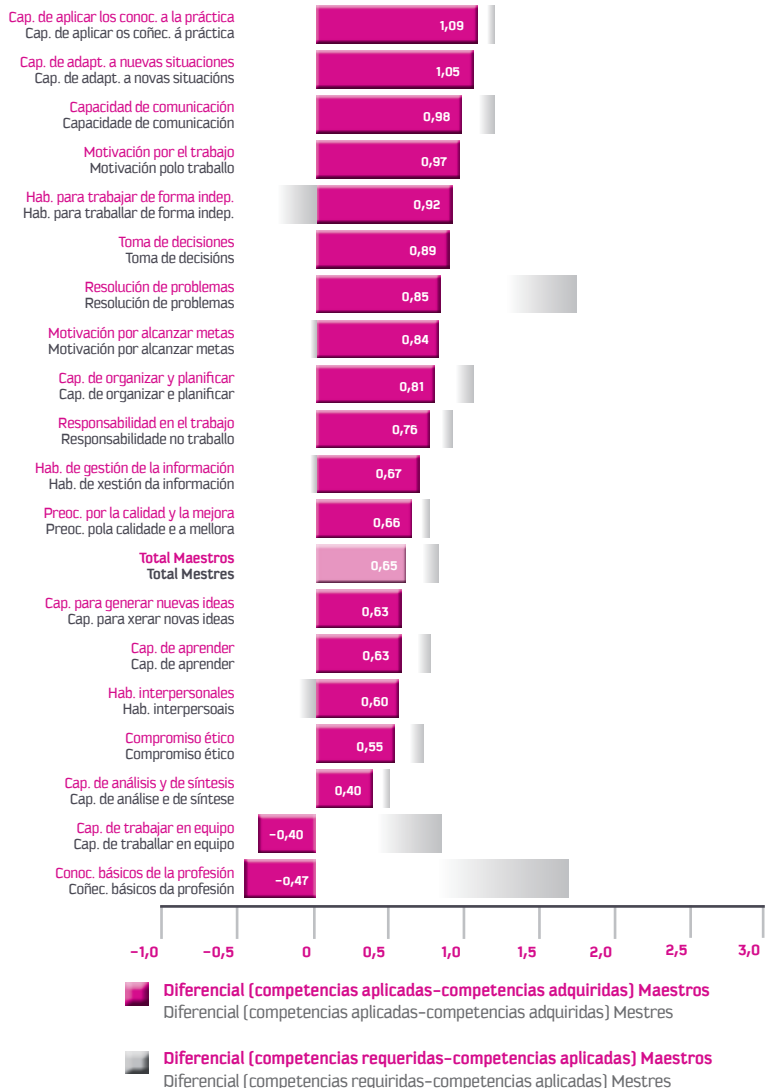
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	1,088
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,049
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,980
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,973
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,924
Toma de decisiones Toma de decisións	0,890
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,847
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,842
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,809
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,758
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,669
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,663
Total Maestros	0,654
Total Mestres	
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,635
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,628
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,600
Compromiso ético Compromiso ético	0,546
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,399
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	-0,400
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,472

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 59 (gráfico 74) se muestran los valores obtenidos para el margen de mejora en cada uno de los ítems relativos al grupo de afinidad competencial de Maestros, siendo éste un grupo con el menor margen de mejora medio de todas las titulaciones analizadas, con un 13,535%. El ítem en el que se registra mayor margen de mejora es la *resolución de problemas* con un 27,420%. También tienen puntuaciones superiores a la media, pero a una distancia considerable, los *conocimientos básicos de la profesión* (19,745%), la *capacidad de comunicación* (19,352%), la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (19,001%), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (17,773%), la *capacidad de organizar y planificar* (17,012%), la *motivación por el trabajo* (15,592%), la *toma de decisiones* (14,861%) y la *responsabilidad en el trabajo* (13,652%).

Gráfico 73. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros

Gráfico 73. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No cuadro 59 (gráfico 74) móstranse os valores obtidos para a marxe de mellora en cada un dos ítems relativos ao grupo de afinidade competencial de Mestres, sendo este un grupo coa menor marxe de mellora media de todas as titulacións analizadas, cun 13,535%. O ítem no que se rexistra maior marxe de mellora é a *resolución de problemas* cun 27,420%. Tamén teñen puntuacións superiores á media, pero a unha distancia considerable, os *coñecementos básicos da profesión* (19,745%), a *capacidade de comunicación* (19,352%), a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (19,001%), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (17,773%), a *capacidade de organizar e planificar* (17,012%), a *motivación polo traballo* (15,592%), a *toma de decisións* (14,861%) e a *responsabilidade no traballo* (13,652%).

Cuadro 59. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Maestros

Cadro 59. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Mestres

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	27,420
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	19,745
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	19,352
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	19,001
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	17,773
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	17,012
Toma de decisiones Toma de decisións	15,592
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	14,861
Total Maestros Total Mestres	13,652
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	13,535
Compromiso ético Compromiso ético	12,576
Cap. de aprender Cap. de aprender	12,399
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	12,388
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	11,722
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	11,222
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	9,588
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	9,182
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	7,207
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	5,669
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,803

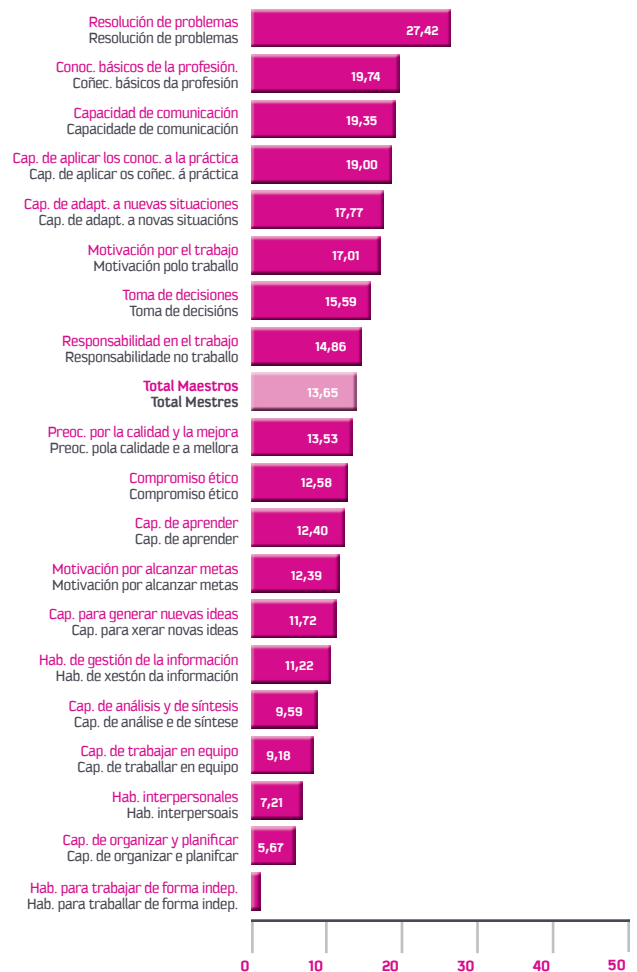
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El gráfico 75 muestra la distribución de las desviaciones típicas en las competencias para el grupo de afinidad competencial de Maestros. Podemos observar cómo la mayor dispersión se consigue en los *conocimientos básicos de la profesión* y la *capacidad de trabajar en equipo* y la menor en la *responsabilidad en el trabajo* y en la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones*.

La desviación típica en los ítems relativos a competencias adquiridas alcanza un valor máximo en el *compromiso ético* con un 1,518, y un mínimo en las *habilidades interpersonales* con un 1,183.

Gráfico 74. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Maestros

Gráfico 74. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Mestres



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O gráfico 75 mostra a distribución das desviacións típicas nas competencias para o grupo de afinidade competencial de Mestres. Podemos observar como a maior dispersión se consegue nos *coñecementos básicos da profesión* e a *capacidade de traballar en equipo* e a menor na *responsabilidade no traballo* e na *capacidade de adaptarse a novas situacións*.

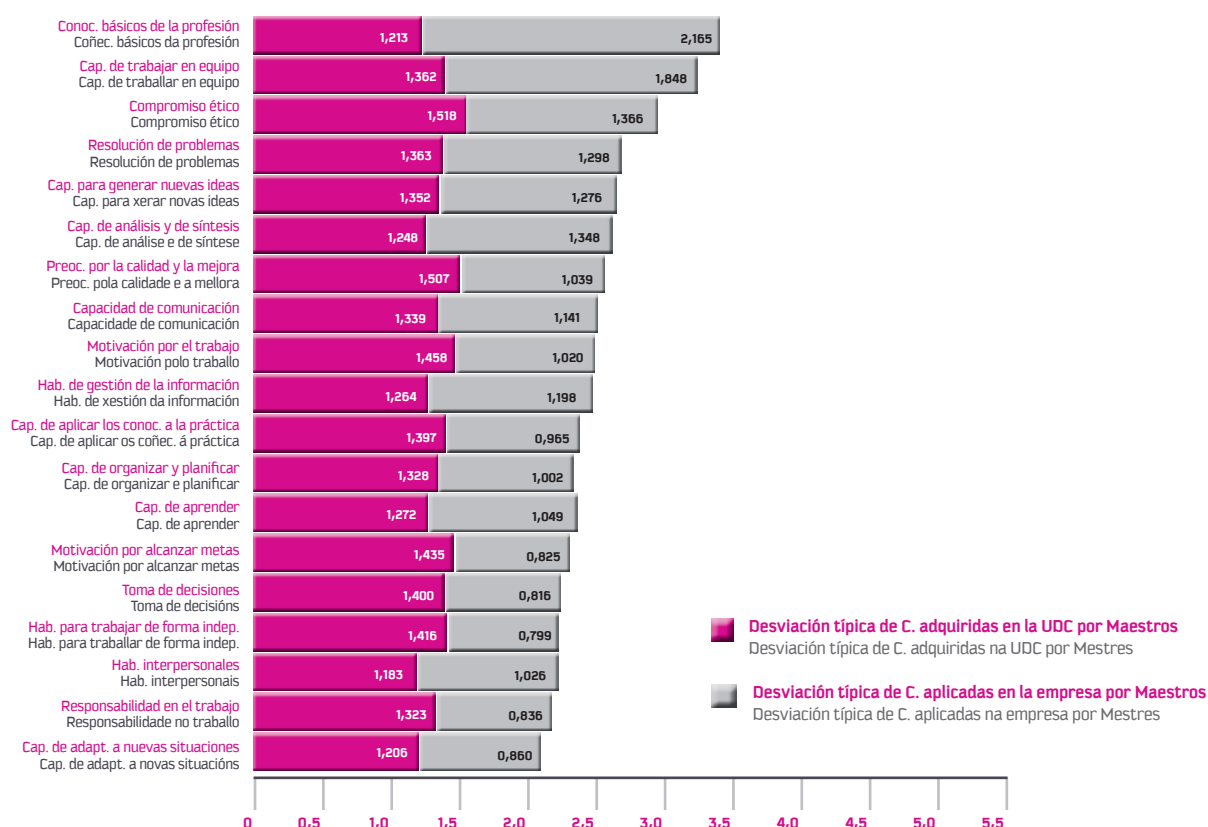
A desviación típica nos ítems relativos a competencias adquiridas alcanza un valor máximo no *compromiso ético* cun 1,518, e un mínimo nas *habilidades interpersoais* cun 1,183.

En lo que respecta a las competencias aplicadas, el máximo de dispersión se alcanza para *conocimientos básicos de la profesión* con un valor de 2,165, y el mínimo en las *habilidades para trabajar de forma independiente* con un valor de 0,799.

No tocante ás competencias aplicadas, o máximo de dispersión acá-dase para *coñecementos básicos da profesión* cun valor de 2,165, e o mínimo nas *habilidades para traballar de forma independente* cun valor de 0,799.

Gráfico 75. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Maestros

Gráfico 75. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Mestres



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.16. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en la empresa por Relaciones Laborales

En el cuadro 60 (gráfico 76) se muestran las puntuaciones otorgadas a las competencias genéricas por los titulados en el grupo de afinidad competencial de Relaciones Laborales. Donde los resultados obtenidos presentan unas puntuaciones altas en las competencias aplicadas y un poco bajas en las adquiridas. Cabe señalar algunas particularidades:

1. Excepto en los *conocimientos básicos de la profesión*, la puntuación del resto de los ítems es mayor en las competencias aplicadas que en las adquiridas en la UDC.
2. Las puntuaciones mínimas no coinciden para los mismos ítems. En competencias adquiridas en la UDC, este valor se alcanza en la *capacidad para generar nuevas ideas* con un 4,038, con categoría de entre “razonable”. Para las competencias aplicadas, el mínimo se produce, con una puntuación muy baja en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 3,647 con una categoría de entre “insuficiente y razonable”.
3. Las puntuaciones máximas se producen en las *habilidades interpersonales* con un valor de entre 4,943 y una categoría de entre “razonable y suficiente” para las competencias adquiridas y en las aplicadas se da en la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,364 con una categoría de “mucho”.

3.16. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican na empresa por Relacións Laborais

No cuadro 60 (gráfico 76) móstranse as puntuacións outorgadas ás competencias xenéricas polos titulados no grupo de afinidade competencial de Relacións Laborais. Onde os resultados obtidos presentan unhas puntuacións altas nas competencias aplicadas e un pouco baixas nas adquiridas. Hai que sinalar algunhas particularidades:

1. Salvo nos *coñecementos básicos da profesión*, a puntuación do resto dos ítems é maior nas competencias aplicadas que nas adquiridas na UDC.
2. As puntuacións mínimas non coinciden para os mesmos ítems. En competencias adquiridas na UDC, este valor alcánzase na *capacidade para xerar novas ideas* cun 4,038, con categoría de entre “razoable”. Para as competencias aplicadas, o mínimo prodúcese, cunha puntuación moi baixa nos *coñecementos básicos da profesión* cun 3,647 cunha categoría de entre “insuficiente e razoable”.
3. As puntuacións máximas prodúcense nas *habilidades interpersoais* cun valor de entre 4,943 e unha categoría de entre “razoable e suficiente” para as competencias adquiridas e nas aplicadas dáse na *responsabilidade no traballo* cun 6,364 cunha categoría de “moito”.

Cuadro 60. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

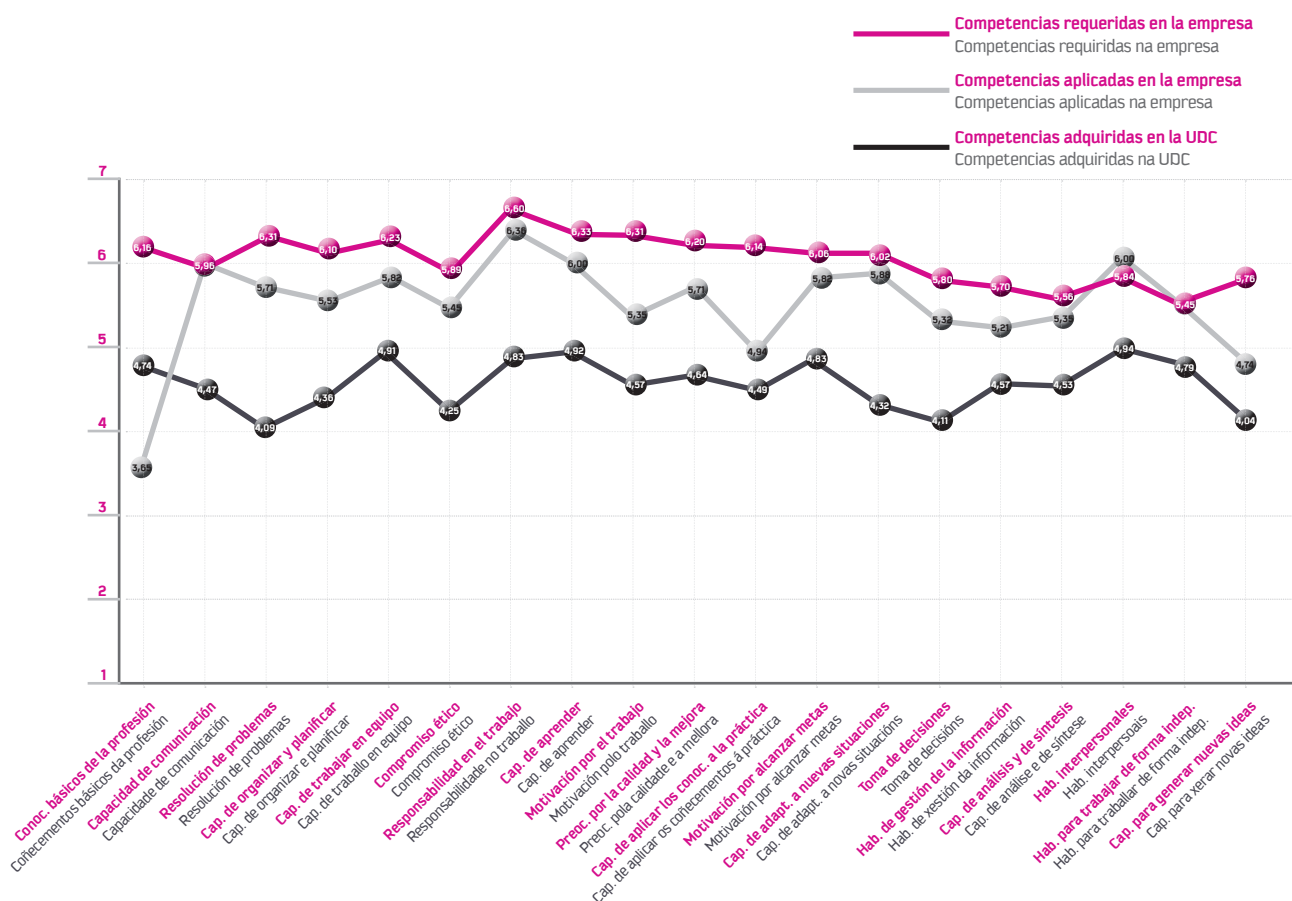
Cadro 60. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,736	3,647	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,472	5,912	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,094	5,706	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,358	5,529	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	4,906	5,824	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,245	5,455	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,830	6,364	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,925	6,000	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,566	5,353	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,642	5,706	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,491	4,941	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,830	5,818	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,321	5,882	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,113	5,324	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,566	5,206	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,528	5,353	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,943	6,000	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,792	5,500	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,038	4,735	5,756
Total Relaciones Laborales Total Relacións Laborais	4,547	5,487	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 76. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 76. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El cuadro 61 (gráfico 77) presenta los diferenciales entre competencias aplicadas y adquiridas para Relaciones Laborales, siendo ésta una titulación con un diferencial medio (0,940) mayor que la media de la UDC (0,839). El ítem con máximo diferencial es la *resolución de problemas* con un 1,612, seguido de la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 1,562, la *responsabilidad en el trabajo* con un 1,533, la *capacidad de comunicación* con un 1,440, la *toma de decisiones* con un 1,210, el *compromiso ético* con un 1,209, la *capacidad de organizar y planificar* con un 1,171, la *capacidad de aprender* con un 1,075, la *preocupación por la calidad y la mejora* con un 1,064, las *habilidades interpersonales* con un 1,057 y la *motivación por alcanzar metas* con un 0,988.

O cuadro 61 (gráfico 77) presenta os diferenciais entre competencias aplicadas e adquiridas para Relacións Laborais, sendo esta unha titulación cun diferencial medio (0,940) maior que a media da UDC (0,839). O ítem con máximo diferencial é a *resolución de problemas* cun 1,612, seguido da *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 1,562, a *responsabilidade no traballo* cun 1,533, a *capacidade de comunicación* cun 1,440, a *toma de decisións* cun 1,210, o *compromiso ético* cun 1,209, a *capacidade de organizar e planificar* cun 1,171, a *capacidade de aprender* cun 1,075, a *preocupación pola calidade e a mellora* cun 1,064, as *habilidades interpersonais* cun 1,057 e a *motivación por alcanzar metas* cun 0,988.

Cuadro 61. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales

Cadro 61. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais

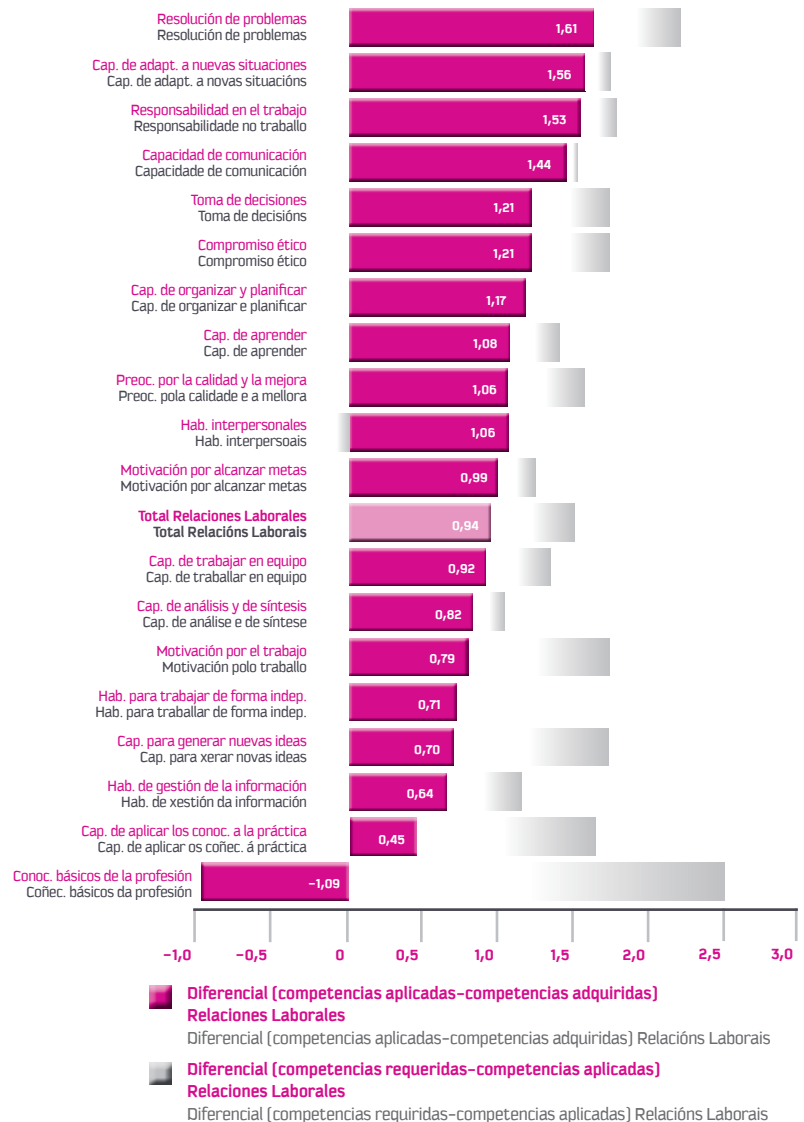
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,612
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,562
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,533
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	1,440
Toma de decisiones Toma de decisións	1,210
Compromiso ético Compromiso ético	1,209
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,171
Cap. de aprender Cap. de aprender	1,075
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	1,064
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	1,057
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,988
Total Relaciones Laborales Total Relacións Laborais	0,940
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,918
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,825
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,787
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,708
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,698
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,640
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,451
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-1,089

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El cuadro 62 (gráfico 78) muestra la estructura del margen de mejora en los ítems relativos a los grupos de afinidad competencial de Relaciones Laborales. La media de este margen (24,392%) es superior al margen de mejora medio en la UDC (20,87%). Por otro lado, el máximo valor para este porcentaje se alcanza en el ítem de la *resolución de problemas* con un 35,092%. Otros valores importantes se dan en la *capacidad para generar nuevas ideas* (29,847%), la *toma de decisiones* (29,107%), la *capacidad de organizar y planificar* (28,520%), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (28,243%), el *compromiso ético* (27,881%), la *motivación por el trabajo* (27,626%), la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (26,902%), la *responsabilidad en el trabajo* (26,813%), la *preocupación por la calidad y la mejora* (25,156%) y la *capacidad de comunicación* (24,981%).

Gráfico 77. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales

Gráfico 77. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O cuadro 62 (gráfico 78) mostra a estrutura da marxe de mellora nos ítems relativos aos grupos de afinidade competencial de Relacións Laborais. A media desta marxe (24,392%) é superior á marxe de mellora media na UDC (20,87%). Por outro lado, o máximo valor para esta porcentaxe alcánzase no ítem da *resolución de problemas* cun 35,092%. Outros valores importantes danse na *capacidade para xerar novas ideas* (29,847%), a *toma de decisións* (29,107%), a *capacidade de organizar e planificar* (28,520%), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (28,243%), o *compromiso ético* (27,881%), a *motivación polo traballo* (27,626%), a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (26,902%), a *responsabilidade no traballo* (26,813%), a *preocupación pola calidade e a mellora* (25,156%) e a *capacidade de comunicación* (24,981%).

Cuadro 62. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Relaciones Laborales

Cadro 62. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Relacións Laborais

	Margen de mejora competencias requeridas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	35,092
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	29,847
Toma de decisiones Toma de decisións	29,107
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	28,520
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	28,243
Compromiso ético Compromiso ético	27,881
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	27,626
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	26,902
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	26,813
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	25,156
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	24,981
Total Maestros Total Mestres	24,392
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	23,058
Cap. de aprender Cap. de aprender	22,152
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	21,287
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	20,290
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	19,943
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	18,535
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	15,308
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	12,704

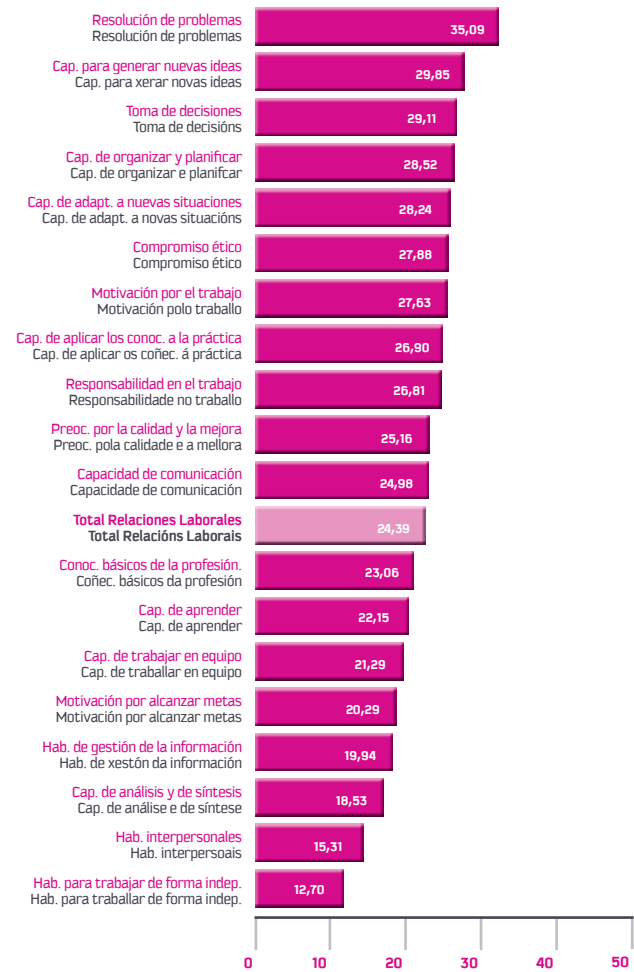
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El gráfico 79 describe las desviaciones típicas de las puntuaciones otorgadas a cada uno de los ítems relativos al grupo de afinidad competencial de Relaciones Laborales, alcanzando valores máximos en los *conocimientos básicos de la profesión* y en la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* y valores mínimos en la *capacidad de aprender* y en las *habilidades interpersonales*.

La distribución de las desviaciones típicas en las competencias adquiridas por estos titulados en la UDC registra un máximo en la *responsabilidad en el trabajo* (2,017) y un mínimo en la *capacidad de aprender* (1,466).

Gráfico 78. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Relaciones Laborales

Gráfico 78. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Relacións Laborais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O gráfico 79 describe as desviacións típicas das puntuacións outorgadas a cada un dos ítems relativos ao grupo de afinidade competencial de Relacións Laborais, alcanzando valores máximos nos *coñecementos básicos da profesión* e na *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* e valores mínimos na *capacidade de aprender* e nas *habilidades interpersoais*.

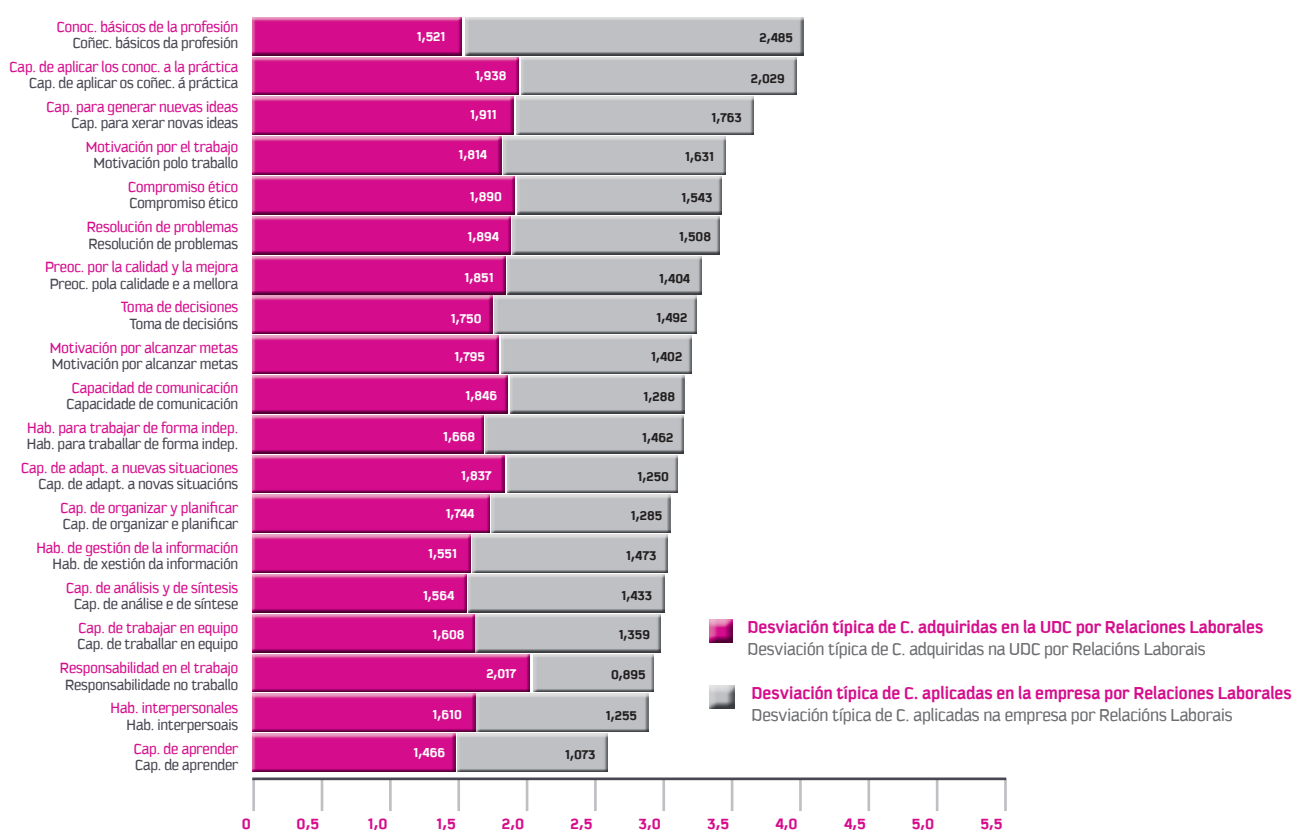
A distribución das desviacións típicas nas competencias adquiridas por estes titulados na UDC rexistra un máximo na *responsabilidade no traballo* (2,017) e un mínimo na *capacidade de aprender* (1,466).

En lo que respecta a las competencias aplicadas en la empresa por estos mismos graduados, la máxima variabilidad se da en los *conocimientos básicos de la profesión* (2,485) y la mínima en la *responsabilidad en el trabajo* (0,895).

No tocante ás competencias aplicadas na empresa por estes mesmos graduados, a máxima variabilidade dáse nos *coñecementos básicos da profesión* (2,485) e a mínima na *responsabilidade no traballo* (0,895).

Gráfico 79. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Relaciones Laborales

Gráfico 79. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Relacións Laborais



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.17. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Sociología y Psicopedagogía

El cuadro 63 (gráfico 80) refleja los resultados para las titulaciones de Sociología y Psicopedagogía. Son unos resultados con puntuaciones bajas tanto en competencias aplicadas en la empresa como en las adquiridas en la UDC. Cabe resaltar tres resultados:

1. Excepto para los *conocimientos básicos de la profesión* y para la *capacidad de trabajar en equipo*, las competencias aplicadas en la empresa siempre están por encima de las adquiridas.
2. Los ítems con puntuaciones mínimas para ambas competencias no coinciden. En el caso de las competencias adquiridas se da en la *resolución de problemas* con un 4,024 (“razonable”) y en el caso de las aplicadas en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 3,111 (“insuficiente”) que es la puntuación más baja dada a un ítem por los titulados universitarios.
3. Tampoco son coincidentes los ítems con puntuaciones máximas. Para adquiridas en la UDC, el ítem con puntuaciones máximas es la *capacidad de trabajar en equipo* con 5,512 (entre “suficiente y mucho”) y para aplicadas en la empresa la *responsabilidad en el trabajo* con 6,074 (“mucho”).

3.17. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e las que se aplican nas empresas por Socioloxía e Psicopedagogía

O cuadro 63 (gráfico 80) reflicte os resultados para as titulacións de Socioloxía e Psicopedagogía. Son uns resultados con puntuacións baixas tanto en competencias aplicadas na empresa como nas adquiridas na UDC. Hai que resaltar tres resultados:

1. Agás para os *coñecementos básicos da profesión* e para a capacidade de traballar en equipo, as competencias aplicadas na empresa sempre están por riba das adquiridas.
2. Os ítems con puntuacións mínimas para ambas competencias non coinciden. No caso das competencias adquiridas dáse na *resolución de problemas* cun 4,024 (“razoable”) e no caso das aplicadas nos *coñecementos básicos da profesión* cun 3,111 (“insuficiente”) que é a puntuación máis baixa dada a un ítem polos titulados universitarios.
3. Tampouco son coincidentes os ítems con puntuacións máximas. Para adquiridas na UDC, o ítem con puntuacións máximas é a *capacidade de traballar en equipo* con 5,512 (entre “suficiente e moito”) e para aplicadas na empresa a *responsabilidade no traballo* con 6,074 (“moito”).

Cuadro 63. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

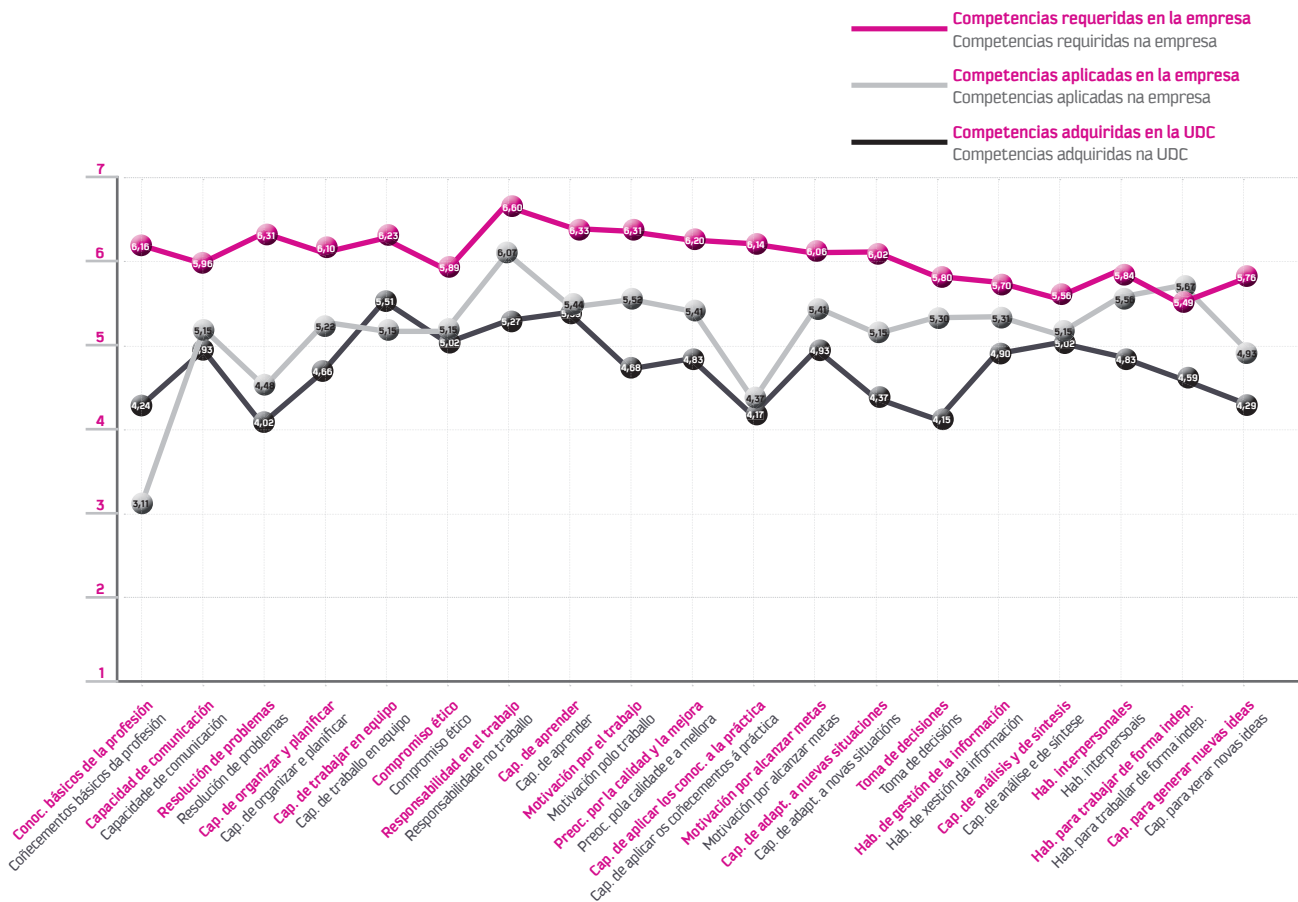
Cadro 63. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicope-
dagoxía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,736	3,647	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,472	5,912	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,094	5,706	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,358	5,529	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	4,906	5,824	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,245	5,455	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,830	6,364	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,925	6,000	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,566	5,353	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,642	5,706	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,491	4,941	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,830	5,818	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,321	5,882	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,113	5,324	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,566	5,206	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,528	5,353	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,943	6,000	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,792	5,500	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,038	4,735	5,756
Total Sociología y Psicopedagogía Total Socioloxía e Psico pedagogía	4,547	5,487	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 80. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 80. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psico-pedagogía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 64 (gráfico 81) se presentan el diferencial entre competencias aplicadas y adquiridas por titulados en Sociología y Psicopedagogía. El diferencial promedio es el más bajo de todas las titulaciones analizadas en este estudio con un 0,407, muy por debajo de la media para la UDC (0,839). El ítem con mayor valor es la *toma de decisiones* con un 1,150, seguido de la *habilidad para trabajar de forma independiente* con un 1,081, la *motivación por el trabajo* con un 0,836, la *responsabilidad en el trabajo* con un 0,806, la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 0,782, las *habilidades interpersonales* con un 0,726, la *capacidad para generar nuevas ideas* con un 0,633, la *preocupación por la calidad y la mejora* con un 0,578, la *capacidad de organizar y planificar* con un 0,564, la *motivación por alcanzar metas* con un 0,481 y la *resolución de problemas* con un 0,457.

No cuadro 64 (gráfico 81) preséntase o diferencial entre competencias aplicadas e adquiridas por titulados en Socioloxía e Psicopedagogía. O diferencial medio é o máis baixo de todas as titulacións analizadas neste estudo cun 0,407, moi por debaixo da media para a UDC (0,839). O ítem con maior valor é a *toma de decisións* cun 1,150, seguido da *habilidad para traballar de forma independente* cun 1,081, a *motivación polo traballo* cun 0,836, a *responsabilidade no traballo* cun 0,806, a *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 0,782, as *habilidades interpersonais* cun 0,726, a *capacidade para xerar novas ideas* cun 0,633, a *preocupación pola calidade e a mellora* cun 0,578, a *capacidade de organizar e planificar* cun 0,564, a *motivación por alcanzar metas* cun 0,481 e a *resolución de problemas* cun 0,457.

Cuadro 64. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía

Cadro 64. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía

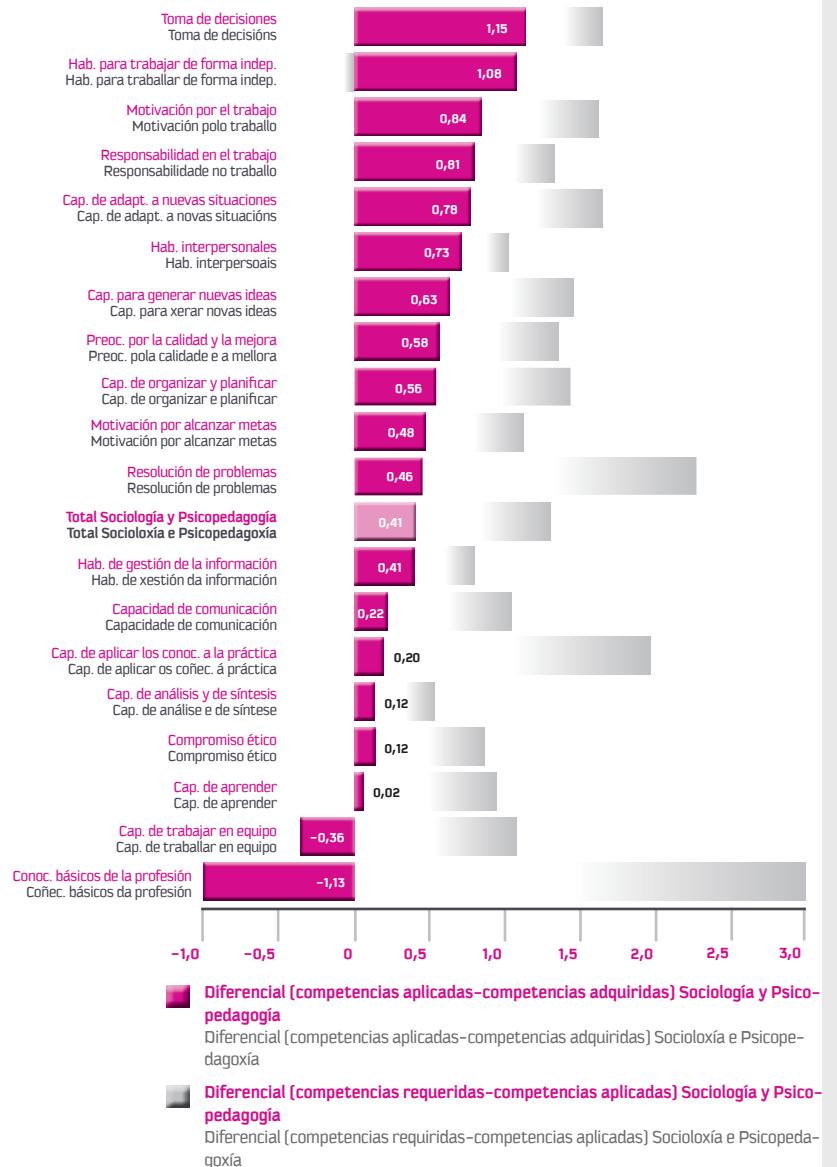
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones Toma de decisións	1,150
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	1,081
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,836
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,806
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,782
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,726
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,633
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,578
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,564
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,481
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,457
Total Sociología y Psicopedagogía Total Socioloxía e Psicopedagogía	0,407
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,405
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,221
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,200
Compromiso ético Compromiso ético	0,124
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,124
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,054
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	-0,364
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-1,133

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El cuadro 65 (gráfico 82) presenta la estructura del margen de mejora en las titulaciones de afinidad competencial de Sociología y Psicopedagogía. Se observa que este grupo de titulaciones tiene un margen medio de mejora de 21,416%, ligeramente superior a la media para la UDC de 20,87%. El máximo se da en el ítem de *resolución de problemas* con un 36,201%, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (32,108%), los *conocimientos básicos de la profesión* (31,050%), la *toma de decisiones* (28,536%), la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (27,494%), la *motivación por el trabajo* (25,774%), la *capacidad para generar nuevas ideas* (25,418%), la *capacidad de organizar y planificar* (23,600%) y la *preocupación por la calidad y la mejora* (22,128%).

Gráfico 81. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía

Gráfico 81. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

O cadro 65 (gráfico 82) presenta a estrutura da marxe de mellora nas titulacións de afinidade competencial de Socioloxía e Psicopedagogía. Obsérvase que este grupo de titulacións ten unha marxe media de mellora de 21,416%, lixeiramente superior á media para a UDC de 20,87%. O máximo dáse no ítem de *resolución de problemas* cun 36,201%, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (32,108%), os *coñecementos básicos da profesión* (31,050%), a *toma de decisións* (28,536%), a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (27,494%), a *motivación polo traballo* (25,774%), a *capacidade para xerar novas ideas* (25,418%), a *capacidade de organizar e planificar* (23,600%) e a *preocupación pola calidade e a mellora* (22,128%).

Cuadro 65. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Sociología y Psicopedagogía

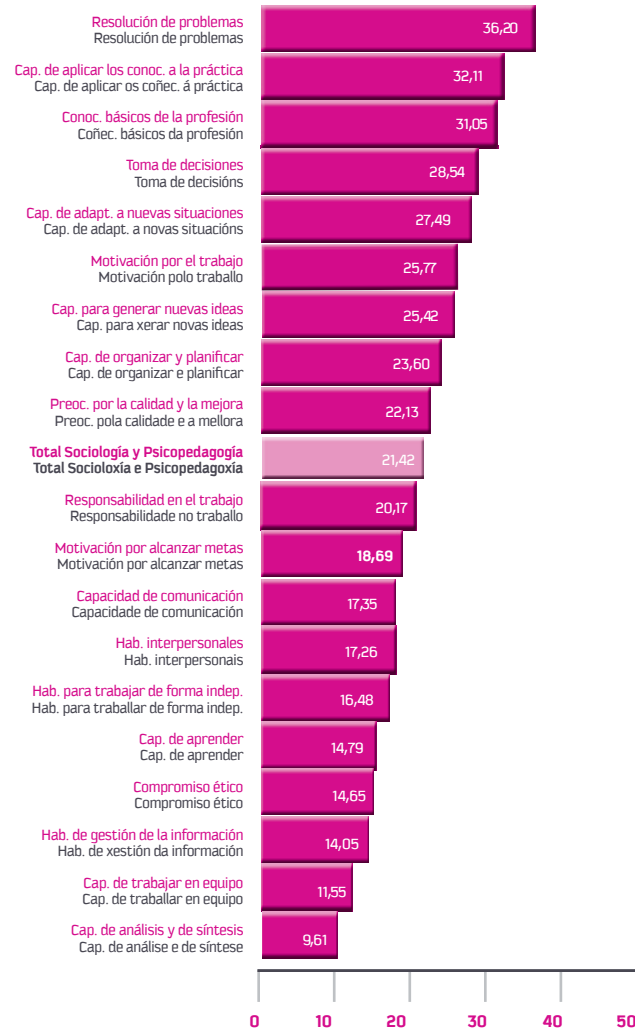
Cadro 65. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía

	Margen de mejora competencias aplicadas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias aplicadas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	36,201
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	32,108
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	31,050
Toma de decisiones Toma de decisións	28,536
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	27,494
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	25,774
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	25,418
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	23,600
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	22,128
Total Sociología y Psicopedagogía Total Socioloxía e Psicopedagogía	21,416
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	20,175
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	18,695
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	17,346
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	17,263
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	16,476
Cap. de aprender Cap. de aprender	14,790
Compromiso ético Compromiso ético	14,646
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	14,045
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	11,555
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	9,610

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 82. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Sociología y Psicopedagogía

Gráfico 82. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura de las desviaciones típicas de las puntuaciones asignadas a los ítems para cada una de las competencias se muestra en el gráfico 83. La máxima dispersión se produce en los *conocimientos básicos de la profesión* y la *capacidad para generar nuevas ideas*. Registran en cambio una dispersión mínima la *habilidad para gestionar la información* y la *capacidad de análisis y de síntesis*.

Para las competencias adquiridas por este grupo de titulados, la desviación típica máxima se da en la *capacidad para generar nuevas ideas* (1,874) y el mínimo en la *habilidad de gestión de la información* (1,221).

Para las competencias aplicadas en el puesto de trabajo por los graduados de esta afinidad competencial, la máxima variabilidad se alcanza en el ítem *conocimientos básicos de la profesión* (2,242) y la mínima en la *responsabilidad en el trabajo* (1,466).

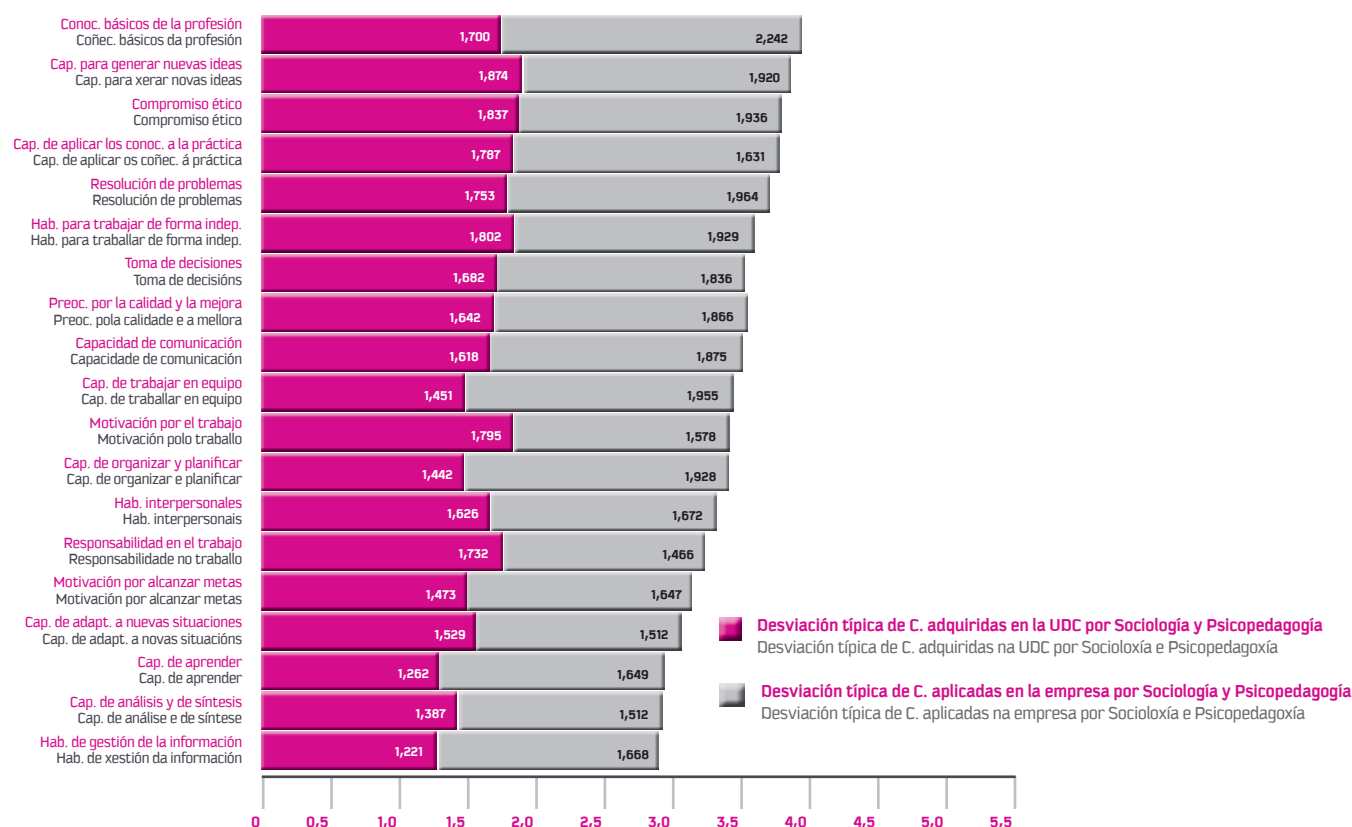
A estrutura das desviacións típicas das puntuacións asignadas aos ítems para cada unha das competencias móstrase no gráfico 83. A máxima dispersión prodúcese nos *coñecementos básicos da profesión* e a *capacidade para xerar novas ideas*. Rexistran en cambio unha dispersión mínima a *habilidade para xestionar a información* e a *capacidade de análise e de síntese*.

Para as competencias adquiridas por este grupo de titulados, a desviación típica máxima dáse na *capacidade para xerar novas ideas* (1,874) e o mínimo na *habilidade de xestión da información* (1,221).

Para as competencias aplicadas no posto de traballo polos graduados desta afinidade competencial, a máxima variabilidade alcánzase no ítem *coñecementos básicos da profesión* (2,242) e a mínima na *responsabilidade no traballo* (1,466).

Gráfico 83. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Sociología y Psicopedagogía

Gráfico 83. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Socioloxía e Psicopedagogía



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.18. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Transporte y Navegación

En el cuadro 66 (gráfico 84) se presentan las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran en las titulaciones de Transporte y Navegación. Es preciso señalar tres particularidades relativas a estas titulaciones:

1. Excepto para los *conocimientos básicos de la profesión* los ítems en competencias adquiridas en la UDC siempre tienen valores inferiores a las competencias aplicadas en la empresa.
2. Los ítems con puntuaciones mínimas no coinciden para ambas competencias. En el caso de las competencias adquiridas en la UDC el mínimo se produce en *toma de decisiones* con un 4,636 (entre “razonable y suficiente”) y en el caso de las aplicadas en los *conocimientos básicos de la profesión* con un 4,394 (“razonable”).
3. En este caso sí coincide el ítem con máxima puntuación promedio en ambas competencias: la *responsabilidad en el trabajo* puntuada con un 5,477 (“suficiente”) en el caso de las competencias adquiridas en la UDC y con un 5,879 (entre “suficiente y mucho”) en el caso de las competencias aplicadas en la empresa.

3.18. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Transporte e Navegación

No cuadro 66 (gráfico 84) preséntanse as puntuacións medias das competencias que os titulados declaran nas titulacións de Transporte e Navegación. É preciso sinalar tres particularidades relativas a estas titulacións:

1. Excepto para os *coñecementos básicos da profesión* os ítems en competencias adquiridas na UDC sempre teñen valores inferiores ás competencias aplicadas na empresa.
2. Os ítems con puntuacións mínimas non coinciden para ambas competencias. No caso das competencias adquiridas na UDC o mínimo prodúcese en *toma de decisións* cun 4,636 (entre “razoable e suficiente”) e no caso das aplicadas nos *coñecementos básicos da profesión* cun 4,394 (“razoable”).
3. Neste caso si coincide o ítem con máxima puntuación media en ambas competencias: a *responsabilidade no traballo* puntuada cun 5,477 (“suficiente”) no caso das competencias adquiridas na UDC e cun 5,879 (entre “suficiente e moito”) no caso das competencias aplicadas na empresa.

Cuadro 66. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

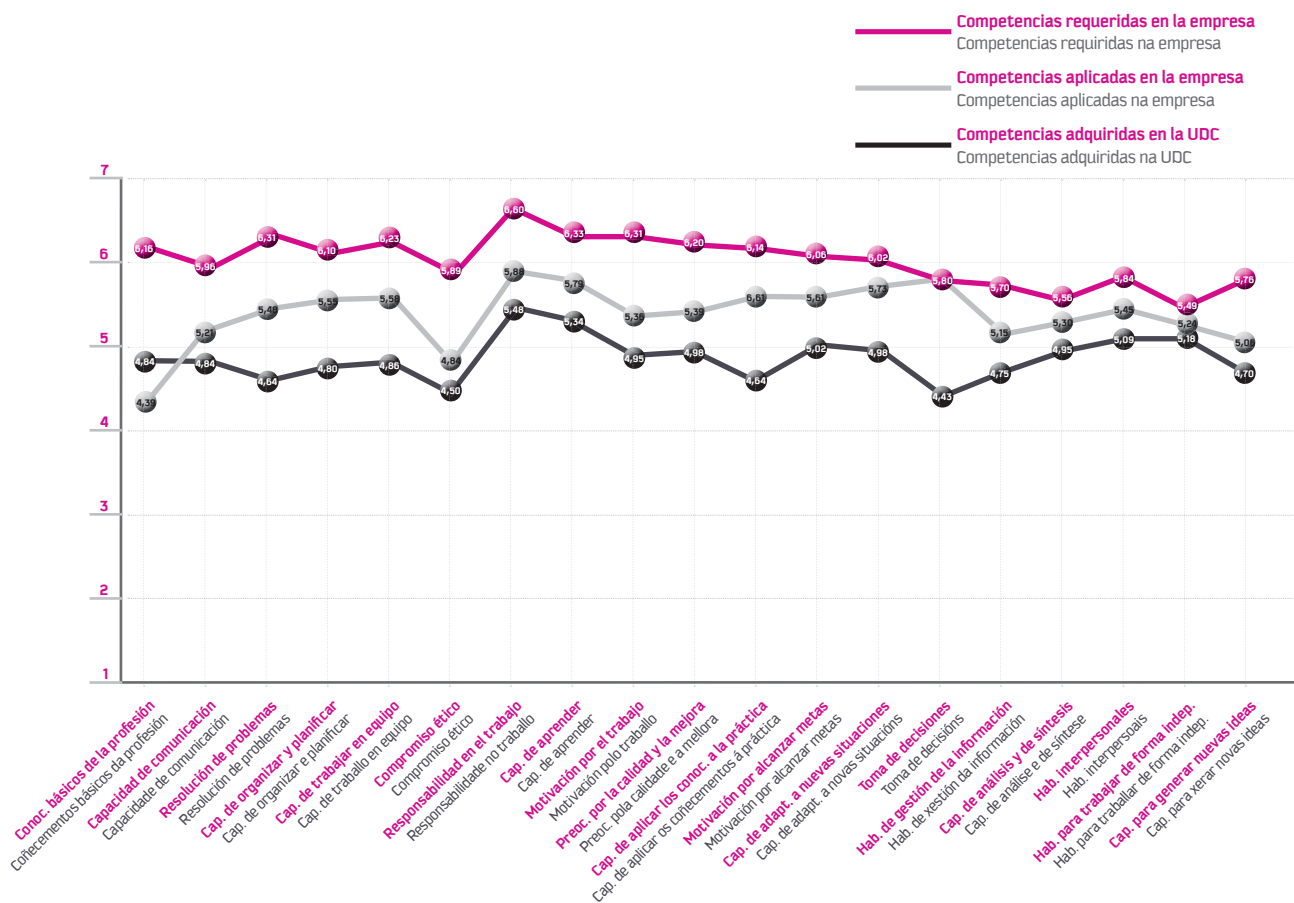
Cadro 66. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,736	3,647	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,472	5,912	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,094	5,706	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,358	5,529	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	4,906	5,824	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,245	5,455	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,830	6,364	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,925	6,000	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,566	5,353	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,642	5,706	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,491	4,941	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,830	5,818	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,321	5,882	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,113	5,324	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,566	5,206	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,528	5,353	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,943	6,000	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,792	5,500	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,038	4,735	5,756
Total Transporte y Navegación Total Transporte e Navegación	4,547	5,487	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 84. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 84. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El cuadro 67 (gráfico 85) contiene los resultados del diferencial entre las competencias aplicadas en la empresa y las adquiridas en la UDC por los graduados de este grupo de titulaciones, cuyo promedio es bastante bajo (0,498) en comparación con la media para todos los titulados de la UDC (0,839). El ítem con mayor diferencial es la *toma de decisiones* con un 1,386, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 0,970. Otros ítems con diferencial relevante serían la *resolución de problemas* con 0,848, la *capacidad de organizar y planificar* con 0,750, la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 0,750, la *capacidad de trabajar en equipo* con un 0,712 y la *motivación por alcanzar metas* con un 0,583.

O cadro 67 (gráfico 85) contén os resultados do diferencial entre as competencias aplicadas na empresa e as adquiridas na UDC polos graduados deste grupo de titulacións, cuxa media é bastante baixa (0,498) en comparación coa media para todos os titulados da UDC (0,839). O ítem con maior diferencial é a *toma de decisións* cun 1,386, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 0,970. Outros ítems con diferencial relevante serían a *resolución de problemas* con 0,848, a *capacidade de organizar e planificar* con 0,750, a *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 0,750, a *capacidade de traballar en equipo* cun 0,712 e a *motivación por alcanzar metas* cun 0,583.

Cuadro 67. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación

Cadro 67. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación

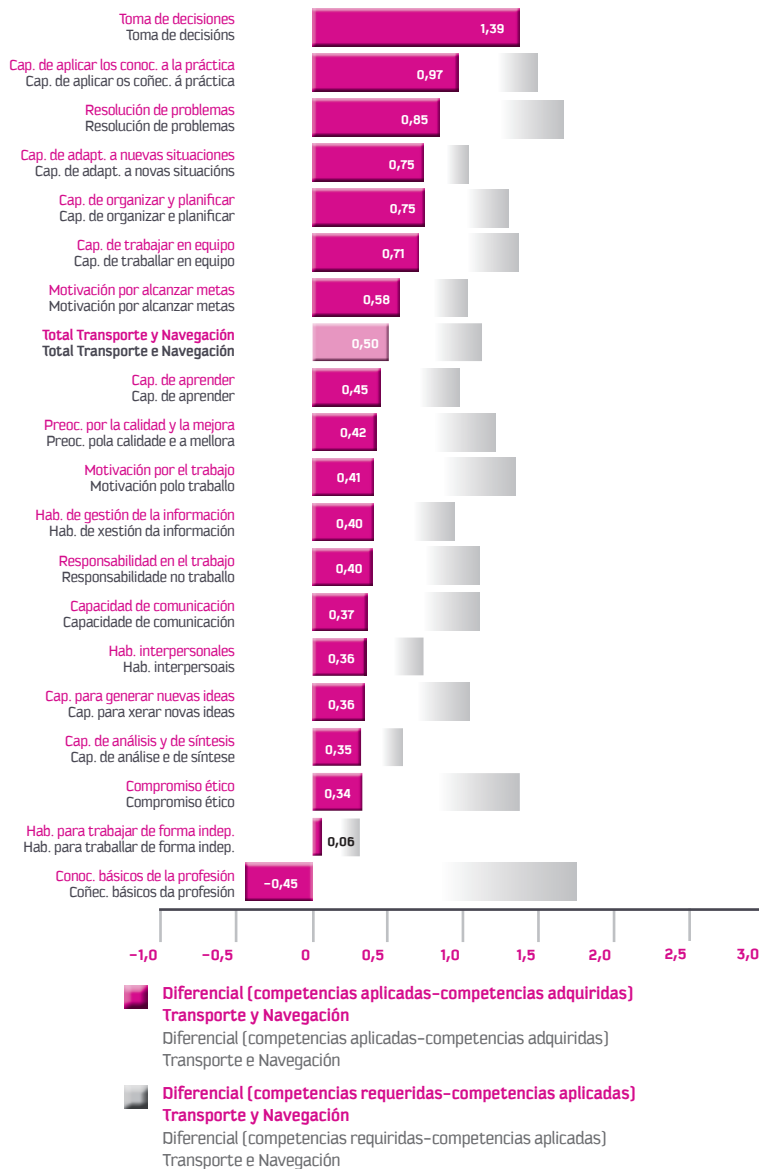
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Toma de decisiones Toma de decisións	1,386
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,970
Resolución de problemas Resolución de problemas	0,848
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	0,750
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	0,750
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	0,712
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,583
Total Integración y apoyo social Total Integración e apoio social	0,498
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,447
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,417
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,409
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	0,402
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,402
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,371
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,362
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,356
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	0,348
Compromiso ético Compromiso ético	0,344
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,061
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,447

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El margen de mejora para las titulaciones del grupo de afinidad competencial de Transporte y Navegación aparece analizado en el cuadro 68 (gráfico 86). Estas titulaciones tienen un margen de mejora medio del 18,636%, por debajo de la media de la UDC (20,87%). El valor máximo se alcanza en el ítem de la *resolución de problemas* (26,500%). Otros valores importantes de mejora se dan en los ítems de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (24,528%), la *toma de decisiones* (23,616%), el *compromiso ético* (23,554%), la *capacidad de trabajar en equipo* (21,961%), la *capacidad de organizar y planificar* (21,354%), los *conocimientos básicos de la profesión* (21,351%), la *preocupación por la calidad y la mejora* (19,742%) y la *capacidad de comunicación* (18,787%).

Gráfico 85. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación

Gráfico 85. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A marxe de mellora para as titulacións do grupo de afinidade competencial de Transporte e Navegación aparece analizada no cuadro 68 (gráfico 86). Estas titulacións teñen unha marxe de mellora media do 18,636%, por debaixo da media da UDC (20,87%). O valor máximo alcánzase no ítem da *resolución de problemas* (26,500%). Outros valores importantes de mellora danse nos ítems da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (24,528%), a *toma de decisións* (23,616%), o *compromiso ético* (23,554%), a *capacidade de traballar en equipo* (21,961%), a *motivación polo traballo* (21,468%), a *capacidade de organizar e planificar* (21,354%), os *coñecementos básicos da profesión* (21,351%), a *preocupación pola calidade e a mellora* (19,742%) e a *capacidade de comunicación* (18,787%).

Cuadro 68. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Transporte y Navegación

Cadro 68. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Transporte e Navegación

	Margen de mejora competencias aplicadas-adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias aplicadas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	26,500
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	24,528
Toma de decisiones Toma de decisións	23,616
Compromiso ético Compromiso ético	23,554
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	21,961
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	21,468
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	21,354
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	21,351
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	19,742
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	18,787
Total Transporte y Navegación Total Transporte e Navegación	18,636
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	18,262
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	17,340
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	17,112
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	17,008
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	16,718
Cap. de aprender Cap. de aprender	15,570
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	12,744
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	10,866
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	5,611

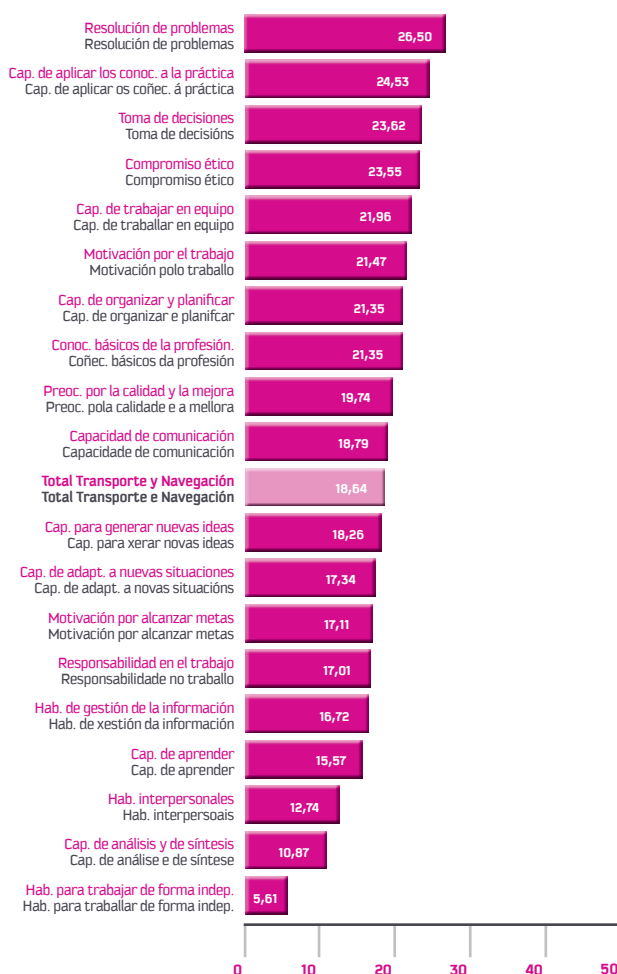
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 87 se muestran las desviaciones típicas para las puntuaciones obtenidas en los ítems relativos a las competencias del grupo de afinidad competencial de Transporte y Navegación. Se observa como los mayores valores de variabilidad se dan en el *compromiso ético* y en la *toma de decisiones*, y como los menores están en la *capacidad de análisis y de síntesis* y en las *habilidades interpersonales*.

Dentro de las competencias adquiridas en la UDC por estos titulados, la mayor dispersión para sus puntuaciones se da en la *toma de decisiones* (2,039) y la menor en las *habilidades interpersonales* (1,306).

Gráfico 86. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Transporte y Navegación

Gráfico 86. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Transporte e Navegación



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No gráfico 87 móstranse as desviacións típicas para as puntuacións obtidas nos ítems relativos ás competencias do grupo de afinidade competencial de Transporte e Navegación. Obsérvase como os maiores valores de variabilidade se dan no *compromiso ético* e na *toma de decisións*, e como os menores están na *capacidade de análise e de síntese* e nas *habilidades interpersoais*.

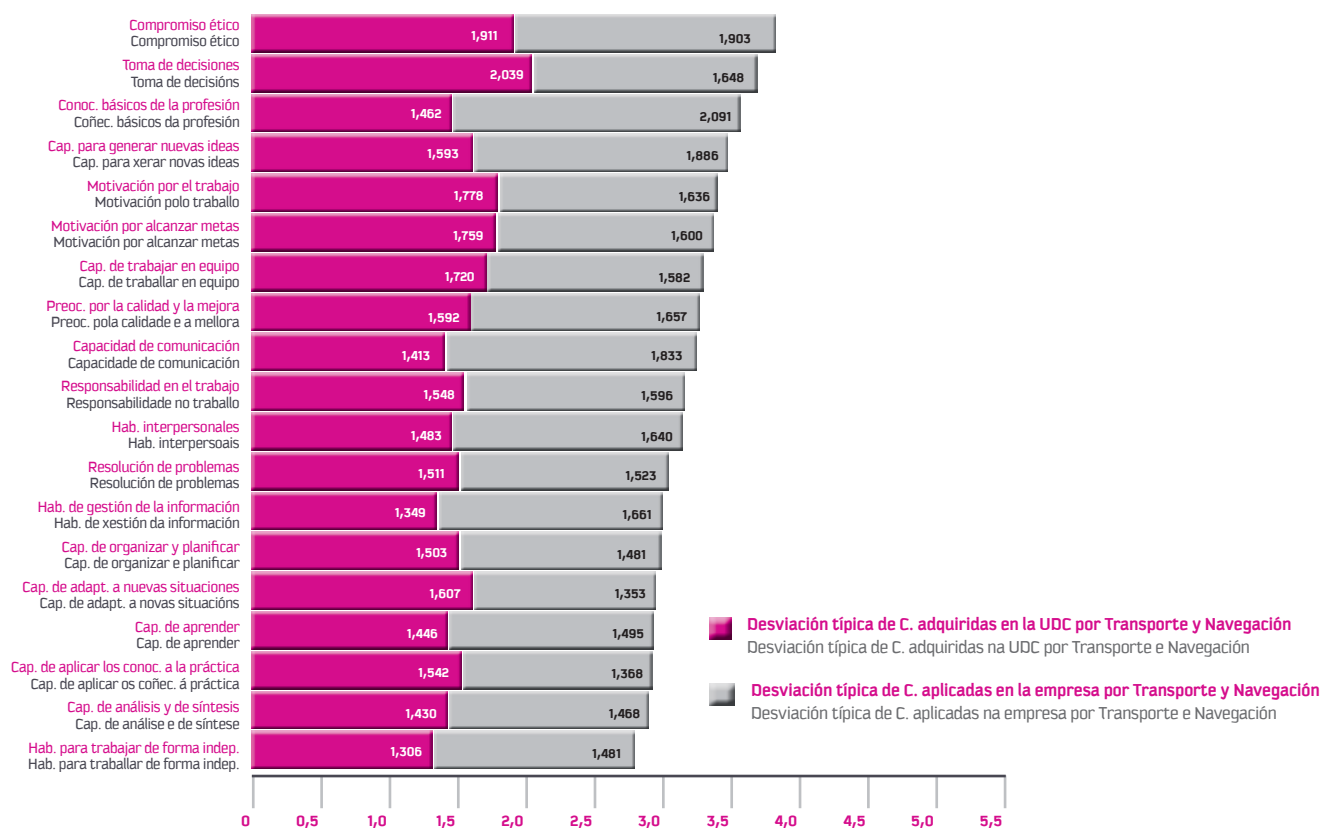
Dentro das competencias adquiridas na UDC por estes titulados, a maior dispersión para as súas puntuacións dáse na *toma de decisións* (2,039) e a menor nas *habilidades interpersoais* (1,306).

En lo que respecta a la dispersión de las competencias aplicadas, el máximo se alcanza en los *conocimientos básicos de la profesión* (2,091) y el mínimo en la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (1,353).

No tocante á dispersión das competencias aplicadas, o máximo alcázase nos *coñecementos básicos da profesión* (2,091) e o mínimo na *capacidade de adaptarse a novas situacións* (1,353).

Gráfico 87. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Transporte y Navegación

Gráfico 87. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Transporte e Navegación



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

3.19. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Turismo

El cuadro 69 (gráfico 88) contiene los resultados de las puntuaciones que los graduados encuestados de Turismo han asignado a cada una de las competencias. Son en general puntuaciones altas en lo que respecta a las competencias aplicadas y normales en lo referente a las adquiridas. Podemos observar:

1. De nuevo, excepto en el ítem *conocimientos básicos de la profesión*, las competencias aplicadas en la empresa siempre superan en magnitud a las adquiridas en la UDC.
2. Los ítems con puntuaciones menores en ambas competencias no coinciden, siendo la resolución de problemas con un 4,389 (“razonable”) el mínimo correspondiente a competencias adquiridas y los *conocimientos básicos de la profesión* con un 5,000 (“suficiente”) el mínimo de las aplicadas.
3. Los máximos en los ítems de ambas competencias coinciden en la *responsabilidad en el trabajo* con una magnitud de 5,361 (“suficiente”) en el caso de las adquiridas en la UDC y de 6,467 en el caso de las aplicadas (“mucho”).

3.19. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Turismo

O cuadro 69 (gráfico 88) contén os resultados das puntuacións que os graduados enquisados de Turismo asignaron a cada unha das competencias. Son en xeral puntuacións altas no que respecta ás competencias aplicadas e normais no referente ás adquiridas. Podemos observar:

1. De novo, salvo no ítem *coñecementos básicos da profesión*, as competencias aplicadas na empresa sempre superan en magnitude ás adquiridas na UDC.
2. Os ítems con puntuacións menores en ambas competencias non coinciden, sendo a *resolución de problemas* cun 4,389 (“razoable”) o mínimo correspondente a competencias adquiridas e os *coñecementos básicos da profesión* cun 5,000 (“suficiente”) o mínimo das aplicadas.
3. Os máximos nos ítems de ambas competencias coinciden na *responsabilidade no traballo* cunha magnitude de 5,361 (“suficiente”) no caso das adquiridas na UDC e de 6,467 no caso das aplicadas (“moito”).

Cuadro 69. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

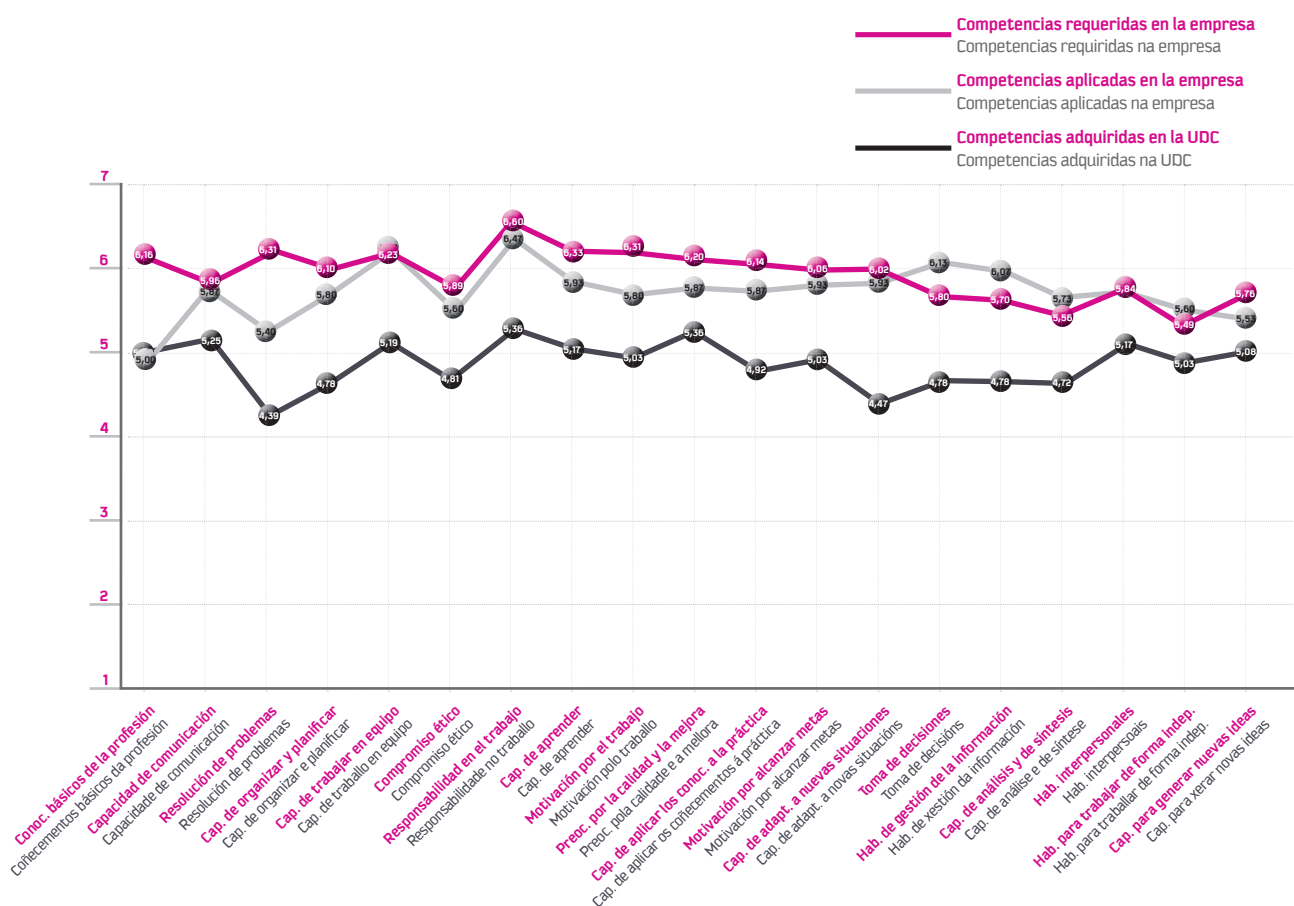
Cadro 69. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Competencias requeridas en la empresa Competencias requiridas na empresa
Conoc. básicos de la profesión Coñecementos básicos da profesión	4,736	3,647	6,155
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,472	5,912	5,961
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,094	5,706	6,308
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,358	5,529	6,098
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	4,906	5,824	6,232
Compromiso ético Compromiso ético	4,245	5,455	5,887
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,830	6,364	6,600
Cap. de aprender Cap. de aprender	4,925	6,000	6,326
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,566	5,353	6,309
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,642	5,706	6,202
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,491	4,941	6,143
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,830	5,818	6,060
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,321	5,882	6,021
Toma de decisiones Toma de decisións	4,113	5,324	5,802
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,566	5,206	5,703
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,528	5,353	5,559
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	4,943	6,000	5,837
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,792	5,500	5,490
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,038	4,735	5,756
Total Turismo Total Turismo	4,547	5,487	6,024

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 88. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas

Gráfico 88. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El cuadro 70 (gráfico 89) presenta el diferencial obtenido para Turismo. Es destacable el hecho de que ésta es una titulación con un diferencial promedio (0,853) muy cercano a la media de la UDC (0,839). El ítem con mayor diferencial es la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* (1,461) seguido de la *toma de decisiones* (1,356), la *habilidad de gestión de la información* (1,289), la *responsabilidad en el trabajo* (1,106), la *capacidad de trabajar en equipo* (1,072), la *capacidad de organizar y planificar* (1,022), la *resolución de problemas* (1,011), la *capacidad de análisis y de síntesis* (1,011), la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* (0,950) y la *motivación por alcanzar metas* (0,906).

O cuadro 70 (gráfico 89) presenta o diferencial obtido para Turismo. É destacable o feito de que esta é unha titulación cun diferencial medio (0,853) moi próximo á media da UDC (0,839). O ítem con maior diferencial é a *capacidade de adaptarse a novas situacións* (1,461) seguido da *toma de decisións* (1,356), a *habilidade de xestión da información* (1,289), a *responsabilidade no traballo* (1,106), a *capacidade de traballar en equipo* (1,072), a *capacidade de organizar e planificar* (1,022), a *resolución de problemas* (1,011), a *capacidade de análise e de síntese* (1,011), a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* (0,950) e a *motivación por alcanzar metas* (0,906).

Cuadro 70. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo

Cadro 70. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo

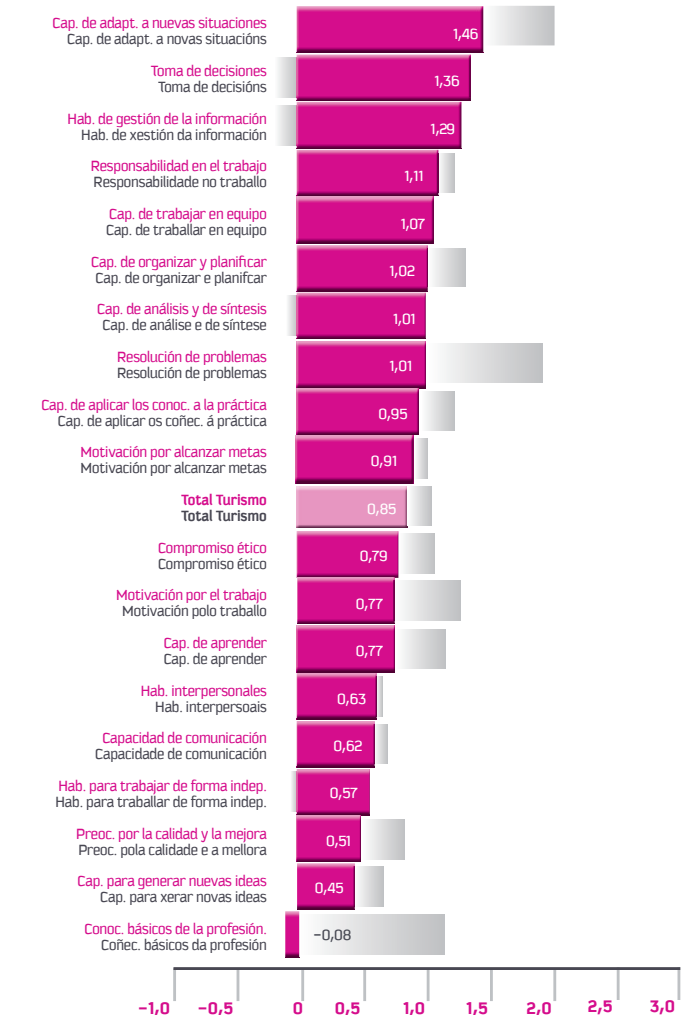
	Diferencial competencias aplicadas-adquiridas
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	1,461
Toma de decisiones Toma de decisións	1,356
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	1,289
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	1,106
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	1,072
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	1,022
Resolución de problemas Resolución de problemas	1,011
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	1,011
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,950
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	0,906
Total Turismo Total Turismo	0,853
Compromiso ético Compromiso ético	0,794
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	0,772
Cap. de aprender Cap. de aprender	0,767
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	0,633
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	0,617
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,572
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	0,506
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	0,450
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	-0,083

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La estructura del margen de mejora para los ítems relativos a Turismo se muestra en el cuadro 71 (gráfico 90). Se observa que esta titulación tiene un margen de mejora medio del 17,400%, menor que la media de la UDC (20,87%). El ítem donde se alcanza el máximo es la *resolución de problemas* con un 30,423%, seguido de la *capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* con un 25,728%, la *capacidad de organizar y planificar* con un 21,644%, la *motivación en el trabajo* con un 20,308%, la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 19,965%, la *responsabilidad en el trabajo* con un 18,768%, el *compromiso ético* con un 18,363%, la *toma de decisiones* con un 17,653% y los *conocimientos básicos de la profesión* con un 17,412%.

Gráfico 89. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo

Gráfico 89. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo



Diferencial competencias aplicadas-competencias adquiridas) Turismo
Diferencial (competencias requeridas-competencias adquiridas) Turismo

Diferencial competencias requeridas-competencias aplicadas) Turismo
Diferencial (competencias requeridas-competencias aplicadas) Turismo

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

A estrutura da marxe de mellora para os ítems relativos a Turismo amósase no cadro 71 (gráfico 90). Obsérvase que esta titulación ten unha marxe de mellora media do 17,400%, menor que a media da UDC (20,87%). O ítem onde se alcanza o máximo é a *resolución de problemas* cun 30,423%, seguido da *capacidade de adaptarse a novas situacións* cun 25,728%, a *capacidade de organizar e planificar* cun 21,644%, a *motivación no traballo* cun 20,308%, a *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 19,965%, a *responsabilidade no traballo* cun 18,768%, o *compromiso ético* cun 18,363%, a *toma de decisións* cun 17,653% e os *coñecementos básicos da profesión* cun 17,412%.

Cuadro 71. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Turismo

Cadro 71. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Turismo

	Margen de mejora competencias requeridas- adquiridas (porcentaje) Marxe de mellora competencias requiridas-adquiridas (porcentaxe)
Resolución de problemas Resolución de problemas	30,423
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	25,728
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	21,644
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	20,308
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	19,965
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	18,768
Compromiso ético Compromiso ético	18,363
Cap. de aprender Cap. de aprender	18,324
Toma de decisiones Toma de decisións	17,653
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	17,412
Total Turismo Total Turismo	17,400
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	17,029
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	16,653
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	16,231
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	15,046
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	13,552
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	11,924
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	11,681
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	11,483
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	8,417

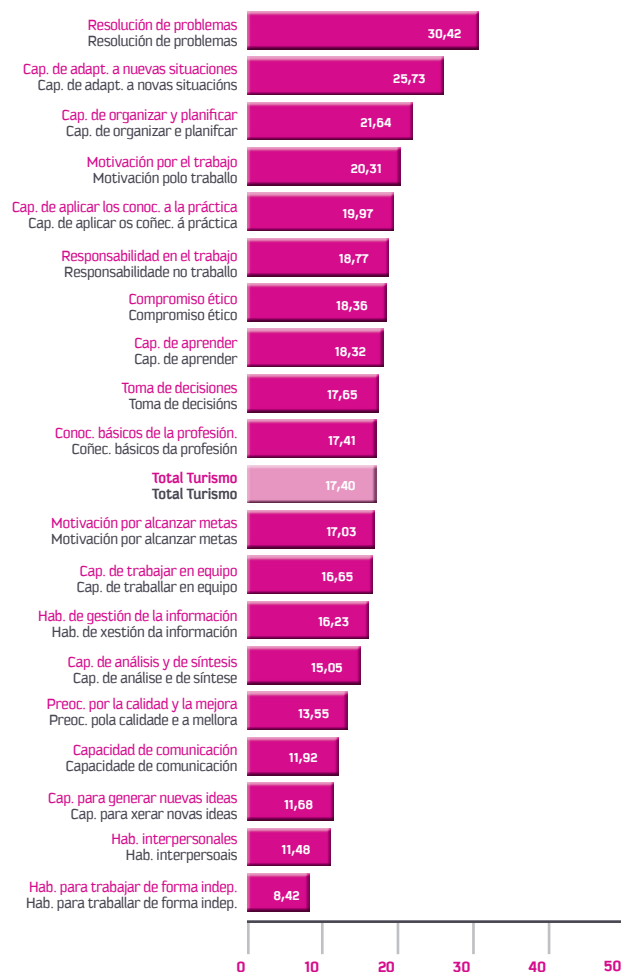
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 91 se presentan las desviaciones típicas en el ámbito de Turismo. Se observa que los valores máximos de las desviaciones se producen en los *conocimientos básicos de la profesión* y en la *habilidad para trabajar de forma independiente* y valores mínimos en la *responsabilidad en el trabajo* y en las *habilidades interpersonales*.

Al respecto de las competencias adquiridas en la UDC por estos titulados, se alcanza el máximo de desviación típica en la *habilidad para trabajar de forma independiente* (1,540) y el mínimo en la *capacidad de comunicación* (1,105).

Gráfico 90. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Turismo

Gráfico 90. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Turismo



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

No gráfico 91 preséntanse as desviacións típicas no ámbito de Turismo. Obsérvase que os valores máximos das desviacións se producen nos *coñecementos básicos da profesión* e na *habilidade para traballar de forma independente* e valores mínimos na *responsabilidade no traballo* e nas *habilidades interpersoais*.

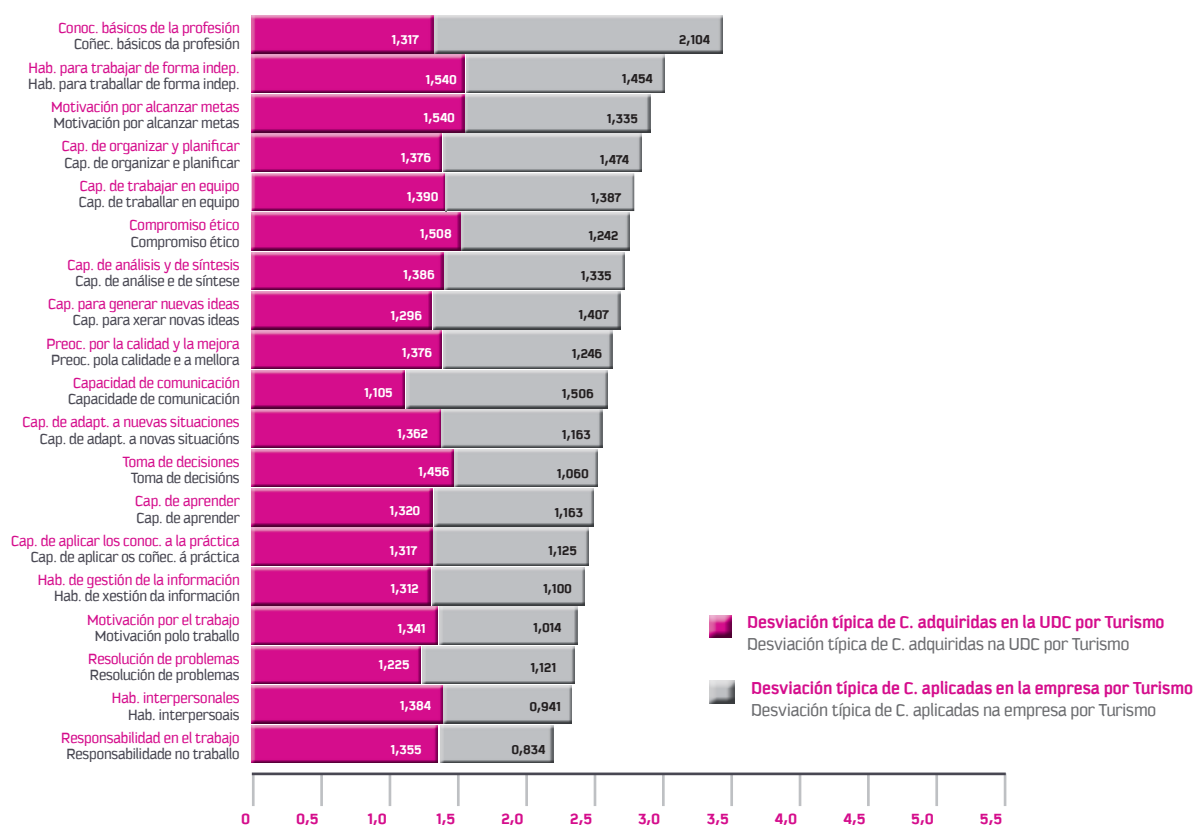
No tocante ás competencias adquiridas na UDC por estes titulados, alcánzase o máximo de desviación típica na *habilidade para traballar de forma independente* (1,540) e o mínimo na *capacidade de comunicación* (1,105).

Para las competencias aplicadas en el trabajo por estos titulados, el máximo de desviación típica se alcanza en los *conocimientos básicos de la profesión* (2,104) y el mínimo en la *responsabilidad en el trabajo* (0,834).

Para as competencias aplicadas no traballo por estes titulados, o máximo de desviación típica acádase nos *coñecementos básicos da profesión* (2,104) e o mínimo na *responsabilidade no traballo* (0,834).

Gráfico 91. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Turismo

Gráfico 91. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Turismo



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

4. Resultados generales y temporales de las competencias profesionales

Resultados xerais e temporais das competencias profesionais

4.1. Clasificación de las competencias adquiridas y aplicadas más valoradas

Este apartado de la investigación tiene como objetivo clasificar los ítems con mayores puntuaciones tanto de las competencias adquiridas en la UDC como de las aplicadas en la empresa.

En el cuadro 72 se muestra la clasificación de los ítems más valorados en las competencias adquiridas y la/las titulación/es que se corresponden con las puntuaciones máximas. El ítem más valorado es la *capacidad de aprender* con un 6,056 que se obtiene en las Ingenierías en Informática, y con 5,965 en las Ingenierías Superiores. Si se tiene en cuenta que la media de las competencias adquiridas en la UDC es del 4,758, se puede afirmar con gran rotundidad que los valores obtenidos para las titulaciones señaladas son muy altos, lo que denota que **estas carreras se caracterizan por una adecuada transmisión de la capacidad de aprender al alumno.**

En segundo lugar, el ítem más puntuado es el *compromiso ético* con un 5,882 en Ciencias de la Salud. Esta **actitud implica una alta consideración hacia los valores éticos por parte de esta área del conocimiento, tan cercana en su desarrollo profesional a la población en general.**

En tercer lugar destaca el ítem la *capacidad de trabajar en equipo* en las titulaciones de Integración y Apoyo Social con un 5,878, y en Maestros con un 5,783.

En cuarto lugar la *responsabilidad en el trabajo* para los graduados Maestros con un 5,699 y en Ciencias de la Salud con un 5,691.

En quinto lugar, sobresale la *capacidad de análisis y de síntesis* con un 5,667 en las titulaciones de Humanidades.

En sexto lugar, la *motivación por el trabajo* en las titulaciones de Integración y Apoyo Social con un 5,551.

Por último, las *habilidades interpersonales* en las titulaciones de Ciencias de la Salud con un 5,529

4.1. Clasificación das competencias adquiridas e aplicadas máis valoradas

Este apartado da investigación ten como obxectivo clasificar os ítems con maiores puntuacións tanto das competencias adquiridas na UDC como das aplicadas na empresa.

No cuadro 72 móstrase a clasificación dos ítems máis valorados nas competencias adquiridas e a/as titulación/s que se corresponden coas puntuacións máximas. O ítem máis valorado é a *capacidade de aprender* cun 6,056 que se obtén nas Enxeñarías en Informática, e con 5,965 nas Enxeñarías Superiores. Se se ten en conta que a media das competencias adquiridas na UDC é do 4,758, pódese afirmar con gran rotundidade que os valores obtidos para as titulacións sinaladas son moi altos, o que denota que **estas carreiras se caracterizan por unha adecuada transmisión da capacidade de aprender ao alumnado.**

En segundo lugar, o ítem máis puntuado é o *compromiso ético* cun 5,882 en Ciencias da Saúde. Esta **actitude implica unha alta consideración cara aos valores éticos por parte desta área do coñecemento, tan próxima no seu desenvolvemento profesional á poboación en xeral.**

En terceiro lugar destaca o ítem a *capacidade de traballar en equipo* nas titulacións de Integración e Apoyo Social cun 5,878, e en Mestres cun 5,783.

En cuarto lugar a *responsabilidade no traballo* para os graduados Mestres cun 5,699 e en Ciencias da Saúde cun 5,691.

En quinto lugar, sobresaí a *capacidade de análise e de síntese* cun 5,667 nas titulacións de Humanidades.

En sexto lugar, a *motivación polo traballo* nas titulacións de Integración e Apoyo Social cun 5,551.

Por último, as *habilidades interpersoais* nas titulacións de Ciencias da Saúde cun 5,529

Cuadro 72. Clasificación de los ítems más puntuados en las competencias adquiridas en la UDC

Cadro 72. Clasificación das titulacións máis puntuadas nas competencias adquiridas na UDC

Puntuación Puntuación	Titulación que puntúa Titulación que puntúa	Competencia Competencia	Competencias adquiridas en la UDC más puntuadas Competencias adquiridas na UDC máis puntuadas
6,056	Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	Cap. de aprender Cap. de aprender	Cap. de aprender Cap. de aprender
5,965	Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores		
5,882	CC de la Salud CC da Saúde	Compromiso ético Compromiso ético	Compromiso ético Compromiso ético
5,878	Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	Cap. de traballar en equipo Cap. de traballar en equipo
5,783	Maestros Mestres		
5,721	CC de la Salud CC da Saúde	Cap. de aprender Cap. de aprender	
5,699	Maestros Mestres	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo
5,691	CC de la Salud CC da Saúde		
5,676	Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	Cap. de aprender Cap. de aprender	
5,667	Humanidades Humanidades	Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e síntese	Cap. de análise y de síntesis Cap. de análise e síntese
5,612	Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	
5,551	Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	Motivación por el trabajo Motivación polo traballo
5,551	Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	Compromiso ético Compromiso ético	
5,542	Maestros Mestres	Cap. de aprender Cap. de aprender	
5,529	CC de la Salud CC da Saúde	Hab. interpersonales Hab. interpersoais	Hab. interpersonales Hab. interpersoais

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuadro 73 se presenta la clasificación de los ítems más valorados en las competencias aplicadas en la empresa. El ítem más valorado, en este caso, es la *responsabilidad en el trabajo*. Estos valores máximos se obtienen en distintos grupos de titulaciones: Ciencias de la Salud (6,548), Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (6,531), Turismo (6,467), Maestros (6,457) e Integración y Apoyo Social (6,382).

En el segundo lugar la *habilidad para trabajar de forma independiente* se obtiene en las titulaciones de Maestros con una puntuación de 6,370.

En tercer lugar sobresale el ítem *compromiso ético* con un 6,323 en Ciencias de la Salud.

No cadro 73 preséntase a clasificación dos ítems máis valorados nas competencias aplicadas na empresa. O ítem máis valorado, neste caso, é a *responsabilidade no traballo*. Estes valores máximos obtéñense en distintos grupos de titulacións: Ciencias da Saúde (6,548), Ciencias da Actividade Física e do Deporte (6,531), Turismo (6,467), Mestres (6,457) e Integración e Apoio Social (6,382).

En segundo lugar a *habilidade para traballar de forma independente* obtense nas titulacións de Mestres cunha puntuación de 6,370.

En terceiro lugar sobresaee o ítem *compromiso ético* cun 6,323 en Ciencias da Saúde.

En cuarto lugar la *motivación por el trabajo* en las titulaciones de Maestros con una 6,298.

En quinto lugar el ítem que destaca es la *capacidad de trabajar en equipo* en la titulación de Turismo.

En sexto lugar destaca la *motivación para alcanzar metas* con un 6,191 en las titulaciones de Maestros.

Por último destaca el ítem la *capacidad de aprender* con un 6,170 en las titulaciones también de Maestros.

En cuarto lugar a *motivación polo traballo* nas titulacións de Mestres cun 6,298.

En quinto lugar o ítem que destaca é a *capacidade de traballar en equipo* na titulación de Turismo.

En sexto lugar destaca a *motivación para alcanzar metas* cun 6,191 nas titulacións de Mestres.

Por último destaca o ítem a *capacidade de aprender* cun 6,170 nas titulacións tamén de Mestres.

Cuadro 73. Clasificación de los ítems más puntuados en las competencias aplicadas en la empresa

Cadro 73. Clasificación das titulacións máis puntuadas nas competencias aplicadas na empresa

Puntuación Puntuación	Titulación que puntúa Titulación que puntúa	Competencia Competencia	Competencias aplicadas en la UDC más puntuadas Competencias aplicadas na UDC máis puntuadas
6,548	CC de la Salud CC da Saúde	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo
6,531	CC Actividad Física y del Deporte CC Actividade Física e do Deporte		
6,467	Turismo Turismo		
6,457	Maestros Mestres		
6,382	Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social		
6,370	Maestros Mestres	Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.
6,364	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	
6,323	CC de la Salud CC da Saúde	Compromiso ético Compromiso ético	Compromiso ético Compromiso ético
6,298	Maestros Mestres	Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	Motivación por el trabajo Motivación polo traballo
6,267	Turismo Turismo	Cap. de de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	Cap. de de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo
6,218	Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	
6,195	Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica		
6,191	Maestros Mestres	Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas
6,182	Derecho Dereito	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	
6,170	Maestros Mestres	Cap. de aprender Cap. de aprender	Cap. de aprender Cap. de aprender

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

4.2. Clasificación de las titulaciones por el diferencial entre competencias aplicadas y adquiridas

En este apartado se comparan los diferenciales medios obtenidos en los grupos de afinidad competencial de las titulaciones. El objetivo es clasificar las carreras según los valores alcanzados ordenados de mayor a menor.

El cuadro 74 (gráfico 92) se revela que las titulaciones que reflejan las mayores diferencias entre lo que se aprende en la universidad y lo que se aplica en la empresa son las de los grupos de Arquitectura y Arquitectura Técnica (1,321), Ingenierías Superiores (1,197), Derecho (1,190) y Ciencias Económicas (1,039), Relaciones Laborales (0,940), Ingeniería Técnica Naval (0,937), Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas (0,892) y Turismo (0,853). Estos datos, en principio, no significan nada negativo, tan sólo se trata de un indicador que muestra las dificultades existentes en los trabajos que tienen que llevar a cabo algunos profesionales que, como ya se ha comentado, presentan unas exigencias y responsabilidades muy elevadas. También hay que señalar que en estas profesiones se produce un control mucho más estricto y auditado sobre los resultados y las realizaciones.

4.2. Clasificación das titulacións por el diferencial entre competencias aplicadas e adquiridas

Neste apartado compáranse os diferenciais medios obtidos nos grupos de afinidade competencial das titulacións. O obxectivo é clasificar as carreiras segundo os valores alcanzados ordenados de maior a menor.

No cadro 74 (gráfico 92) revélase que as titulacións que reflicten as maiores diferenzas entre o que se aprende na universidade e o que se aplica na empresa son as dos grupos de Arquitectura e Arquitectura Técnica (1,321), Enxeñarías Superiores (1,197), Dereito (1,190) e Ciencias Económicas (1,039), Relacións Laborais (0,940), Enxeñaría Técnica Naval (0,937), Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas (0,892) e Turismo (0,853). Estes datos, en principio, non significan nada negativo, tan só se trata dun indicador que mostra as dificultades existentes nos traballos que teñen que levar a cabo algúns profesionais que, como xa se comentou, presentan unhas esixencias e responsabilidades moi elevadas. Tamén hai que sinalar que nestas profesións se produce un control moito máis estrito e auditado sobre os resultados e as realizacións.

Cuadro 74. Clasificación de titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas en la UDC

Cadro 74. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas na UDC

	Diferencial
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	1,321
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	1,197
Derecho Dereito	1,190
CC Económicas CC Económicas	1,039
Relaciones Laborales Relacións Laborais	0,940
Ingenierías Técnicas Navales Enxeñarías Técnicas Navais	0,937
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	0,892
Turismo Turismo	0,853
Total Total	0,839
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	0,835
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	0,759
CC Actividad Física y del Deporte CC Actividade Física e do Deporte	0,716
Biblioteconomía Biblioteconomía	0,668
CC de la Salud CC da Saúde	0,659
Maestros Mestres	0,654
Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	0,617
Ciencias Ciencias	0,533
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	0,498
Humanidades Humanidades	0,469
Sociología y Psicopedagogía Socioloxía e Psicopedagogía	0,407

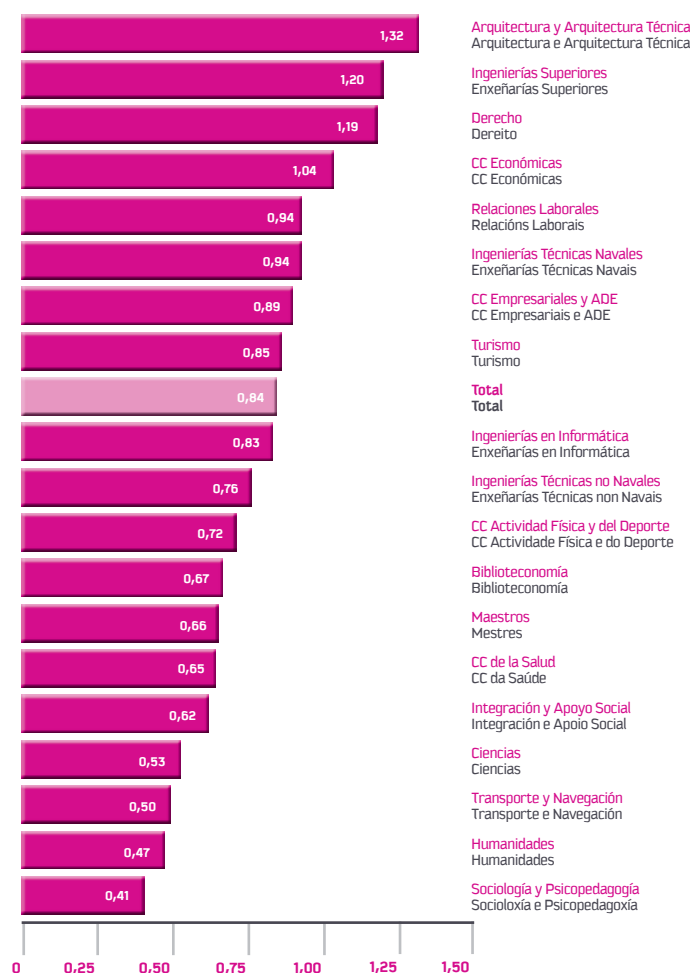
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Se observa que los diferenciales más bajos se producen en las titulaciones donde el empleo es inferior a la media de la UDC. A la vista de esta discrepancia en la información disponible, se optó por calcular un indicador de las diferencias que tenga en cuenta las tasas de ocupación de los distintos grupos de afinidad competencial.

En el cuadro 75 (gráfico 93) se observa que los nuevos índices (diferenciales modificados por las tasas de ocupación) cambian la puntuación de determinadas titulaciones que se ven afectadas en forma decisiva en su clasificación. Los índices más elevados se corresponden

Gráfico 92. Clasificación de titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas en la UDC

Gráfico 92. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas na UDC



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Obsérvase que os diferenciais máis baixos se producen nas titulacións onde o emprego é inferior á media da UDC. Á vista desta discrepancia na información dispoñible, optouse por calcular un indicador das diferenzas que teña en conta as taxas de ocupación dos distintos grupos de afinidade competencial.

No cadro 75 (gráfico 93) obsérvase que os novos índices (diferenciais modificados polas taxas de ocupación) cambian a puntuación de determinadas titulacións que se ven afectadas en forma decisiva na súa clasificación. Os índices máis elevados correspóndense esta vez coas

esta vez con las titulaciones de Derecho con un 0,864, Turismo con un 0,853, Relaciones Laborales con 0,578, Ciencias Económicas con 0,550, Maestros con 0,486 y Ciencias Empresariales y Administración de Empresas con un 0,442. Es muy significativo que las titulaciones que ahora presentan unos diferenciales muy pequeños son aquellas que tienen unas tasas de empleo muy elevadas.

Cuadro 75. Clasificación de titulaciones por índice diferencial/ocupación en la UDC

Cadro 75. Clasificación de titulacóns por índice diferencial/ocupación na UDC

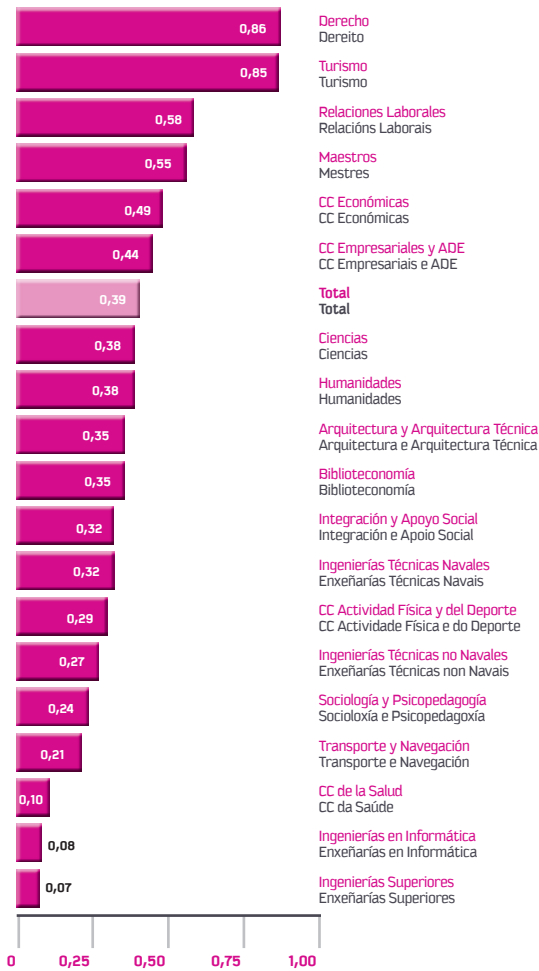
	Diferencial aplicadas-adquiridas
Derecho Dereito	0,864
Turismo Turismo	0,853
Relaciones Laborales Relacións Laborais	0,578
CC Económicas CC Económicas	0,550
Maestros Mestres	0,486
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	0,442
Total Total	0,393
Ciencias Ciencias	0,382
Humanidades Humanidades	0,375
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	0,354
Biblioteconomía Biblioteconomía	0,348
Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	0,324
Ingenierías Técnicas Navales Enxeñarías Técnicas Navais	0,321
CC Actividad Física y del Deporte CC Actividade Física e do Deporte	0,292
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	0,275
Sociología y Psicopedagogía Socioloxía e Psicopedagogía	0,238
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	0,214
CC de la Salud CC da Saúde	0,101
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	0,081
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	0,072

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

titulacóns de Dereito cun 0,864, Turismo cun 0,853, Relacións Labo-rais con 0,578, Ciencias Económicas con 0,550, Mestres con 0,486 e Ciencias Empresariais e Administración de Empresas cun 0,442. É moi significativo que as titulacóns que agora presentan uns diferenciais moi pequenos son aquelas que teñen unhas taxas de emprego moi elevadas.

Gráfico 93. Clasificación de titulaciones por índice diferencial/ocupación en la UDC

Gráfico 93. Clasificación de titulacóns por índice diferencial/ocupación na UDC



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

4.3. Clasificación de las titulaciones por margen de mejora

En el cuadro 76 (gráfico 94) se analiza el margen de mejora promedio para cada agregación de titulaciones por afinidad competencial, clasificando estos datos de mayor a menor.

Esta magnitud se calcula como la variación porcentual entre lo requerido por las empresas y lo adquirido por los graduados en la UDC. Las titulaciones que figuran en primer lugar son las de Arquitectura y Arquitectura Técnica con un margen del 28,87%, seguidas de Ingenierías Técnicas Navales con el 25,96%, Derecho con el 25,86%, Ciencias Económicas con el 25,80%, Relaciones Laborales con el 24,39%, Ingenierías Superiores con el 23,22%, Ciencias Empresariales y Administración y Dirección de Empresas con el 22,94%, Ingeniería Técnica no Naval con el 22,33% y Sociología y Psicopedagogía con el 21,42%. El resto de las titulaciones estarían por debajo de la media para toda la Universidad de A Coruña que es del 20,87%.

Las titulaciones con menor margen de mejora son Maestros (13,53%), Ciencias de la Salud (14,48) e Integración y Apoyo Social (15,13%). Lo que indica, en principio, que se puede interpretar como un ajuste correcto entre lo aprendido en esas titulaciones y lo requerido por los empresarios.

4.3. Clasificación das titulacións por marxe de mellora

No cadro 76 (gráfico 94) analízase a marxe de mellora media para cada agregación de titulacións por afinidade competencial, clasificando estes datos de maior a menor.

Esta magnitude calcúlase como a variación porcentual entre o requirido polas empresas e o adquirido polos graduados na UDC. As titulacións que figuran en primeiro lugar son as de Arquitectura e Arquitectura Técnica cunha marxe do 28,87%, seguidas de Enxeñarías Técnicas Navais co 25,96%, Dereito co 25,86%, Ciencias Económicas co 25,80%, Relacións Laborais co 24,39%, Enxeñarías Superiores co 23,22%, Ciencias Empresariais e Administración e Dirección de Empresas co 22,94%, Enxeñaría Técnica non Naval co 22,33% e Socioloxía e Psicopedagogía co 21,42%. O resto das titulacións estaría por debaixo da media para toda a Universidade da Coruña que é do 20,87%.

As titulacións con menor marxe de mellora son Mestres (13,53%), Ciencias da Saúde (14,48) e Integración e Apoyo Social (15,13%). O que indica, en principio, que se pode interpretar como un axuste correcto entre o aprendido nesas titulacións e o requirido polo empresariado.

Cuadro 76. Clasificación de titulaciones por margen de mejora (porcentaje de requeridas con respecto a adquiridas) en la UDC
 Cadro 76. Clasificación de titulacions por marxe de mellora (porcentaxe de requeridas con respecto a adquiridas) na UDC

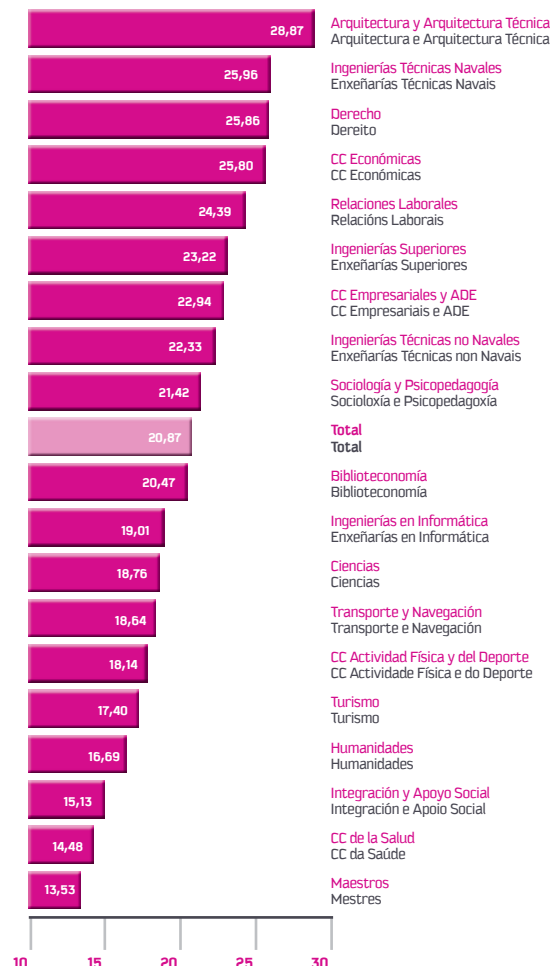
	Margen de mejora Marxe de mellora
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	28,87
Ingenierías Técnicas Navales Enxeñarías Técnicas Navais	25,96
Derecho Dereito	25,86
CC Económicas CC Económicas	25,80
Relaciones Laborales Relacións Laborais	24,39
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	23,22
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	22,94
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	22,33
Sociología y Psicopedagogía Socioloxía e Psicopedagogía	21,42
Total Total	20,87
Biblioteconomía Biblioteconomía	20,47
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	19,01
Ciencias Ciencias	18,76
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	18,64
CC Actividad Física y del Deporte CC Actividade Física e do Deporte	18,14
Turismo Turismo	17,40
Humanidades Humanidades	16,69
Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	15,13
CC de la Salud CC da Saúde	14,48
Maestros Mestres	13,53

Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

Sin embargo se observa que, los márgenes de mejora más altos se producen en algunas titulaciones que tienen altas tasas de ocupación de la UDC. Esta discrepancia ha propiciado el tener en cuenta la variable tasa de ocupación para calcular un nuevo índice que represente de forma más fiel el margen de mejora.

En el cuadro 77 (gráfico 95) se presenta el nuevo índice del margen de mejora considerando la tasa de ocupación en cada titulación. Los por-

Gráfico 94. Clasificación de titulaciones por margen de mejora (porcentaje de requeridas con respecto a adquiridas) en la UDC
 Gráfico 94. Clasificación de titulacions por marxe de mellora (porcentaxe de requeridas con respecto a adquiridas) na UDC



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

Con todo obsérvase que, as marxes de mellora máis altas se producen nalgúnhas titulacions que teñen altas taxas de ocupación da UDC. Esta discrepancia propiciou o ter en conta a variable taxa de ocupación para calcular un novo índice que represente de forma máis fiel a marxe de mellora.

No cadro 77 (gráfico 95) preséntase o novo índice da marxe de mellora considerando a taxa de ocupación en cada titulación. As porcentaxes

centajes obtenidos para este nuevo margen de mejora han cambiado casi en su totalidad la clasificación original de las titulaciones. Los valores más altos corresponden con las carreras de Derecho con un margen del 18,79%, Turismo con un 17,40% y Relaciones Laborales con un 14,99% entre otras. Es significativo que las titulaciones que más han reducido su margen de mejora son: Ingenierías Técnicas Navales, Ingenierías Técnicas no Navales, Ciencias de la Salud, Ingenierías en Informática, Ingeniería Superior y Arquitectura y Arquitectura Técnica.

Cuadro 77. Clasificación de titulaciones por índice margen de mejora/ocupación en la UDC

Cadro 77. Clasificación de titulacions por índice marxe de mellora/ocupación na UDC

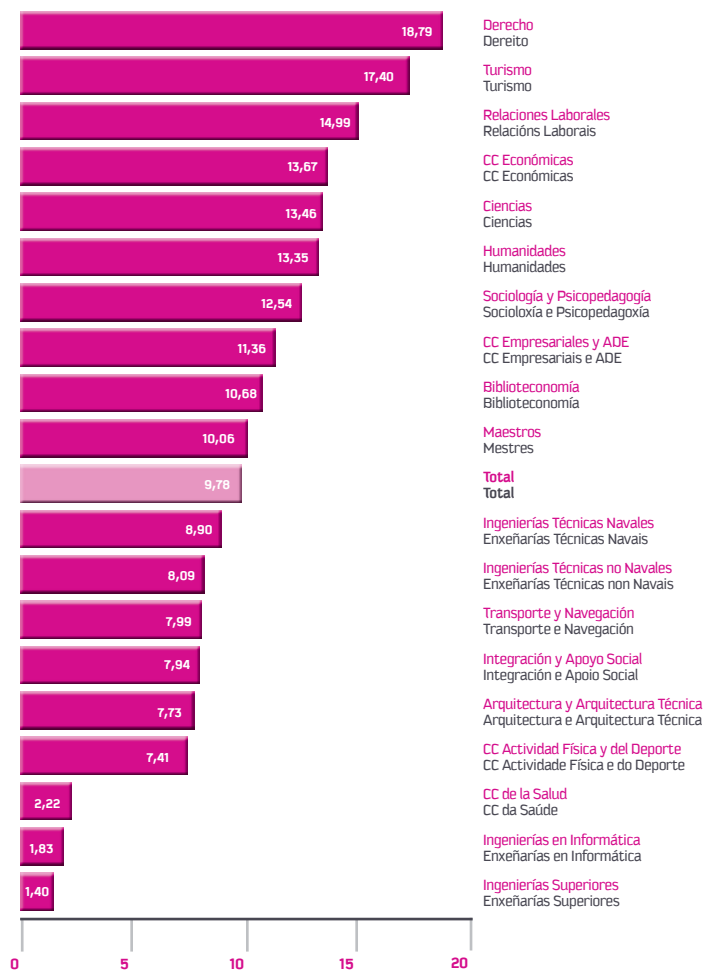
	Margen de mejora Marxe de mellora
Derecho Dereito	18,79
Turismo Turismo	17,40
Relaciones Laborales Relacións Laborais	14,99
CC Económicas CC Económicas	13,67
Ciencias Ciencias	13,46
Humanidades Humanidades	13,35
Sociología y Psicopedagogía Socioloxía e Psicopedagogía	12,54
CC Empresariales y ADE CC Empresariais e ADE	11,36
Biblioteconomía Biblioteconomía	10,68
Maestros Mestres	10,06
Total Total	9,78
Ingenierías Técnicas Navales Enxeñarías Técnicas Navais	8,90
Ingenierías Técnicas no Navales Enxeñarías Técnicas non Navais	8,09
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	7,99
Integración y Apoyo Social Integración e Apoio Social	7,94
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	7,73
CC Actividad Física y del Deporte CC Actividade Física e do Deporte	7,41
CC de la Salud CC da Saúde	2,22
Ingenierías en Informática Enxeñarías en Informática	1,83
Ingenierías Superiores Enxeñarías Superiores	1,40

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

obtidas para esta nova marxe de mellora cambiaron case na súa totalidade a clasificación orixinal das titulacións. Os valores máis altos corresponden coas carreiras de Dereito cunha marxe do 18,79%, Turismo cun 17,40% e Relacións Laborais cun 14,99% entre outras. É significativo que as titulacións que máis reduciron a súa marxe de mellora son: Enxeñarías Técnicas Navais, Enxeñarías Técnicas non Navais, Ciencias da Saúde, Enxeñarías en Informática, Enxeñaría Superior e Arquitectura e Arquitectura Técnica.

Gráfico 95. Clasificación de titulaciones por índice margen de mejora/ocupación en la UDC

Gráfico 95. Clasificación de titulacions por índice marxe de mellora/ocupación na UDC



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

4.4. Evolución de las competencias y del diferencial a lo largo de los cursos académicos

En este apartado del proyecto se comparan los resultados del estudio de Competencias Profesionales de los Universitarios de la UDC del año 2007 con los del estudio actual. Además, para disponer de una mejor perspectiva se ha tenido en cuenta el año de finalización de los estudios por los graduados, ya que se dispone de los datos de universitarios que han terminado en los últimos seis cursos (2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007). El objetivo de este apartado es extraer alguna conclusión acerca de las puntuaciones en las competencias aplicadas y adquiridas a lo largo de los diferentes años en los que se titularon los encuestados de los dos informes.

En el cuadro 78 (gráfico 96) se observan los resultados obtenidos. En lo que respecta a las competencias adquiridas en la UDC la puntuación más alta se produce en el estudio actual y para los titulados del curso 2006/2007 con una magnitud de 4,859, mientras que en los del 2004/2005 alcanzaba un 4,838.

Por lo que se refiere a las competencias aplicadas en la empresa la puntuación más alta se produce en el estudio realizado en el año 2007 en los cursos 2002/2003 con una valoración de 5,668 y para el 2003/2004 con un 5,641. Dato, por otra parte, significativo ya que implica genéricamente más permanencia en el mercado laboral.

4.4. Evolución das competencias e do diferencial ao longo dos cursos académicos

Neste apartado do proxecto compáranse os resultados do estudo de Competencias Profesionais dos Universitarios da UDC do ano 2007 cos do estudo actual. Ademais, para dispormos dunha mellor perspectiva tívose en conta o ano de finalización dos estudos polos graduados, xa que se dispón dos datos de universitarios que remataron nos últimos seis cursos (2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007). O obxectivo deste apartado é extraer algunha conclusión sobre as puntuacións nas competencias aplicadas e adquiridas ao longo dos diferentes anos en que se titularon os enquisados dos dous informes.

No cuadro 78 (gráfico 96) obsérvanse os resultados obtidos. No tocante ás competencias adquiridas na UDC a puntuación máis alta prodúcese no estudo actual e para os titulados do curso 2006/2007 cunha magnitude de 4,859, mentres que nos de 2004/2005 alcanzaba un 4,838.

Polo que se refire ás competencias aplicadas na empresa a puntuación máis alta prodúcese no estudo realizado no ano 2007 nos cursos 2002/2003 cunha valoración de 5,668 e para o 2003/2004 cun 5,641. Dato, por outra parte, significativo xa que implica xenericamente máis permanencia no mercado laboral.

Cuadro 78. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC

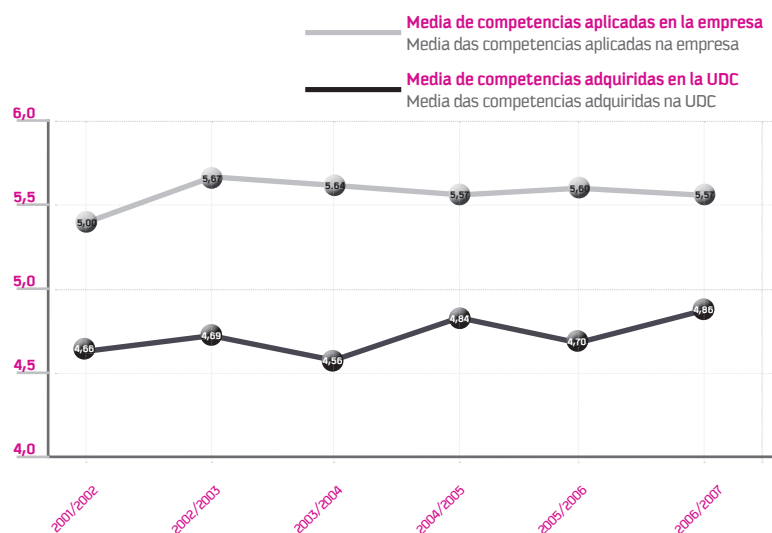
Cadro 78. Evolução da puntuación media en competencias adquiridas na UDC e aplicadas no traballo polos titulados da UDC

Estudio de Competencias. Procedencia Estudo de competencias Procedencia	Curso Curso	Media de competencias adquiridas en la UDC Media de competencias adquiridas na UDC	Media de competencias aplicadas en la empresa Media de competencias aplicadas na empresa	Diferencial aplicadas-adquiridas Diferencial aplicadas-adquiridas
2009	2006/2007	4,859	5,573	0,714
2007	2005/2006	4,705	5,596	0,891
2009	2004/2005	4,838	5,566	0,728
2007	2003/2004	4,561	5,641	1,080
2007	2002/2003	4,692	5,668	0,977
2007	2001/2002	4,659	5,420	0,761

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 96. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC

Gráfico 96. Evolução da puntuación media en competencias adquiridas na UDC e aplicadas no traballo polos titulados da UDC



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

5. Evaluación por parte de los empresarios de las habilidades y conocimientos generales de los universitarios de la UDC

Avaliación por parte do empresariado das habilidades e coñecementos xerais dos universitarios da UDC

5.1. Competencias requeridas por las empresas según su tamaño

En todo el análisis anterior se han utilizado los datos de competencias requeridas por los empresarios de forma genérica, sin discriminar sobre el tamaño de la empresa con el objetivo de obtener los márgenes de mejora y poder presentar resultados concluyentes para los graduados. Pero este apartado de la investigación se centra, particularmente, en las competencias requeridas por los empresarios según su tamaño.

Es conveniente recordar que las empresas participantes en el proyecto han sido 907 establecimientos, clasificados según el número de trabajadores en grandes (>149 trabajadores), medianos (entre 50 y 249 trabajadores), pequeños (entre 10 y 49 trabajadores) y microempresas (desde 1 hasta 9 trabajadores), y también se ha analizado su distribución geográfica en los ayuntamientos de A Coruña, Arteixo, Bergantiños, Bergondo, Cambre, Carral, Culleredo, Oleiros, Sada y Ferrolterra.

En el cuadro 79 se presentan las puntuaciones promedio de las competencias de los graduados de la UDC y de las empresas según el número de trabajadores. Lo más relevante a la vista de la información disponible es que sigue manifestándose una clara tendencia (constante en el estudio para todas las titulaciones) de que las competencias requeridas por las empresas sean más elevadas que las adquiridas y las aplicadas por los titulados. Así, en ningún caso el rango de valores que toma la media de todos los ítems requeridos según el tamaño empresarial (desde 5,709 para empresas grandes hasta 6,090 para microempresas) siempre se mantiene superior a la media de las aplicadas (5,596) y adquiridas por los titulados (4,758). Es muy significativo comprobar que la valoración de los ítems por los empresarios varía según su tamaño.

5.1. Competencias requeridas polas empresas segundo o seu tamaño

En toda a análise anterior utilizáronse os datos de competencias requiridas polo empresariado de forma xenérica, sen discriminar sobre o tamaño da empresa co obxectivo de obter as marxes de mellora e poder presentar resultados concluíntes para os graduados. Pero este apartado da investigación céntrase, particularmente, nas competencias requiridas polo empresariado segundo o seu tamaño.

É conveniente lembrar que as empresas participantes no proxecto foron 907 establecementos, clasificados segundo o número de traballadores en grandes (>149 traballadores), medianos (entre 50 e 249 traballadores), pequenos (entre 10 e 49 traballadores) e microempresas (desde 1 ata 9 traballadores), e tamén se analizou a súa distribución xeográfica nos concellos da Coruña, Arteixo, Bergantiños, Bergondo, Cambre, Carral, Culleredo, Oleiros, Sada e Ferrolterra.

No cuadro 79 preséntase a puntuación media das competencias dos graduados da UDC e das empresas segundo o número de traballadores. O máis relevante á vista da información dispoñible é que se segue manifestando unha clara tendencia (constante no estudo para todas as titulacións) de que as competencias requiridas polas empresas sexan máis elevadas que as adquiridas e as aplicadas polos titulados. Así, en ningún caso o rango de valores que toma a media de todos os ítems requiridos segundo o tamaño empresarial (desde 5,709 para empresas grandes ata 6,090 para microempresas) sempre se mantén superior á media das aplicadas (5,596) e adquiridas polos titulados (4,758). É moi significativo comprobar que a valoración dos ítems polo empresariado varía segundo o seu tamaño.

Cuadro 79. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas. Distribución por tipo de empresa

Cadro 79. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas. Distribución por tipo de empresa

	Encuesta a graduados UDC Enquisa a graduados UDC		Encuesta a empresas Enquisa a empresas			
	Competencias adquiridas en la UDC Competencias adquiridas na UDC	Competencias aplicadas en la empresa Competencias aplicadas na empresa	Comp. requeridas en empresas grandes (>249 trab) Comp. requeridas nas empresas grandes (>249 trab)	Comp. requeridas en empresas medianas (entre 50 y 249 trab) Comp. requeridas nas empresas medianas (entre 50 y 249 trab)	Comp. requeridas en empresas pequeñas (entre 10 y 49 trab) Comp. requeridas nas empresas pequenas (entre 10 e 49 trab)	Comp. requeridas en microempresas (<10 trab) Comp. requerida nas microempresas (<10 trab)
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	4,772	4,664	5,897	6,127	6,130	6,207
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,469	5,559	5,925	5,859	5,898	6,043
Resolución de problemas Resolución de problemas	4,398	5,575	5,925	6,324	6,265	6,369
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	4,539	5,585	5,900	6,113	6,034	6,156
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballo en equipo	5,057	5,601	6,100	6,220	6,211	6,264
Compromiso ético Compromiso ético	4,636	5,488	5,667	5,723	5,857	5,983
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	4,985	6,198	6,300	6,542	6,612	6,639
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,441	5,868	5,875	6,305	6,293	6,400
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	4,801	5,673	6,100	6,348	6,313	6,313
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	4,866	5,740	5,700	6,184	6,194	6,262
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñecementos á práctica	4,351	5,607	5,725	6,007	6,099	6,262
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	4,879	5,749	5,750	6,170	5,997	6,097
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	4,646	5,748	5,800	6,064	5,997	6,046
Toma de decisiones Toma de decisións	4,317	5,691	5,300	5,844	5,816	5,826
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	4,752	5,457	5,125	5,738	5,721	5,735
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	4,951	5,407	5,375	5,681	5,503	5,574
Hab. Interpersonales Hab. interpersoais	5,020	5,855	5,900	5,709	5,769	5,923
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	4,990	5,603	4,700	5,227	5,388	5,729
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	4,528	5,264	5,400	5,700	5,653	5,882
Total Total	4,758	5,596	5,709	5,994	5,987	6,090

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

El área de requerimientos competenciales de las empresas según su tamaño aparece reflejada en el gráfico 97 sobre las curvas de competencias adquiridas y aplicadas. Podemos destacar de este análisis gráfico tres particularidades:

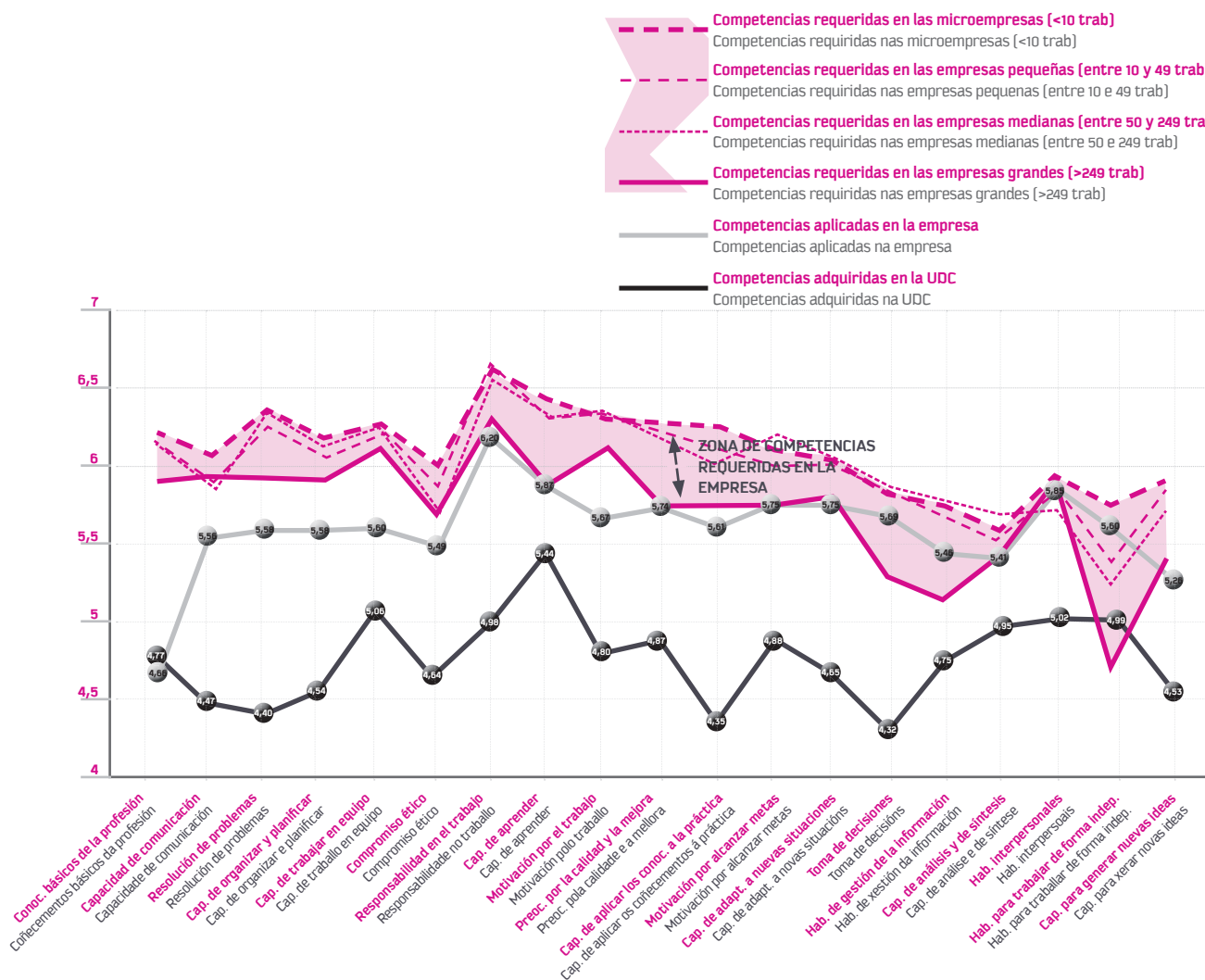
- El límite inferior del área de competencias requeridas coincide con los datos relativos a las empresas grandes, y el límite superior de esta zona coincide también, casi exactamente, con la curva que declaran las microempresas, de lo que puede concluirse que **las empresas pequeñas exigen más aptitudes a sus trabajadores que las empresas grandes** en todo el rango de ítems estudiados.
- El ítem *habilidad para trabajar de forma independiente* aparece seriamente penalizado en las empresas grandes (con sólo un 4,700 de puntuación). Este valor está incluso por debajo de la curva de competencias adquiridas en la UDC, lo que sugiere la **importancia que las empresas de este tamaño conceden a que el trabajador acate las órdenes de los mandos directivos**. Se intuye que esta baja puntuación por parte de estas empresas en este ítem se ve así mismo reforzada por las escasas puntuaciones alcanzadas en ítems de similar categoría semántica como son la *toma de decisiones* (5,300) y la *habilidad de gestión de la información* (5,125), aptitudes todas ellas relacionadas con trabajar de forma autónoma.
- Los valores para el ítem *habilidades interpersonales* coinciden para los cuatro tipos de empresa y, también para la curva de competencias aplicadas. Esta situación podría significar que este es un ítem correctamente cubierto por la trayectoria curricular seguida en la universidad por el titulado encuestado.

A área de requerimentos competenciais das empresas segundo o seu tamaño aparece reflectida no gráfico 97 sobre as curvas de competencias adquiridas e aplicadas. Podemos destacar desta análise gráfica tres particularidades:

- O límite inferior da área de competencias requiridas coincide cos datos relativos ás empresas grandes, e o límite superior desta zona coincide tamén, case exactamente, coa curva que declaran as microempresas, do que se pode concluir que **as empresas pequenas esixen máis aptitudes aos seus traballadores que as empresas grandes** en todo o rango de ítems estudados.
- O ítem *habilidade para traballar de forma independente* aparece seriamente penalizado nas empresas grandes (con só un 4,700 de puntuación). Este valor está mesmo por debaixo da curva de competencias adquiridas na UDC, o que suxire a **importancia que as empresas deste tamaño conceden a que o traballador acate as ordes dos mandos directivos**. Intúese que esta baixa puntuación por parte destas empresas neste ítem se ve así mesmo reforzada polas escasas puntuacións alcanzadas en ítems de similar categoría semántica como son a *toma de decisións* (5,300) e a *habilidade de xestión da información* (5,125), aptitudes todas elas relacionadas con traballar de forma autónoma.
- Os valores para o ítem “habilidades interpersoais” coinciden para os catro tipos de empresa e, tamén para a curva de competencias aplicadas. Esta situación podería significar que este é un ítem correctamente cuberto pola traxectoria curricular seguida na universidade polo titulado enquisado.

Gráfico 97. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas. Distribución por tipo de empresa

Gráfico 97. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuación media dos requerimentos declarados polas empresas. Distribución por tipo de empresa



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

5.2. Evaluación por parte de los empresarios de la formación académica en la UDC

Este apartado tiene como objetivo conocer la evaluación por parte de los empresarios de la formación académica impartida en la UDC. Es importante conocer cuál es el marco conceptual que engloba la visión que los empresarios tienen del sistema universitario. Para ello se han preparado toda una serie de preguntas que ayudarán a situar todo el análisis cuantitativo del estudio en un escenario de significación social en el que será posible delimitar con precisión la posición y el papel que ocupan empresarios y titulados.

Las preguntas incorporadas en el cuestionario realizado a los empresarios tienen como objetivo conocer la percepción que estos tienen sobre la formación universitaria. En concreto, las consultas que se les han formulado hacían referencia a la formación recibida en la UDC. Al mismo tiempo, también se ha hecho especial hincapié en la valoración del idioma inglés tanto en el mundo de la empresa como en el de la universidad, al ser ésta una lengua vehicular ya no sólo para los negocios, sino para la mera interacción social de la ciudadanía globalizada del siglo XXI.

La primera pregunta formulada al empresario sobre la evaluación de los universitarios es:

¿Tiene alguna preferencia por la universidad de donde procedan los titulados universitarios que trabajen en su empresa?

Las respuestas son:

- Si
- No
- No sabe/No contesta

En el gráfico 98 se presentan los resultados obtenidos y se observa que difieren según el tamaño de las empresas pero la relación más generalizada indica que no existe preferencia por la procedencia de los titulados universitarios. Se observan algunas particularidades que es necesario especificar:

- En las microempresas la no preferencia alcanza el 76,43%, pero es significativo que el 20,48% declare que no sabe o no contesta a este interrogante.
- En el caso de las empresas pequeñas la no preferencia se sitúa en el 87,83%, eligen a universitarios de la UDC en el 5,92%.
- Para las empresas medianas la no preferencia asciende hasta el 90,14%, y se incrementa de forma importante, la elección por los universitarios de la UDC (7,75%).
- En el caso de las empresas grandes la no preferencia es la más elevada (90,24%), y se mantiene la demanda de los titulados de la Universidad de A Coruña en 7,32%.

5.2. Avaliación por parte do empresariado da formación académica na UDC

Este apartado ten como obxectivo coñecer a avaliación por parte do empresariado da formación académica impartida na UDC. É importante coñecer cal é o marco conceptual que engloba a visión que o empresariado ten do sistema universitario. Para iso preparáronse toda unha serie de preguntas que axudarán a situar toda a análise cuantitativa do estudo nun escenario de significación social no que será posible delimitar con precisión a posición e o papel que ocupan empresariado e titulados.

As preguntas incorporadas no cuestionario realizado ao empresariado teñen como obxectivo coñecer a percepción que estes teñen sobre a formación universitaria. En concreto, as consultas que se lles formularon facían referencia á formación recibida na UDC. Ao mesmo tempo, tamén se fixo especial fincapé na valoración do idioma inglés tanto no mundo da empresa como no da universidade, ao ser esta unha lingua vehicular xa non só para os negocios, senón para a simple interacción social da cidadanía globalizada do século XXI.

A primeira pregunta formulada ao empresario sobre a avaliación dos universitarios é:

Ten algunha preferencia pola universidade de onde procedan os titulados universitarios que traballen na súa empresa?

As respostas son:

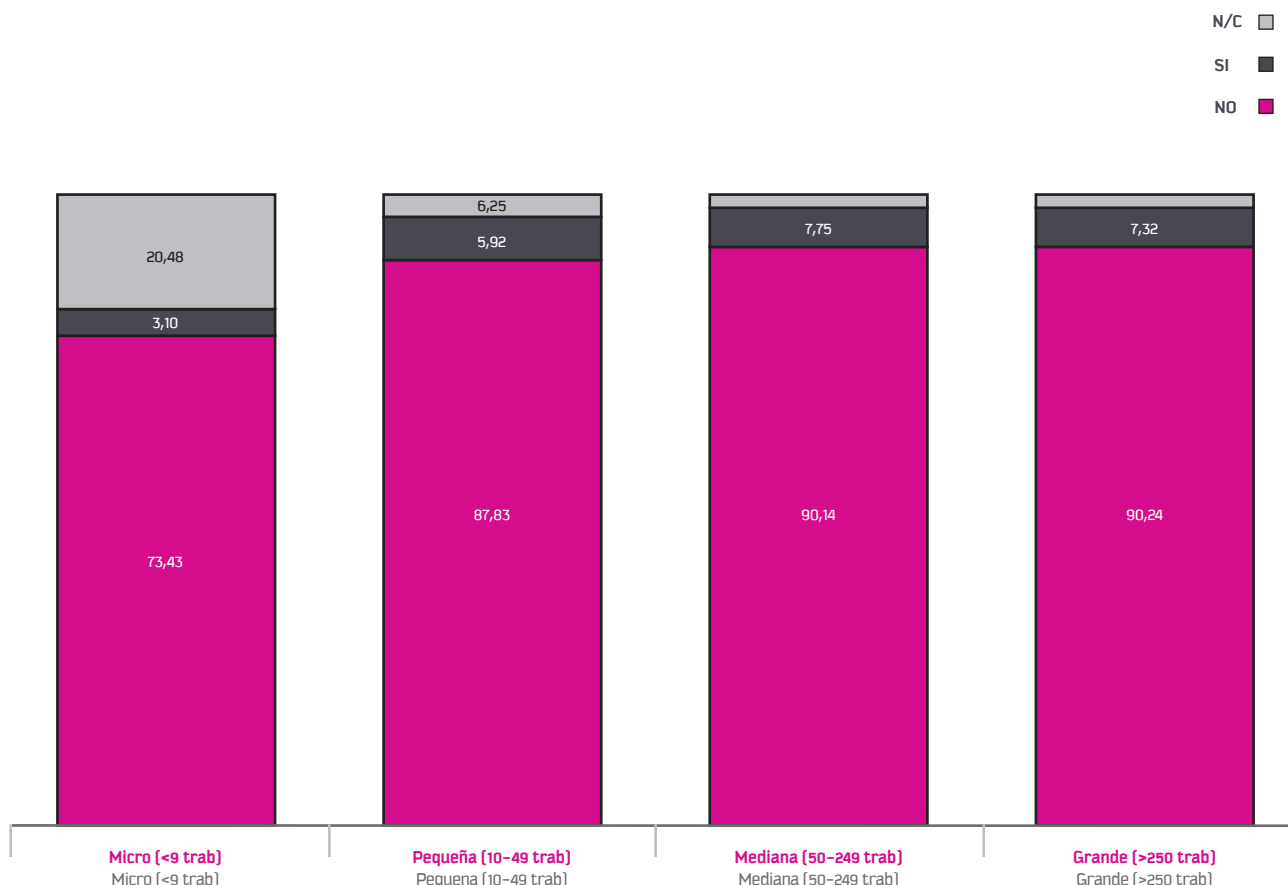
- Si
- Non
- Non sabe/Non contesta

No gráfico 98 preséntanse os resultados obtidos e obsérvase que difiren segundo o tamaño das empresas pero a relación máis xeralizada indica que non existe preferencia pola procedencia dos titulados universitarios. Obsérvanse algunhas particularidades que é necesario especificar:

- Nas microempresas a non preferencia alcanza o 76,43%, pero é significativo que o 20,48% declare que non sabe ou non contesta a este interrogante.
- No caso das empresas pequenas a non preferencia sitúase no 87,83%, elixen a universitarios da UDC no 5,92%.
- Para as empresas medianas a non preferencia ascende ata o 90,14%, e incrementase de forma importante, a elección polos universitarios da UDC (7,75%).
- No caso das empresas grandes a non preferencia é a máis elevada (90,24%), e mantense a demanda dos titulados da Universidade da Coruña en 7,32%.

Gráfico 98. ¿Tiene alguna preferencia por la universidad de donde procedan los titulados universitarios que trabajen en su empresa?
Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 98. Ten algunha preferencia pola universidade de onde procedan os titulados universitarios que traballen na súa empresa? Distribución porcentual por tamaño das empresas



Fuente: Elaboración propia
 Fonte: Elaboración propia

La segunda pregunta, en el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa es:

¿A qué se debe esa preferencia?

En el gráfico 99 se presenta la distribución porcentual de los resultados obtenidos, y destacan los siguientes:

- Los empresarios eligen en el 48,8% la proximidad del lugar de residencia de los trabajadores universitarios. La mayoría de las empresas analizadas se nutren de trabajadores del área geográfica cercana.
- También es importante observar un compromiso social con el progreso de la Comunidad Autónoma reflejado en un 17,1% de respuestas.
- La preferencia por razones de prestigio de la institución académica ocupa un tercer puesto con un 12,2% de respuestas.

A segunda pregunta, no caso de que a resposta anterior sexa afirmativa é:

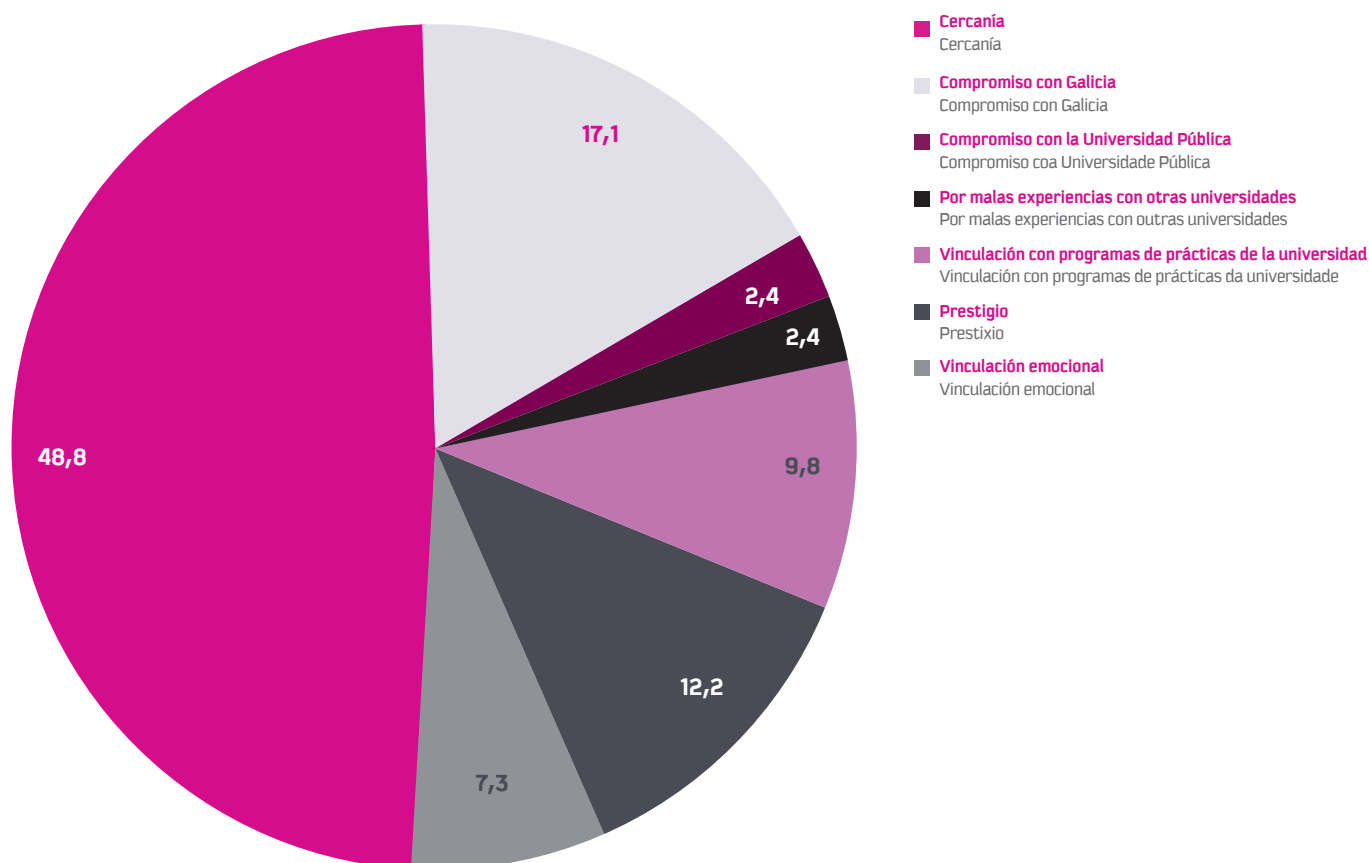
A que se debe esa preferencia?

No gráfico 99 preséntase a distribución porcentual dos resultados obtidos, e destacan os seguintes:

- Os empresarios elixen no 48,8% a proximidade do lugar de residencia dos traballadores universitarios. A maioría das empresas analizadas nótrense de traballadores da área xeográfica próxima.
- Tamén é importante observar un compromiso social co progreso da Comunidade Autónoma reflectido nun 17,1% de respostas.
- A preferencia por razóns de prestixio da institución académica ocupa un terceiro posto cun 12,2% de respostas.

Gráfico 99. En caso de tener preferencia, ¿a qué se debe? Distribución porcentual

Gráfico 99. No caso de ter preferencia, a que se debe? Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La tercera pregunta de este bloque es:

¿Cómo calificaría las habilidades y conocimientos del titulado de la UDC que contrató?

Las respuestas son:

- Satisfactorias
- Insatisfactorias
- No sabe/ No contesta

En el gráfico 100 se muestra la distribución porcentual de las respuestas, donde se observa que existen importantes diferencias en la valoración de las habilidades y conocimientos de los universitarios según el tamaño de las empresas:

A terceira pergunta deste bloque é:

Como calificarías as habilidades e coñecementos do titulado da UDC que contratou?

As respostas son:

- Satisfactorias
- Insatisfactorias
- Non sabe/ Non contesta

No gráfico 100 móstrase a distribución porcentual das respostas, onde se observa que existen importantes diferencias na valoración das habilidades e coñecementos dos universitarios segundo o tamaño das empresas:

En el caso de las microempresas sólo están satisfechos el 54,29% de los empresarios.

Para las empresas pequeñas, la satisfacción con los titulados de la UDC asciende hasta el 74,01%.

Para las empresas medianas, la satisfacción se incrementa y alcanza el 80,28%, pero cabe señalar que también aumenta el porcentaje de insatisfechos (7,04%).

En el caso de las empresas grandes, la satisfacción es del 87,80%, lógicamente la más elevada.

Es muy significativo el aumento de la satisfacción con las habilidades y conocimientos de los universitarios a medida que aumenta el tamaño de las empresas, ya que desde las microempresas hasta las grandes se produce un aumento de 33,51 puntos porcentuales.

No caso das microempresas só están satisfeitos o 54,29% do empresariado.

Para as empresas pequenas, a satisfacción cos titulados da UDC ascende ata o 74,01%.

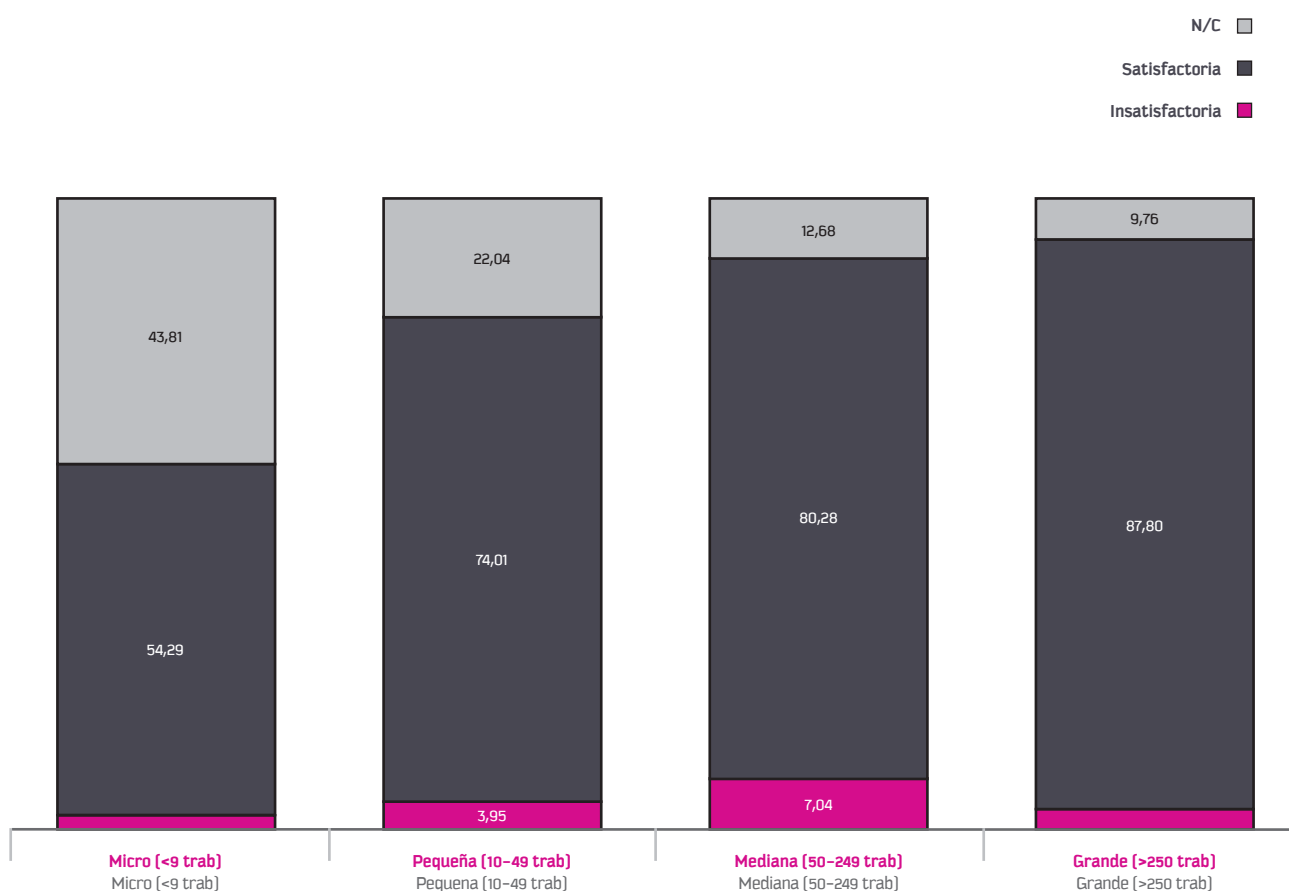
Para as empresas medianas, a satisfacción incrementase e alcanza o 80,28%, pero hai que sinalar que tamén aumenta a porcentaxe de insatisfeitos (7,04%).

No caso das empresas grandes, a satisfacción é do 87,80%, loxicamente a máis elevada.

É moi significativo o aumento da satisfacción coas habilidades e coñecementos dos universitarios a medida que aumenta o tamaño das empresas, xa que desde as microempresas ata as grandes se produce un aumento de 33,51 puntos porcentuais.

Gráfico 100. ¿Cómo calificaría las habilidades y conocimientos del titulado de la UDC que contrató? Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 100. Como calificarías as habilidades e coñecementos do titulado da UDC que contratou? Distribución porcentual por tamaño das empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La siguiente pregunta del bloque es abierta y hace referencia a:

¿Qué carencias han detectado los empresarios en la formación académica de los titulados contratados?

En el cuadro 80 se muestra la distribución de las respuestas que han sido tabuladas en 13 conceptos.

- La carencia más declarada por los empresarios ha sido “se necesitan más prácticas en empresas, más contacto con esa realidad” con un 55,29%.
- En segundo lugar figura “no detectó ninguna carencia” con un 27,78%.
- En la tercera destaca la aparición de la cuestión del inglés como carencia altamente declarada en un 12,96% de los casos.
- Por último, otra carencia detectada es la falta de formación en informática en un 4,76% de los casos.

A seguinte pregunta do bloque é aberta e fai referencia a:

Que carencias detectou o empresariado na formación académica dos titulados contratados?

No cadro 80 móstrase a distribución das respostas que foron tabuladas en 13 conceptos.

- A carencia máis declarada polo empresariado foi “necesítanse máis prácticas en empresas, máis contacto con esa realidade” cun 55,29%.
- En segundo lugar figura “non detectou ningunha carencia” cun 27,78%.
- Na terceira destaca a aparición da cuestión do inglés como carencia altamente declarada nun 12,96% dos casos.
- Por último, outra carencia detectada é a falta de formación en informática nun 4,76% dos casos.

Cuadro 80. ¿Qué carencias detectó en su formación académica? Distribución porcentual de las respuestas de los empresarios

Cadro 80. Que carencias detectou na súa formación académica? Distribución porcentual das respostas do empresariado

Carencias Carencias	Empresas Empresas
Se necesitan más prácticas en empresas, más contacto con esa realidad Necesítanse máis prácticas en empresas, máis contacto con esa realidade	55,29
No detectó ninguna carencia Non detectou ningunha carencia	27,78
Inglés Inglés	12,96
Informática Informática	4,76
Conocimientos obsoletos Coñecementos obsoletos	3,17
Gestión empresarial Xestión empresarial	3,17
Conocimientos básicos Coñecementos básicos	2,91
Habilidades sociales Habilidades sociais	2,91
Gestión de la calidad Xestión da calidade	1,59
Actitud Actitude	0,53
Ética Ética	0,53
Iniciativa Iniciativa	0,53
Prevención de riesgos laborales Prevención de riscos laborais	0,53

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La quinta pregunta del bloque admite respuestas cerradas y abiertas:

¿Qué competencias son imprescindibles a la hora de contratar a un titulado?

En el cuadro 81 (gráfico 101) se analizan los 19 ítems seleccionados en el estudio para medir las competencias transversales, y además se incluye un campo en blanco por si el empresario desea añadir algún ítem nuevo que, eventualmente, se pudiese incorporar en futuros estudios sobre competencias de titulados. Destacan los siguientes resultados:

- El ítem más puntuado son los *conocimientos básicos de la profesión* que alcanza un máximo de 39,47% en las empresas medianas.
- Otro ítem destacado es la *responsabilidad en el trabajo* con una puntuación de 29,77%, y un máximo para las microempresas [31,76%].
- En tercer lugar, figura la *capacidad de trabajar en equipo* con un valor muy elevado de 26,75% y un máximo del 45% en las empresas grandes.
- También es relevante el ítem la *motivación por el trabajo* con un 26,61% y un máximo para las empresas pequeñas del 29,36%.
- Además, los empresarios han señalado tres ítems que no estaban recogidos, al menos con exactitud, en los 19 señalados en el estudio que son: la *capacidad de esfuerzo (alta productividad, profesionalidad)*, puntuado de modo alto con un 15% en las empresas grandes, lo que significa que para éstas la capacidad de trabajar duro y de forma altamente productiva es muy valorada; la *honestidad, seriedad, lealtad y la experiencia y trayectoria en anteriores empresas*.

A quinta pregunta do bloque admite respostas pechadas e abertas:

Que competencias son imprescindibles á hora de contratar a un titulado?

No cuadro 81 (gráfico 101) analízanse os 19 ítems seleccionados no estudo para medir as competencias transversais, e ademais inclúese un campo en branco por se o empresario desexa engadir algún ítem novo que, eventualmente, se puidese incorporar en futuros estudos sobre competencias de titulados. Destacan os seguintes resultados:

- O ítem máis puntuado son os *coñecementos básicos da profesión* que alcanza un máximo de 39,47% nas empresas medianas.
- Outro ítem destacado é a *responsabilidade no traballo* cunha puntuación de 29,77%, e un máximo para as microempresas [31,76%].
- En terceiro lugar, figura a *capacidade de traballar en equipo* cun valor moi elevado de 26,75% e un máximo do 45% nas empresas grandes.
- Tamén é relevante o ítem a *motivación polo traballo* cun 26,61% e un máximo para as empresas pequenas do 29,36%.
- Ademais, os empresarios sinalaron tres ítems que non estaban recollidos, ao menos con exactitude, nos 19 sinalados no estudo que son: a *capacidade de esforzo (alta produtividade, profesionalidade)*, puntuado de modo alto cun 15% nas empresas grandes, o que significa que para estas a capacidade de traballar duro e de forma altamente produtiva é moi valorada; a *honestade, seriedade, lealdade e a experiencia e traxectoria en anteriores empresas*.

Cuadro 81. Competencias imprescindibles a la hora de contratar a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual

Cadro 81. Competencias imprescindibles á hora de contratar a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual

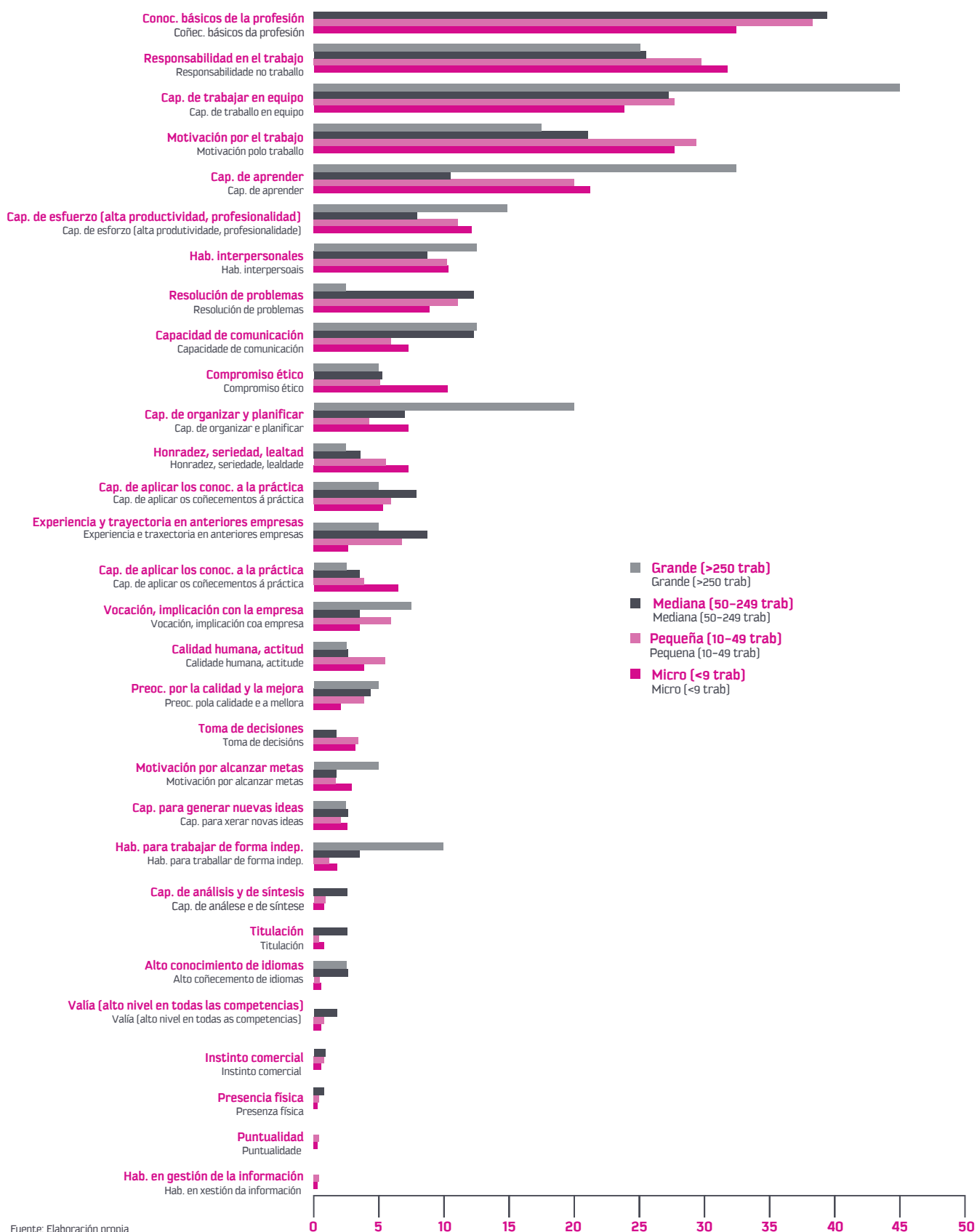
Competencias	Total	Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab)
Competencias	Total	Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab)
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	35,39	32,35	38,30	39,47	32,50
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	29,77	31,76	29,79	25,44	25,00
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	26,75	23,82	27,66	27,19	45,00
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	26,61	27,65	29,36	21,05	17,50
Cap. de aprender Cap. de aprender	19,75	21,18	20,00	10,53	32,50
Capacidad de esfuerzo (alta productividad, profesionalidad) Capacidade de esforzo (alta produtividade, profesionalidade)	11,25	12,06	11,06	7,89	15,00
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	10,15	10,29	10,21	8,77	12,50
Resolución de problemas Resolución de problemas	9,74	8,82	11,06	12,28	2,50
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	7,96	7,35	5,96	12,28	12,50
Compromiso ético Compromiso ético	7,54	10,29	5,11	5,26	5,00
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	7,00	7,35	4,26	7,02	20,00
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	5,90	5,29	5,96	7,89	5,00
Honradez, seriedad, lealtad Honradez, seriedade, lealdade	5,90	7,35	5,53	3,51	2,50
Experiencia y trayectoria en anteriores empresas Experiencia e traxectoria en anteriores empresas	5,08	2,65	6,81	8,77	5,00
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	4,94	6,47	3,83	3,51	2,50
Vocación, implicación con la empresa Vocación, implicación coa empresa	4,53	3,53	5,96	3,51	7,50
Calidad humana, actitud Calidade humana, actitude	4,12	3,82	5,53	2,63	2,50
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	3,16	2,06	3,83	4,39	5,00
Toma de decisiones Toma de decisións	2,88	3,24	3,40	1,75	
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	2,47	2,65	2,13	2,63	2,50
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	2,47	2,94	1,70	1,75	5,00
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	2,33	1,76	1,28	3,51	10,00
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	1,10	0,88	0,85	2,63	
Alto conocimiento de idiomas Alto coñecemento de idiomas	0,96	0,59	0,43	2,63	2,50
Titulación Titulación	0,96	0,88	0,43	2,63	
Valía (alto nivel en todas las competencias) Valía (alto nivel en todas as competencias)	0,82	0,59	0,85	1,75	
Instinto comercial Instinto comercial	0,69	0,59	0,85	0,88	
Presencia física Presenza física	0,41	0,29	0,43	0,88	
Puntualidad Puntualidade	0,27	0,29	0,43		
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,27	0,29	0,43		
Competencias profesionales incluidas en el estudio Competencias profesionais incluídas no estudo					

Fuente: Elaboración propia

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 101. Competencias imprescindibles a la hora de contratar a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual

Gráfico 101. Competencias imprescindibles á hora de contratar a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La siguiente pregunta del bloque también admite respuestas cerradas y abiertas:

¿Qué competencias son imprescindibles a la hora de ascender a un titulado?

En el cuadro 82 (gráfico 102) se analizan de nuevo los 19 ítems del estudio y se incluye un campo en blanco por si el empresario desea añadir alguno. Destacan los siguientes resultados:

- El ítem más valorado es la *responsabilidad en el trabajo* con el 21,09%, alcanzando un valor máximo en las empresas grandes (25%).
- La *motivación por el trabajo* es muy representativo con un 14,22%, su valor más elevado lo alcanza en las microempresas (16,53%).
- En el tercer lugar de la valoración aparece un ítem nuevo propuesto por los empresarios que es la *capacidad de esfuerzo (alta productividad, profesionalidad)* con un valor 13,90% y que alcanza un máximo en las microempresas y en las empresas medianas con un 15,70%.
- También es significativo el ítem la *experiencia y trayectoria en la empresa* con un 11,18% y que alcanza su valor más elevado para las pequeñas empresas (14,35%).

A seguinte pregunta do bloque tamén admite respostas pechadas e abertas:

Que competencias son imprescindibles á hora de ascender a un titulado?

No cuadro 82 (gráfico 102) analízanse de novo os 19 ítems do estudo e inclúese un campo en branco por se o empresario desexa engadir algún. Destacan os seguintes resultados:

- O ítem máis valorado é a *responsabilidade no traballo* co 21,09%, alcanzando un valor máximo nas empresas grandes (25%).
- A *motivación polo traballo* é moi representativo cun 14,22%, o seu valor máis elevado alcánzao nas microempresas (16,53%).
- No terceiro lugar da valoración aparece un ítem novo proposto polos empresarios que é a *capacidade de esforzo (alta produtividade, profesionalidade)* cun valor 13,90% e que alcanza un máximo nas microempresas e nas empresas medianas cun 15,70%.
- Tamén é significativo o ítem a *experiencia e traxectoria na empresa* cun 11,18% e que alcanza o seu valor máis elevado para as pequenas empresas (14,35%).

Cuadro 82. Competencias imprescindibles a la hora de ascender a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual

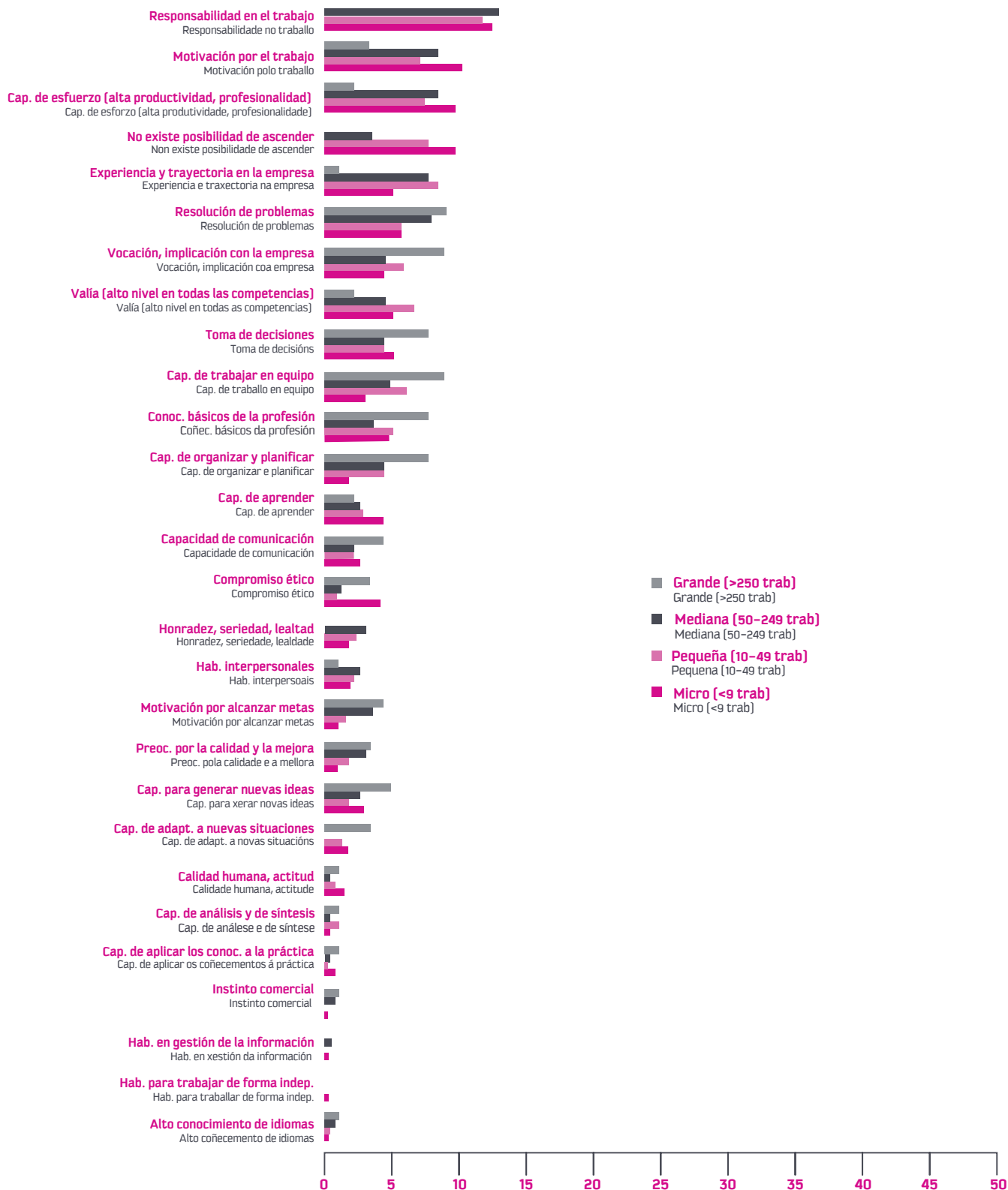
Cadro 82. Competencias imprescindibles á hora de ascender a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual

Competencias	Total	Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab)
Competencias	Total	Micro (<9 trab)	Pequeña (10-49 trab)	Mediana (50-249 trab)	Grande (>250 trab)
Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	21,09	19,83	20,18	23,97	25,00
Motivación por el trabajo Motivación polo traballo	14,22	16,53	12,11	15,70	7,50
Capacidad de esfuerzo (alta productividad, profesionalidad) Capacidade de esforzo (alta produtividade, profesionalidade)	13,90	15,70	12,56	15,70	5,00
No existe posibilidad de ascender Non existe posibilidade de ascender	12,14	15,70	13,45	6,61	
Experiencia y trayectoria en anteriores empresas Experiencia e traxectoria en anteriores empresas	11,18	8,26	14,35	14,05	2,50
Resolución de problemas Resolución de problemas	11,02	9,09	9,42	14,88	20,00
Valía (alto nivel en todas las competencias) Valía (alto nivel en todas as competencias)	9,11	8,26	11,21	8,26	5,00
Vocación, implicación con la empresa Vocación, implicación coa empresa	9,11	7,02	9,87	8,26	20,00
Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	8,63	4,96	10,31	9,09	20,00
Toma de decisiones Toma de decisións	8,63	8,26	7,62	8,26	17,50
Conoc. básicos de la profesión Coñec. básicos da profesión	8,47	7,85	8,52	6,61	17,50
Cap. de organizar y planificar Cap. de organizar e planificar	6,55	2,89	7,62	8,26	17,50
Cap. de aprender Cap. de aprender	5,75	7,02	4,93	4,96	5,00
Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	4,31	4,13	3,59	4,13	10,00
Compromiso ético Compromiso ético	4,15	6,61	1,79	2,48	7,50
Hab. interpersonales Hab. interpersoais	3,67	3,31	3,59	4,96	2,50
Honradez, seriedad, lealtad Honradez, seriedade, lealdade	3,67	2,89	4,04	5,79	
Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	3,51	1,65	2,69	6,61	10,00
Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	3,35	1,65	3,14	5,79	7,50
Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	2,72	0,83	3,14	4,96	5,00
Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	2,40	2,89	2,24		7,50
Calidad humana, actitud Calidade humana, actitude	1,76	2,48	1,35	0,83	2,50
Cap. de análisis y de síntesis Cap. de análise e de síntese	1,28	0,83	1,79	0,83	2,50
Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplicar os coñec. á práctica	0,96	1,24	0,45	0,83	2,50
Instinto comercial Instinto comercial	0,64	0,41		1,65	2,50
Hab. de gestión de la información Hab. de xestión da información	0,32	0,41		0,83	
Alto conocimiento de idiomas Alto coñecemento de idiomas	0,16				2,50
Hab. para trabajar de forma indep. Hab. para traballar de forma indep.	0,16	0,41			
Competencias profesionales incluidas en el estudio Competencias profesionais incluídas no estudo					

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 102. Competencias imprescindibles a la hora de ascender a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual

Gráfico 102. Competencias imprescindibles á hora de ascender a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

5.3. El nivel de inglés

En este estudio se ha incluido un apartado específico dedicado a recoger las opiniones de los empresarios sobre la importancia del idioma inglés en los graduados contratados y en la actividad cotidiana de la empresa. Las preguntas que se han incorporado en la encuesta tratan de recoger tres puntos de vista:

- La consideración que tiene el empresario sobre el manejo del idioma adquirido en la universidad
- La importancia que tiene el inglés para contratar a un titulado
- El uso real de este idioma en la empresa.

La primera pregunta respecto al nivel de idiomas es cerrada:

¿Cuál es el nivel de inglés que considera han adquirido los titulados en la universidad?

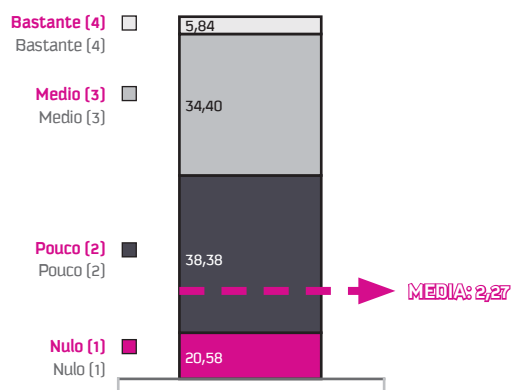
Las respuestas son:

- Nulo (1)
- Poco (2)
- Medio (3)
- Bastante (4)
- Máximo (5)

En el gráfico 103, se presenta la distribución porcentual de estas respuestas. Con la información ofrecida por los empresarios se observa que el 20,58% declara que el nivel de inglés de los universitarios es nulo, el 38,38% dice que es poco, el 34,40% indica que el nivel de inglés es medio y sólo el 5,84% lo señala como bastante. Se podría afirmar que el nivel medio de inglés de los graduados según la opinión de los empresarios es de 2,27.

Gráfico 103. ¿Cuál es el nivel de inglés que considera han adquirido los titulados en la universidad? Encuesta a empresas. Distribución porcentual

Gráfico 103. Cal é o nivel de inglés que considera adquiriron os titulados na universidade? Enquisa a empresas. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

5.3. O nivel de inglés

Neste estudo incluíuse un apartado específico dedicado a recoller as opinións do empresariado sobre a importancia do idioma inglés nos graduados contratados e na actividade cotiá da empresa. As preguntas que se incorporaron na enquisa tratan de recoller tres puntos de vista:

- A consideración que ten o empresario sobre o manexo do idioma adquirido na universidade
- A importancia que ten o inglés para contratar a un titulado
- O uso real deste idioma na empresa.

A primeira pregunta respecto ao nivel de idiomas é pechada:

Cal é o nivel de inglés que considera adquiriron os titulados na universidade?

As respostas son:

- Nulo (1)
- Pouco (2)
- Medio (3)
- Bastante (4)
- Máximo (5)

No gráfico 103, preséntase a distribución porcentual destas respostas. Coa información ofrecida polo empresariado obsérvase que o 20,58% declara que o nivel de inglés dos universitarios é nulo, o 38,38% di que é pouco, o 34,40% indica que o nivel de inglés é medio e só o 5,84% o sinala como bastante. Poderíase afirmar que o nivel medio de inglés dos graduados segundo a opinión do empresariado é de 2,27.

La segunda pregunta también es cerrada:

¿Qué importancia le da al nivel de inglés de los graduados para contratarlos en su empresa?

Las respuestas son:

- Nulo [1]
- Poco [2]
- Bastante [3]
- Máximo [4]

En el cuadro 83 (gráfico 104) se muestran los resultados según el tamaño y también de forma agregada. Con la información disponible, se puede afirmar que **la importancia del inglés por parte de los empresarios aumenta con el tamaño de la empresa**. El valor promedio varía desde 1,92 para las microempresas hasta 2,61 en las empresas grandes. Según el tamaño de la empresa se observa que:

- La importancia del idioma en las microempresas es entre nula [40,71%] y poca [33,61%].
- En las empresas pequeñas, la situación es muy similar respecto al inglés. La valoración es entre nula [32,87%] y poca [36,68%].
- En las empresas medianas, la situación mejora significativamente y los porcentajes más elevados son entre poca [38,20%] y bastante [34,04%].
- Por último en las empresas grandes, la situación cambia sensiblemente y los porcentajes más elevados tienen lugar entre poca [29,27%] y bastante [43,90%]. También empieza a ser significativo el valor de máxima con un 14,63%.

A segunda pregunta tamén é pechada:

Que importancia lle dá ao nivel de inglés dos graduados para contratalos na súa empresa?

As respostas son:

- Nulo [1]
- Pouco [2]
- Bastante [3]
- Máximo [4]

No cadro 83 (gráfico 104) móstranse os resultados segundo o tamaño e tamén de forma agregada. Coa información dispoñible, pódese afirmar que **a importancia do inglés por parte do empresariado aumenta co tamaño da empresa**. O valor medio varía desde 1,92 para as microempresas ata 2,61 nas empresas grandes. Segundo o tamaño da empresa obsérvase que:

- A importancia do idioma nas microempresas é entre nula [40,71%] e pouca [33,61%].
- Nas empresas pequenas, a situación é moi similar respecto ao inglés. A valoración é entre nula [32,87%] e pouca [36,68%].
- Nas empresas medianas, a situación mellora significativamente e as porcentaxes máis elevadas son entre pouca [38,20%] e bastante [34,04%].
- Por último nas empresas grandes, a situación cambia sensiblemente e as porcentaxes máis elevadas teñen lugar entre pouca [29,27%] e bastante [43,90%]. Tamén empeza a ser significativo o valor de máxima cun 14,63%.

Cuadro 83. ¿Qué importancia le da al inglés de los graduados para contratarlos en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de la empresa

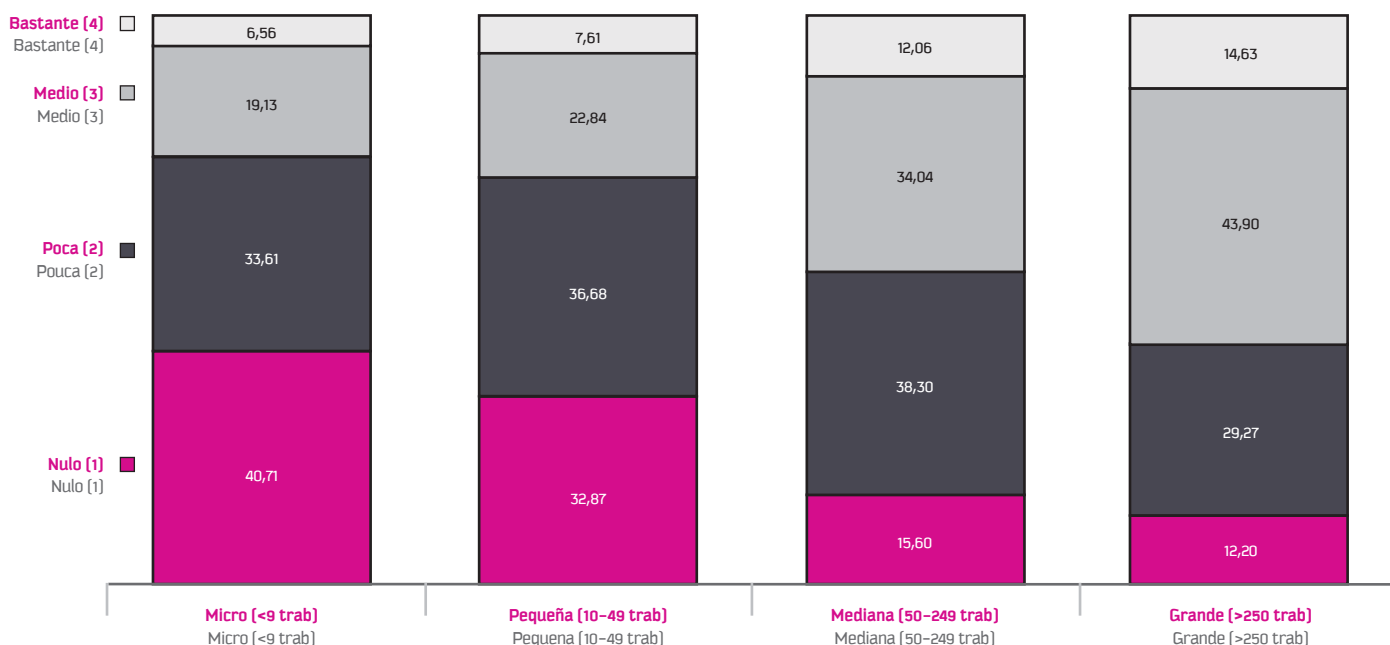
Cadro 83. Que importancia lle dá ao inglés dos graduados para contratalos na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño da empresa

Puntuación Puntuación	Nulo [1] Nula [1]	Poca [2] Pouca [2]	Bastante [3] Bastante [3]	Máxima [4] Máxima [4]	Media Media
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	40,71	33,61	19,13	6,56	1,92
Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	32,87	36,68	22,84	7,61	2,05
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	15,60	38,30	34,04	12,06	2,43
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)	12,20	29,27	43,90	14,63	2,61
Total Total	32,38	35,24	24,13	8,24	2,08

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 104. ¿Qué importancia le da al inglés de los graduados para contratarlos en su empresa? Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 104. Que importancia lle dá ao inglés dos graduados para contratalos na súa empresa? Distribución porcentual por tamaño das empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Por último se pregunta:

¿Cuál es el nivel real de inglés utilizado en su empresa?

Las respuestas son:

- Nulo (1)
- Poco (2)
- Bastante (3)
- Máximo (4)

En el cuadro 84 (gráfico 105) se manifiesta una tendencia muy similar a la de la pregunta anterior, donde el nivel de inglés utilizado aumenta desde las microempresas (1,62) hasta las grandes empresas (2,29). Si se pormenoriza entre los cuatro niveles posibles de utilización del idioma según el tamaño de la empresa, se observa que existen diferencias muy importantes:

- En las microempresas, más de la mitad no utilizan el inglés en su actividad principal (55,35%).
- En las empresas pequeñas, el nivel de inglés también es muy bajo y está entre los valores de nulo y poco alcanzando el 79,25%.
- En las empresas medianas la situación cambia ligeramente, el nivel de poco alcanza el 40,85%, pero aumenta de forma importante el nivel de bastante con un 23,24%.
- En las empresas grandes, el nivel de poco sigue siendo del 41,46%, pero aumenta significativamente el nivel de utilización de bastante (36,59%).

Por último pregúntase:

Cal é o nivel real de inglés utilizado na súa empresa?

As respostas son:

- Nulo (1)
- Pouco (2)
- Bastante (3)
- Máximo (4)

No cuadro 84 (gráfico 105) maniféstase unha tendencia moi similar á da pregunta anterior, onde o nivel de inglés utilizado aumenta desde as microempresas (1,62) ata as grandes empresas (2,29). Se se detalla entre os catro niveis posibles de utilización do idioma segundo o tamaño da empresa, obsérvase que existen diferenzas moi importantes:

- Nas microempresas, máis da metade non utilizan o inglés na súa actividade principal (55,35%).
- Nas empresas pequenas, o nivel de inglés tamén é moi baixo e está entre os valores de nulo e pouco alcanzando o 79,25%.
- Nas empresas medianas a situación cambia lixeiramente, o nivel de pouco alcanza o 40,85%, pero aumenta de forma importante o nivel de bastante cun 23,24%.
- Nas empresas grandes, o nivel de pouco segue sendo do 41,46%, pero aumenta significativamente o nivel de utilización de bastante (36,59%).

Cuadro 84. ¿Cuál es el nivel real de inglés utilizado en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

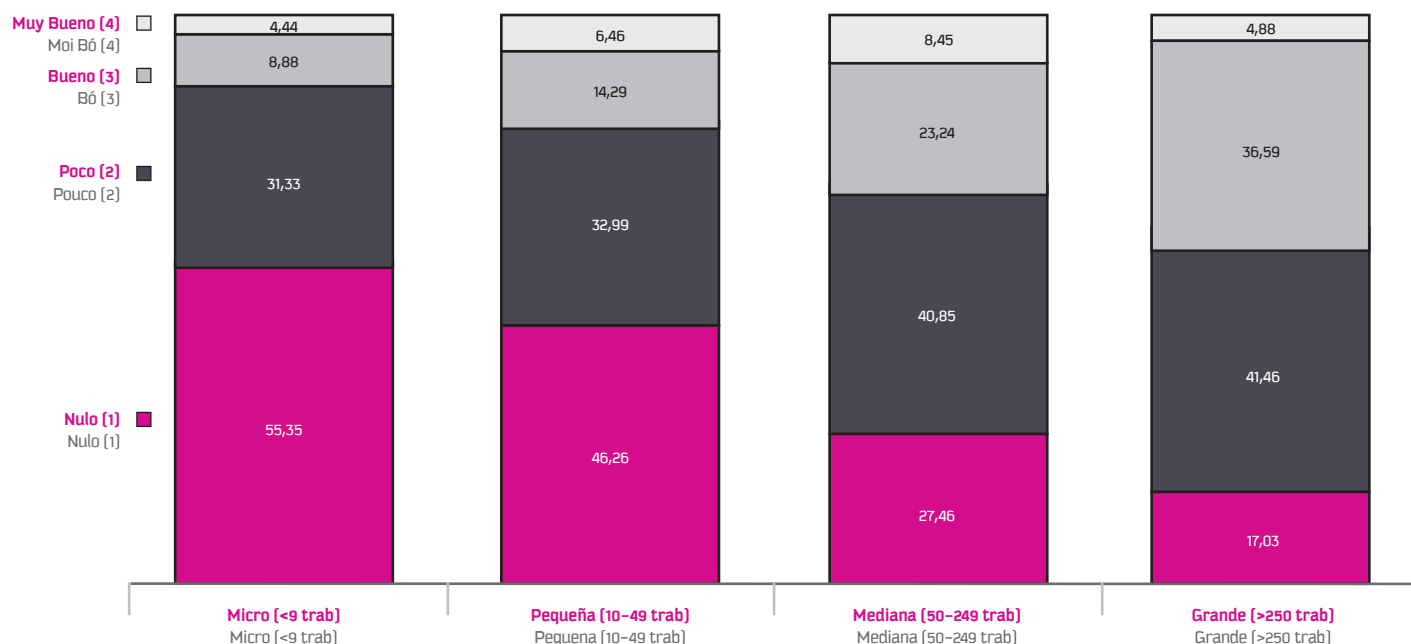
Cadro 84. Cal é o nivel real de inglés utilizado na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas

Puntuación Puntuación	Nulo (1) Nulo (1)	Poco (2) Pouco (2)	Bastante (3) Bastante (3)	Máximo (4) Máximo (4)	Media Media
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	55,35	31,33	8,88	4,44	1,62
Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	46,26	32,99	14,29	6,46	1,81
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	27,46	40,85	23,24	8,45	2,13
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)	17,07	41,46	36,59	4,88	2,29
Total Total	45,81	33,95	14,42	5,81	1,80

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 105. ¿Cuál es el nivel real de inglés utilizado en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 105. Cal é o nivel real de inglés utilizado na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia



La ética profesional en el mundo del trabajador y de la empresa

A ética profesional no mundo
do traballador e da empresa

1. Introducción

1. Introducción

En este capítulo se realiza una breve incursión teórica sobre la valoración de la ética profesional por el trabajador universitario y los empresarios. Posteriormente se lleva a cabo un análisis descriptivo y gráfico a partir de la información obtenida.

Desde un punto de vista estricto, la ética se define como la teoría o la ciencia del comportamiento moral. Esto significa la existencia de un código de valores inmerso en una determinada cultura, que es socialmente anterior a lo que se ha dado en llamar ética. La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada, ya que hace referencia a una parte específica de la realidad. La ética, a nivel general, no es coactiva, sin embargo la ética profesional puede estar, en cierta forma, en los códigos deontológicos que regulan una actividad, ya que ésta forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorios.

Actualmente, se asiste a una redefinición de la importancia de una conducta ética mantenida a lo largo de todo el proceso productivo por parte de las empresas. Pero a medida que las Tecnologías de la Información y la Comunicación van imponiendo su ritmo a la sociedad urbana moderna, el consumidor dispone cada vez de más elementos para discriminar y decidir su opción de compra dentro del juego de la oferta y la demanda. Así es como surgen elementos que permiten conjeturar que hoy existe una tendencia hacia una correlación positiva entre la aplicación de modelos de conducta ética en las empresas y el aumento en la cuenta de beneficios.

La Subcomisión Parlamentaria de Responsabilidad Social del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 31 de Julio de 2006) consigue aprobar por unanimidad (y por primera vez en un parlamento de la Unión Europea) el Libro Blanco de la Responsabilidad Social Empresarial en España.

En este documento¹ se encuentra una amplia y clara definición de lo que significa la introducción de cuestiones éticas en los diferentes modelos de producción de una empresa:

“[...] es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés.”

A lo largo de las diferentes comparecencias del grupo de expertos del ámbito académico, empresarial y político que prepararon este documento, se encuentran algunas referencias explícitas a la tarea que ins-

Neste capítulo realízase unha breve incursión teórica sobre a valoración da ética profesional polo traballador universitario e o empresario. Posteriormente lévase a cabo unha análise descritiva e gráfica a partir da información obtida.

Desde un punto de vista estricto, a ética defínese como a teoría ou a ciencia do comportamento moral. Isto significa a existencia dun código de valores inmerso nunha determinada cultura, ou código que é socialmente anterior ao que se deu en chamar ética. A ética profesional pretende regular as actividades que se realizan no marco dunha profesión. Neste sentido trátase dunha disciplina que está incluída dentro da ética aplicada, xa que fai referencia a unha parte específica da realidade. A ética, a nivel xeral, non é coactiva, porén a ética profesional pode estar, en certa forma, nos códigos deontolóxicos que regulan unha actividade, xa que esta forma parte do que se coñece como ética normativa e presenta unha serie de principios e regras de cumprimento obrigatorios.

Actualmente, asístese a unha redefinición da importancia dunha conduta ética mantida ao longo de todo o proceso productivo por parte das empresas. Pero a medida que as Tecnoloxías da Información e a Comunicación van impondo o seu ritmo á sociedade urbana moderna, o consumidor dispón cada vez de máis elementos para discriminar e decidir a súa opción de compra dentro do xogo da oferta e a demanda. Así é como xorden elementos que permiten conxectar que hoxe existe unha tendencia cara a unha correlación positiva entre a aplicación de modelos de conduta ética nas empresas e o aumento na conta de beneficios.

A Subcomisión Parlamentaria de Responsabilidade Social do Congreso dos Deputados (Boletín Oficial das Cortes Xerais, 31 de xullo de 2006) consegue aprobar por unanimidade (e por primeira vez nun parlamento da Unión Europea) o Libro Branco da Responsabilidade Social Empresarial en España.

Neste documento¹ atópase unha ampla e clara definición do que significa a introdución de cuestións éticas nos diferentes modelos de produción dunha empresa:

“[...] é, ademais do cumprimento estricto das obrigas legais vixentes, a integración voluntaria no seu goberno e na súa xestión, na súa estratexia, políticas e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, medioambientais e de respecto dos dereitos humanos que xorden da relación e o diálogo transparentes cos seus grupos de interese, responsabilizándose así das consecuencias e os impactos que se derivan das súas accións. Unha empresa é socialmente responsable cando responde satisfactoriamente ás expectativas que sobre o seu funcionamento teñen os distintos grupos de interese.”

Ao longo das diferentes comparecencias do grupo de expertos do ámbito académico, empresarial e político que prepararon este documento, atópanse algunhas referencias explícitas á tarefa que institu-

¹ Boletín Oficial de las Cortes Generales, 31 de Julio de 2006, pág. 110 punto 5

tituciones en el seno de la Universidad Pública pueden ejercer con el objetivo de promocionar esta “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”²:

“En todos los países en los que ha habido un desarrollo importante de políticas de responsabilidad social han jugado un papel muy importante lo que denominamos [...] organizaciones intermediarias, instituciones que son de muy distinto tipo en cada país, que juegan una función muy importante de intermediación entre gobiernos y empresas creando materiales, fomentando espacios de encuentro, facilitando proyectos comunes...que lubrican un poco esta relación que a veces resulta un poco bronca únicamente planteada en términos de gobierno y empresa.

¿Son en España las universidades, los centros de investigación, las escuelas de negocios, ejemplos de esas organizaciones intermedias? [...] la respuesta podría ser afirmativa.”³

En efecto, el cambio en el modelo de negocio de las empresas efectuado en las dos últimas décadas necesita de una mejor comprensión y de la creación de espacios formales de encuentro entre los diferentes e inéditos actores surgidos de la novedosa externalización de la actividad productiva característica de las empresas en este comienzo de siglo.

Existen en la actualidad toda una serie de fenómenos dentro de la dinámica de las entidades productivas que desbordan la clausura conceptual del término I+D+i:

La emergencia de nuevos regímenes de producción basados en la economía de servicios y en el sector tecnológico

La influencia en la cuenta de resultados de la cuota de participación en el deterioro medioambiental

Un acusado contexto global de reestructuración industrial, reducciones de plantilla, fusiones y deslocalización de fases productivas

La consolidación institucional de la sociedad civil como actor político capaz de intervenir decisivamente en las dinámicas de consumo

La consolidación de internet como nuevo mercado estratégico.

Todas estas nuevas tendencias hacen, que incluso en ciertos ámbitos académicos comience a hablarse de I+D+i+R como punto de partida para una gestión eficiente de la calidad productiva:

“La empresa no quiere legislación de RSE pues la llevaría a ceñirse estrictamente a la ley en lugar de avanzar voluntariamente; a lo sumo estarían dispuestas a una ley que equipare la RSC con la innovación I+D+i+R, o bien, a una autorregulación empresarial supranacional impulsada por asociaciones de cada sector económico [recomendación 1 del Libro Blanco de RSE].”⁴

En el párrafo anterior se incide en la resistencia de las empresas a aceptar regulaciones legislativas sobre la manera en que éstas ejercen sus actividades de mercado y se confía la elaboración de protocolos

cións no seo da Universidade Pública poden exercer co obxectivo de promocionar esta “integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e medioambientais nas súas operacións comerciais e nas súas relacións cos seus interlocutores”²:

“En todos os países nos que houbo un desenvolvemento importante de políticas de responsabilidade social xogaron un papel moi importante o que denominamos [...] organizacións intermediarias, institucións que son de moi distinto tipo en cada país, que xogan unha función moi importante de intermediación entre gobernos e empresas creando materiais, fomentando espazos de encontro, facilitando proxectos comúns...que lubrican un pouco esta relación que ás veces resulta un pouco bronca unicamente formulada en termos de goberno e empresa.

Son en España as universidades, os centros de investigación, as escolas de negocios, exemplos desas organizacións intermedias? [...] a resposta podería ser afirmativa.”³

En efecto, o cambio no modelo de negocio das empresas efectuado nas dúas últimas décadas necesita dunha mellor comprensión e da creación de espazos formais de encontro entre os diferentes e inéditos actores xurdidos da novidosa externalización da actividade productiva característica das empresas neste comezo de século.

Existen na actualidade toda unha serie de fenómenos dentro da dinámica das entidades produtivas que desbordan a clausura conceptual do termo I+D+i:

A emerxencia de novos rexímenes de produción baseados na economía de servizos e no sector tecnolóxico

A influencia na conta de resultados da cota de participación no deterioro medioambiental

Un acusado contexto global de reestruturación industrial, reducións de cadros de persoal, fusións e deslocalización de fases produtivas

A consolidación institucional da sociedade civil como actor político capaz de intervir decisivamente nas dinámicas de consumo

A consolidación de internet como novo mercado estratéxico.

Todas estas novas tendencias fan, que mesmo en certos ámbitos académicos comece a farse de I+D+i+R como punto de partida para unha xestión eficiente da calidade productiva:

“A empresa non quere lexislación de RSE pois levaríaa a ceñirse estrictamente á lei en lugar de avanzar voluntariamente; como moito estarían dispostas a unha lei que equipare a RSC coa innovación I+D+i+R, ou ben, a unha autorregulación empresarial supranacional impulsada por asociacións de cada sector económico [recomendación 1 do Libro Branco de RSE].”⁴

No parágrafo anterior incídese na resistencia das empresas a aceptar regulacións lexislativas sobre a maneira en que estas exercen as súas actividades de mercado e confíase a elaboración de protocolos éticos de actuación a estratexias que estean intimamente cohesio-

² Definición de Responsabilidad Social Corporativa más sucinta contenida en el Libro Verde de la Unión Europea, punto 20.

³ Boletín Oficial de las Cortes Generales, 31 de Julio de 2006, pág. 79.

éticos de actuación a estrategias que estén íntimamente cohesionadas con la autorregulación del mercado y con la consecución de relaciones entre beneficios e implementación de códigos deontológicos.

En este terreno los tres principales soportes internacionales sobre los que se opera en el ámbito ético de la empresa son:

1. El Pacto Mundial (“Global Compact”), promovido por la ONU a través de su anterior secretario Kofi Annan, y en el que encontramos a varias empresas participantes en este Estudio sobre Competencias Profesionales⁴. Consiste en un compromiso de libre adscripción de las entidades de responsabilidad social (empresas, organizaciones civiles y laborales, etc.) a diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.
2. Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social⁵, que serían 59 disposiciones de naturaleza laboral controladas por la OIT anualmente en cada uno de los países participantes, relacionadas con los ámbitos de la política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo.
3. Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Dentro de un ámbito estrictamente europeo, ya existen en la actualidad numerosas instituciones privadas y públicas relacionadas con el diseño y la auditoría de gestión integral ética en las empresas (European Coalition for Corporate Justice, CSR Europe, Eurosif, etc.), pero destaca la iniciativa pública de la Comisión Europea en la elaboración del Libro Verde sobre Responsabilidad Social Corporativa (2001), por ser fruto directo de uno de los objetivos para Europa de la Estrategia de Lisboa (Marzo de 2000): “Convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”. Este documento supone, además de una clara exposición del marco sobre el que cada uno de los gobiernos deberían de actuar en favor de una gestión ética para su tejido empresarial, un enfoque local sobre las interacciones éticas y de mercado entre las empresas grandes y las PYMES, delimitando la responsabilidad que las grandes empresas tienen a la hora de controlar la actividad de sus proveedores (en muchos casos dedicados en exclusiva) y de su área de influencia económica.

nadas coa autorregulación do mercado e coa consecución de relacións entre beneficios e implementación de códigos deontolóxicos.

Neste terreo os tres principais soportes internacionais sobre os que se opera no ámbito ético da empresa son:

1. O Pacto Mundial (“Global Compact”), promovido pola ONU a través do seu anterior secretario Kofi Annan, e no que atopamos a varias empresas participantes neste Estudo sobre Competencias Profesionais⁴. Consiste nun compromiso de libre adscripción das entidades de responsabilidade social (empresas, organizacións civís e laborais, etc.) a dez principios baseados en dereitos humanos, laborais, medioambientais e de loita contra a corrupción.
2. Declaración tripartita da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social⁵, que serían 59 disposicións de natureza laboral controladas pola OIT anualmente en cada un dos países participantes, relacionadas cos ámbitos da política xeral, emprego, formación, condicións de traballo e de vida e relacións de traballo.
3. Liñas directrices da OCDE para Empresas Multinacionais
4. A Declaración Universal dos Dereitos Humanos.

Dentro dun ámbito estritamente europeo, xa existen na actualidade numerosas institucións privadas e públicas relacionadas co deseño e a auditoría de xestión integral ética nas empresas (European Coalition for Corporate Justice, CSR Europe, Eurosif, etc.), pero destaca a iniciativa pública da Comisión Europea na elaboración do Libro Verde sobre Responsabilidade Social Corporativa (2001), por ser froito directo dun dos obxectivos para Europa da Estratexia de Lisboa (Marzo de 2000): “Converterse na economía baseada no coñecemento, máis competitiva e dinámica do mundo, capaz de crecer economicamente de maneira sostible con máis e mellores empregos e con maior cohesión social”. Este documento supón, ademais dunha clara exposición do marco sobre o que cada un dos gobernos deberían de actuar en favor dunha xestión ética para o seu tecido empresarial, un enfoque local sobre as interaccións éticas e de mercado entre as empresas grandes e as PYMES, delimitando a responsabilidade que as grandes empresas teñen á hora de controlar a actividade dos seus provedores (en moitos casos dedicados en exclusiva) e da súa área de influencia económica.

⁴ García Vilchez, E.J. y González Alcántara, O., 2007

⁵ http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/search_participant.html

⁶ http://www.ilo.org/empent/WorkingUnits/lang-en/WCMS_DOC_ENT_DPT_MLT_EN

2. La ética en el Estudio de Competencias Profesionales para titulados de la UDC

2. A ética no Estudo de Competencias Profesionais para titulados da UDC

El Estudio sobre Competencias Profesionales de los Universitarios de la UDC trata de aportar elementos para generar ese demandado foro de comunicación sobre ética entre empresas y graduados, contribuyendo de este modo a suplir el vacío que alguna de las comparecencias en la Subcomisión del Congreso de Diputados expone de manera clara:

“Alguien que está prácticamente ausente en el debate sobre la responsabilidad social de las empresas [...], son las universidades públicas.[...] por esa cautela que hoy ya resulta absurda, que ha tenido la comunidad científica sobre la empresa cuando la miramos como una institución, que es algo más que un aparato de producir cosas.”⁷

Actualmente, hay un amplio abanico de áreas de conocimiento sobre la ética que requieren de un estudio multidisciplinar y de un debate público:

La reivindicación de un triple balance contable para las empresas (económico, social y medioambiental), como respuesta a la transparencia demandada desde la sociedad de consumo.

El importante mercado emergente de Inversión Socialmente Responsable (fondos de inversión y pensiones basados en industrias que cumplen criterios éticos).

La aplicación, también para las contrataciones de las instituciones públicas, de criterios de RSC.

La aparición, en las últimas décadas, del concepto de Ciudadanía Corporativa Global, que representa la gestión de todas las relaciones entre una empresa y sus comunidades de acogida a nivel local, nacional e internacional. Profundizar en esta idea es comprender la nueva identidad del ciudadano globalizado como persona sujeta a derecho no sólo como ser humano sino también como consumidor y como trabajador, afectado por la actividad de empresas que muchas veces están geográficamente alejadas en su matriz principal de negocio.

O Estudo sobre Competencias Profesionais dos Universitarios da UDC trata de achegar elementos para xerar ese demandado foro de comunicación sobre ética entre empresas e graduados, contribuíndo deste modo a suplir o baleiro que algunha das comparecencias na Subcomisión do Congreso de Deputados expón de maneira clara:

“Alguén que está practicamente ausente no debate sobre a responsabilidade social das empresas [...], son as universidades públicas.[...] por esa cautela que hoxe xa resulta absurda, que tivo a comunidade científica sobre a empresa cando a miramos como unha institución, que é algo máis que un aparato de producir cousas.”⁷

Actualmente, hai un amplo abano de áreas de coñecemento sobre a ética que requiren dun estudo multidisciplinar e dun debate público:

A reivindicación dun triple balance contable para as empresas (económico, social e medioambiental), como resposta á transparencia demandada desde a sociedade de consumo.

O importante mercado emerxente de Inversión Socialmente Responsable (fondos de investimento e pensións baseados en industrias que cumpren criterios éticos).

A aplicación, tamén para as contratacións das institucións públicas, de criterios de RSC.

A aparición, nas últimas décadas, do concepto de Cidadanía Corporativa Global, que representa a xestión de todas as relacións entre unha empresa e as súas comunidades de acollida a nivel local, nacional e internacional. Profundar nesta idea é comprender a nova identidade do cidadán globalizado como persoa suxeita a dereito non só como ser humano senón tamén como consumidor e como traballador, afectado pola actividade de empresas que moitas veces están xeograficamente alonxadas na súa matriz principal de negocio.

⁷ (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 31 de Julio de 2006, pág. 79)

3. Análisis de los resultados

3. Análise dos resultados

Para el análisis descriptivo y gráfico del comportamiento ético de las empresas encuestadas y de los trabajadores universitarios se han formulado una serie de preguntas en los cuestionarios con objeto de extraer con la mayor fidelidad todo el amplio espectro de respuestas posibles en este ámbito.

La primera pregunta de este bloque es abierta:

“¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial?”.

En el cuadro 85 (gráfico 106) se han agregado los valores más utilizados por ambos colectivos para definir la ética. Resulta muy interesante la coincidencia con diferentes conceptos analizados en el Libro Verde sobre Responsabilidad Social Corporativa en la Unión Europea. Con la información disponible se observa que las respuestas más representativas son: “honradez, seriedad y lealtad” con un 33,93% y 26,32% en las empresas y en los titulados respectivamente. Esta respuesta es la manera más tradicional de llevar un negocio, y de la que siempre se ha hablado. Dentro del grupo de valores “honradez, seriedad, lealtad”, es interesante observar que aquí el de lealtad aparece referido concretamente a actitudes de identificación y compromiso personal por parte del trabajador hacia la empresa que le contrata. La segunda expresión ética más valorada es el “compromiso con la calidad (profesionalidad)” con el 23,14% en las empresas y el 27,27% en los titulados. También los términos de “compromiso con el cliente” o el “compromiso con los empleados/proveedores” son altamente valorados (19,66% y 13,55% de respuestas en el caso de las empresas, 19,14% y 21,05% en el caso de los titulados). Estas actitudes corresponden con la dimensión externa de la ética de las empresas declarada en el punto 2.2.2 del Libro Verde⁸.

En quinto lugar aparece valorada la “responsabilidad” con un 13,13% para empresas y un 14,35% en los titulados. Este valor parece estar relacionado con una actitud de seriedad, de capacidad de hacerse cargo de las funciones asignadas y de cumplir los objetivos.

La idea de “valores desde el individuo a la empresa” (mencionada en sexto lugar con un 11,63% y 9,09% de los casos en empresas y titulados respectivamente) tiene que ver con la idea de que tanto trabajadores como directivos tienen que tener un bagaje moral previo que está relacionado con aspectos integrales de la educación en el medio familiar y formativo.

Para a análise descritiva e gráfica do comportamento ético das empresas enquisadas e dos traballadores universitarios formuláronse unha serie de preguntas nos cuestionarios con obxecto de extraer coa maior fidelidade todo o amplo espectro de respostas posibles neste ámbito.

A primeira pregunta deste bloque é aberta:

“Que palabras, expresións ou actitudes definirían para vostede a ética empresarial?”.

No cuadro 85 (gráfico 106) agregáronse os valores máis utilizados por ambos colectivos para definir a ética. Resulta moi interesante a coincidencia con diferentes conceptos analizados no Libro Verde sobre Responsabilidade Social Corporativa na Unión Europea. Coa información dispoñible obsérvase que as respostas máis representativas son: “honradez, seriedade e lealdade” cun 33,93% e 26,32% nas empresas e nos titulados respectivamente. Esta resposta é a maneira máis tradicional de levar un negocio, e da que sempre se falou. Dentro do grupo de valores “honradez, seriedade, lealdade”, é interesante observar que aquí o de lealdade aparece referido concretamente a actitudes de identificación e compromiso persoal por parte do traballador cara á empresa que o contrata. A segunda expresión ética máis valorada é o “compromiso coa calidade (profesionalidade)” co 23,14% nas empresas e o 27,27% nos titulados. Tamén os termos de “compromiso co cliente” ou o “compromiso cos empregados/provedores” son altamente valorados (19,66% e 13,55% de respostas no caso das empresas, 19,14% e 21,05% no caso dos titulados). Estas actitudes corresponden coa dimensión externa da ética das empresas declarada no punto 2.2.2 do Libro Verde⁸.

En quinto lugar aparece valorada a “responsabilidade” cun 13,13% para empresas e un 14,35% nos titulados. Este valor parece estar relacionado cunha actitude de seriedade, de capacidade de facerse cargo das funcións asignadas e de cumprir os obxectivos.

A idea de “valores desde o individuo á empresa” (mencionada en sexto lugar cun 11,63% e 9,09% dos casos en empresas e titulados respectivamente) ten que ver coa idea de que tanto traballadores como directivos teñen que ter unha bagaxe moral previa que está relacionada con aspectos integrais da educación no medio familiar e formativo.

⁸ Libro Verde sobre RSC en las empresas de la Unión Europea, pág. 12

Cuadro 85. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados

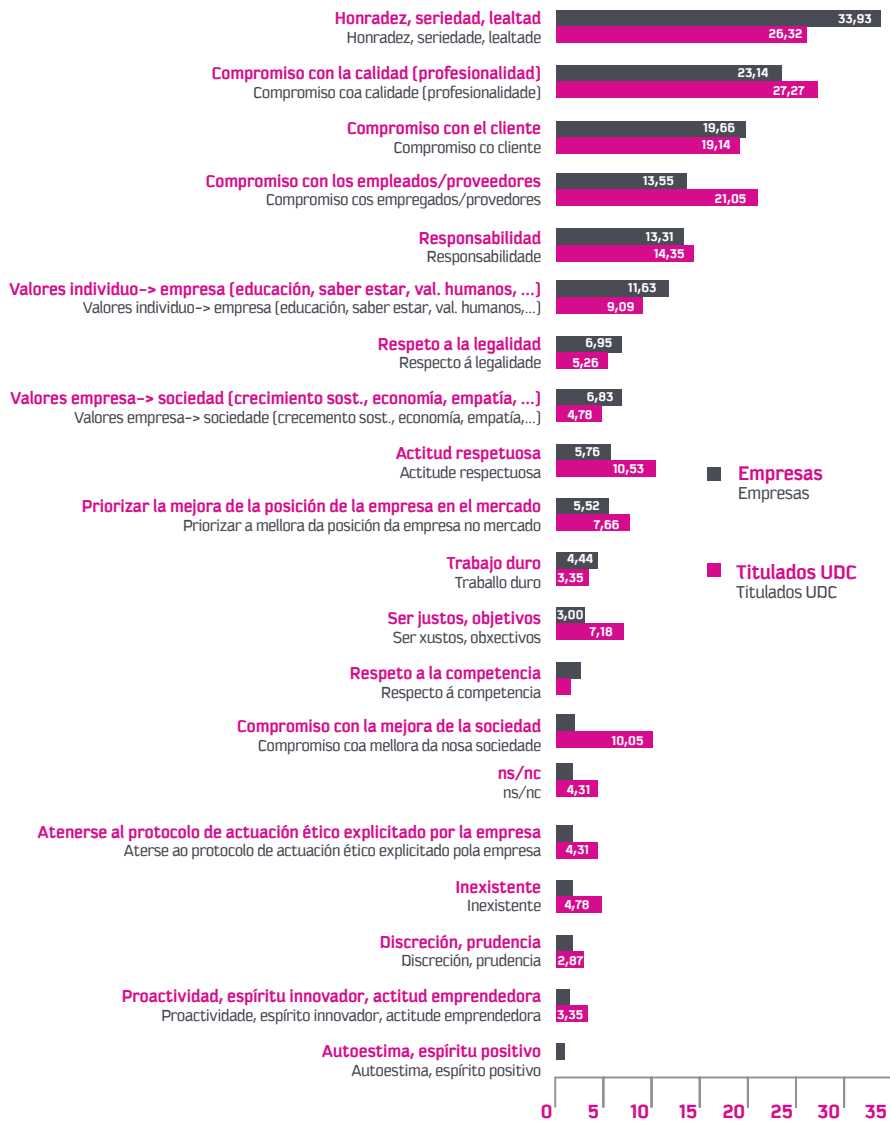
Cadro 85. Que palabras, expresións ou actitudes definirían para vostede a ética empresarial? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados

Definición de ética Definición de ética	Empresas Empresas	Titulados UDC Titulados UDC
Honradez, seriedad, lealtad Honradez, seriedade, lealdade	33,93	26,32
Compromiso con la calidad (profesionalidad) Compromiso coa calidade (profesionalidade)	23,14	27,27
Compromiso con el cliente Compromiso co cliente	19,66	19,14
Compromiso con los empleados/proveedores Compromiso cos empregados/provedores	13,55	21,05
Responsabilidad Responsabilidade	13,31	14,35
Valores individuo-> empresa (educación, saber estar, val. humanos,...) Valores individuo-> empresa (educación, saber estar, val. humanos,...)	11,63	9,09
Respeto a la legalidad Respecto á legalidade	6,95	5,26
Valores empresa->sociedad (crecimiento sost., economía, empatía, ...) Valores empresa->sociedade (crecemento sost., economía, empatía, ...)	6,83	4,78
Actitud respetuosa Actitude respectuosa	5,76	10,53
Priorizar la mejora de la posición de la empresa en el mercado Priorizar a mellora da posición da empresa no mercado	5,52	7,66
Trabajo duro Traballo duro	4,44	3,35
Ser justos, objetivos Ser xustos, obxectivos	3,00	7,18
Respeto a la competencia Respecto á competencia	2,52	1,44
Compromiso con la mejora de nuestra sociedad Compromiso coa mellora da nosa sociedade	1,92	10,05
Atenerse al protocolo de actuación ético explicitado por la empresa Aterse ao protocolo de actuación ético explicitado pola empresa	1,80	4,31
ns/nc ns/nc	1,80	4,31
Inexistente Inexistente	1,68	4,78
Discreción, prudencia Discreción, prudencia	1,56	2,87
Proactividad, espíritu innovador, actitud emprendedora Proactividade, espírito innovador, actitude emprendedora	1,32	3,35
Autoestima, espíritu positivo Autoestima, espírito positivo	0,72	

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 106. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial? Distribución porcentual de las respuestas de empresas y titulados

Gráfico 106. Que palabras, expresións ou actitudes definirían para vostede a ética empresarial? Distribución porcentual das respostas de empresas e titulados



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En los cuestionarios también se incorpora una pregunta sobre la elección entre valores éticos e interés neto, en caso de que existan algunas decisiones que comprometan operaciones comerciales de obtención de beneficios.

La segunda pregunta cerrada es:

Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar?

Las posibles respuestas son cuatro, excluyentes entre sí y valoradas de 1 a 4:

Ética (1)

+Ética/-interés (2)

-Ética/+interés (3)

Interés (4)

En el cuadro 86 (gráfico 107) se presentan los resultados y no muestran tanto una rotunda inclinación por que la ética prevalezca como elemento preponderante en la resolución del problema, sino por oscilaciones entre las oportunidades económicas y las cuestiones éticas. La media obtenida es de 1,97, es decir que la opinión manifestada por los empresarios es que debe primar más la ética y menos el interés.

Nos cuestionarios tamén se incorpora unha pregunta sobre a elección entre valores éticos e interese neto, en caso de que existan algunhas decisións que comprometan operacións comerciais de obtención de beneficios.

A segunda pregunta pechada é:

Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar?

As posibles respostas son catro, excluíntes entre si e valoradas de 1 a 4:

Ética (1)

+Ética/-interese (2)

-Ética/+interese (3)

Interese (4)

No cuadro 86 (gráfico 107) preséntanse os resultados e non mostran tanto unha rotunda inclinación por que a ética prevalezca como elemento preponderante na resolución do problema, senón por oscilacións entre as oportunidades económicas e as cuestións éticas. A media obtida é de 1,97, é dicir que a opinión manifestada polos empresarios é que debe primar máis a ética e menos o interese.

Cuadro 86. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Cadro 86. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas

Puntuación Puntuación	Nula (1) Nula (1)	Poco (2) Pouco (2)	Bastante (3) Bastante (3)	Máxima (4) Máxima (4)	Media Media
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	38,65	41,30	13,53	6,52	1,88
Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	28,04	44,26	19,59	8,11	2,08
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	22,90	54,96	16,79	5,34	2,05
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)	23,68	63,16	10,53	2,63	1,92
Total Total	32,08	45,28	15,93	6,71	1,97

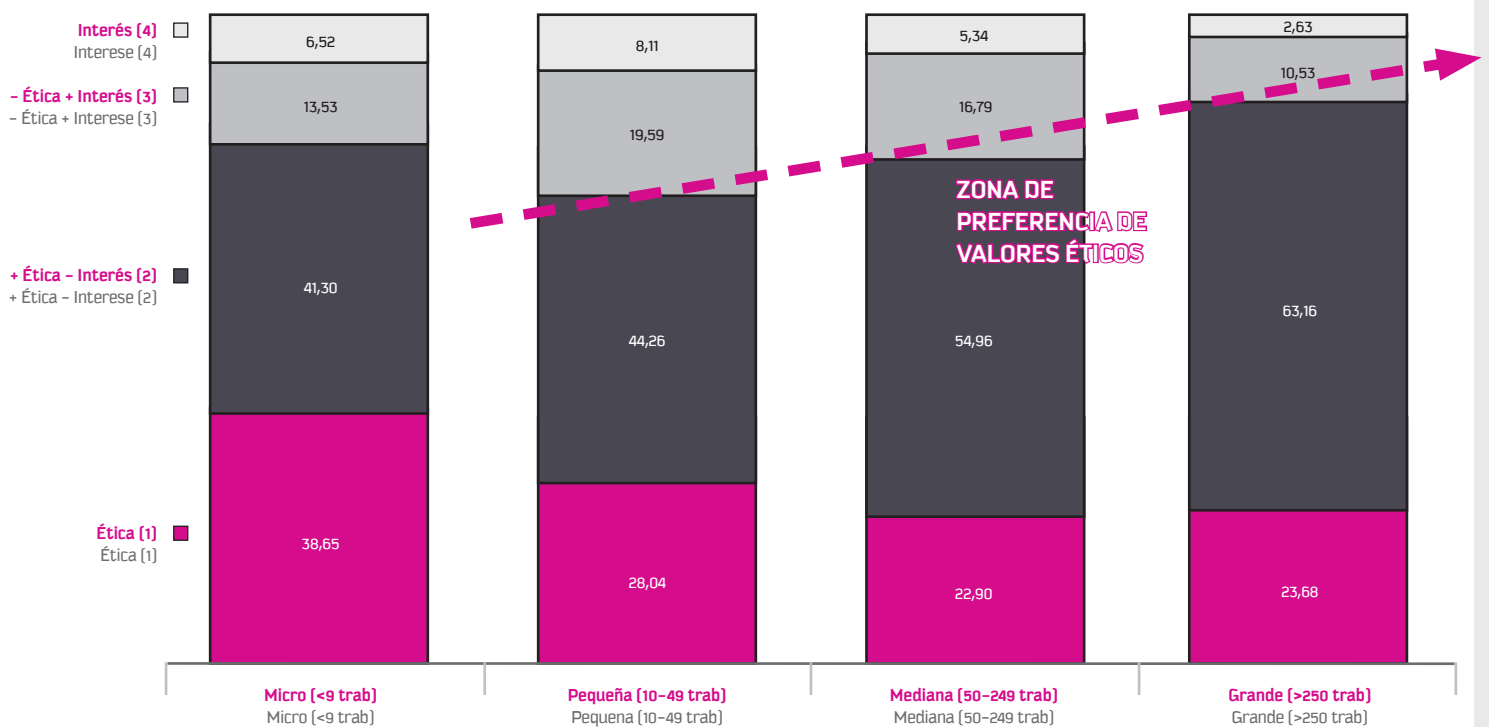
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el análisis realizado teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, se constata que existe una ligera actitud de mayor consideración hacia cuestiones éticas a medida que las empresas tienen más trabajadores (en las pequeñas la consideración de cuestiones éticas sobre el interés suma 72,3%, en las medianas un 77,86% y en las grandes registra un aumento considerable hasta un 86,84%).

Na análise realizada tendo en conta o tamaño das empresas, conséctase que existe unha lixeira actitude de maior consideración cara a cuestións éticas a medida que as empresas teñen máis traballadores (nas pequenas a consideración de cuestións éticas sobre o interese suma 72,3%, nas medianas un 77,86% e nas grandes rexistra un aumento considerable ata un 86,84%).

Gráfico 107. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 107. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas



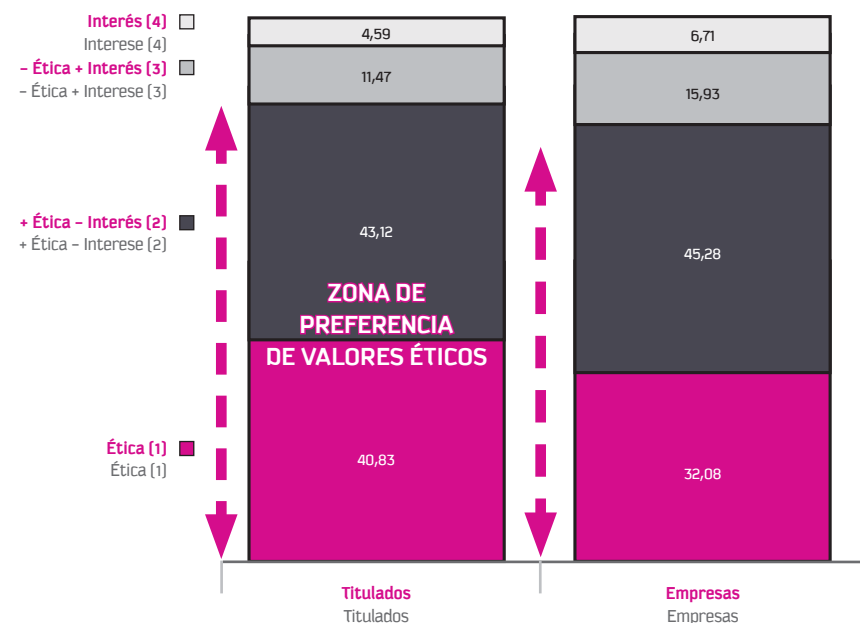
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 108 se comparan los resultados de la pregunta anterior en términos agregados para graduados y empresas. Los valores obtenidos muestran un comportamiento similar en la resolución de dilemas de este tipo, pero resulta significativo que las empresas consideran la preferencia de valores éticos en menor grado que los titulados: 77,36% y 83,95% respectivamente.

No gráfico 108 compáranse os resultados da pregunta anterior en termos agregados para graduados e empresas. Os valores obtidos mostran un comportamento similar na resolución de dilemas deste tipo, pero resulta significativo que as empresas consideran a preferencia de valores éticos en menor grao que os titulados: 77,36% e 83,95% respectivamente.

Gráfico 108. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas y a titulados. Distribución porcentual

Gráfico 108. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas e a titulados. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En los cuestionarios se ha realizado la siguiente pregunta cerrada:

La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo?

Las posibles respuestas son cuatro, excluyentes entre sí y valoradas de 1 a 4:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- De acuerdo (3)
- Totalmente de acuerdo (4)

En el cuadro 87 (gráfico 109) se muestran los resultados y se observa que todas las empresas encuestadas asumen un papel protagonista en la conformación de valores éticos en la sociedad. El valor promedio en el análisis es de 3,25. Los datos obtenidos presentan un aumento en este papel de conformación de valores éticos en la sociedad cuando aumenta el tamaño de la empresa desde la puntuación media de 3,23 en las microempresas hasta la media de 3,34 en las empresas grandes.

Nos cuestionarios realizouse a seguinte pregunta pechada:

A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade produtiva: Está de acordo?

As posibles respostas son catro, excluíntes entre si e valoradas de 1 a 4:

- Totalmente en desacordo (1)
- En desacordo (2)
- De acordo (3)
- Totalmente de acordo (4)

No cuadro 87 (gráfico 109) móstranse os resultados e obsérvase que todas as empresas enquisadas asumen un papel protagonista na conformación de valores éticos na sociedade. O valor medio na análise é de 3,25. Os datos obtidos presentan un aumento neste papel de conformación de valores éticos na sociedade cando aumenta o tamaño da empresa desde a puntuación media de 3,23 nas microempresas ata a media de 3,34 nas empresas grandes.

Cuadro 87. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

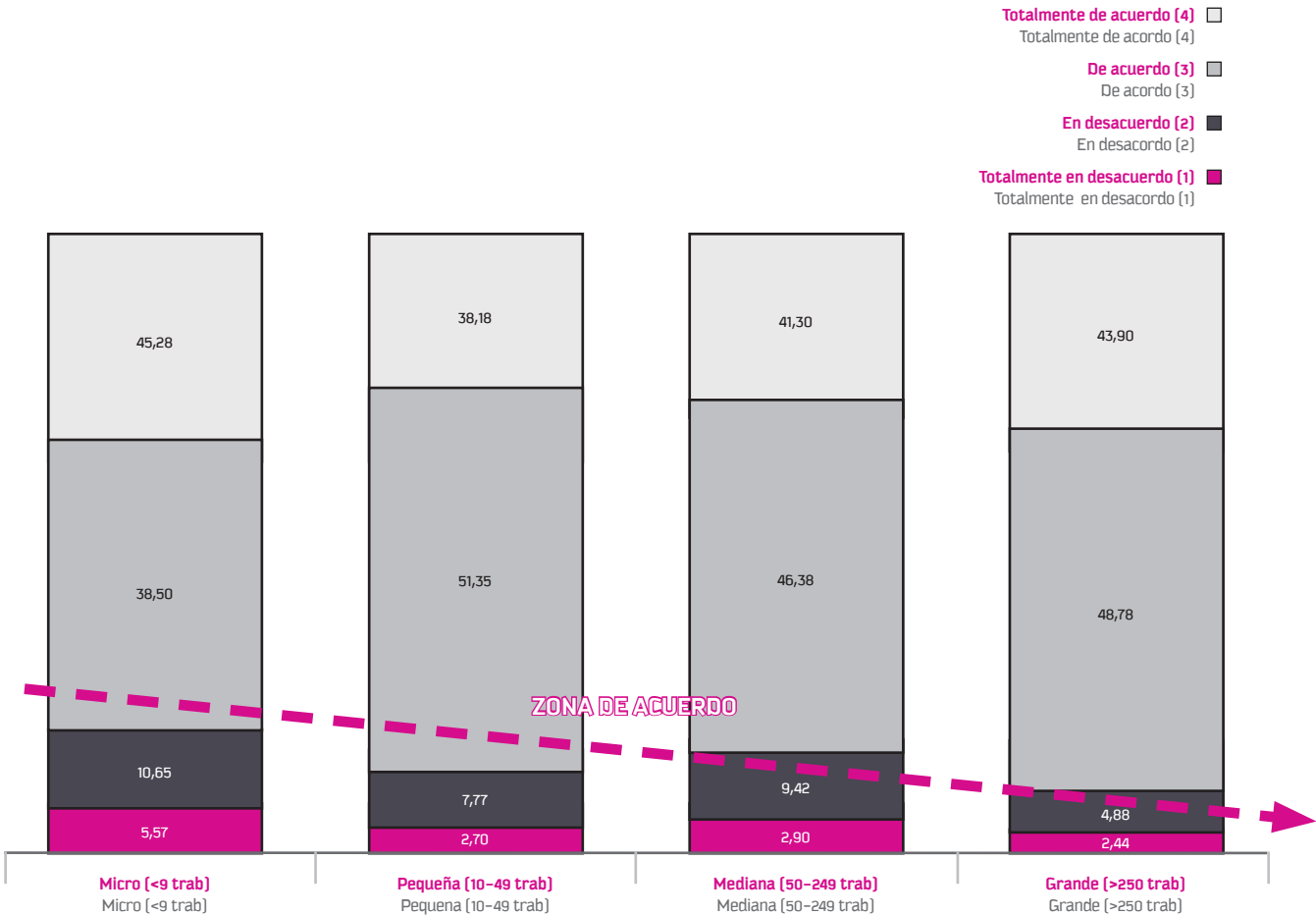
Cadro 87. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade productiva: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas

Puntuación Puntuación	Totalmente en desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2) En desacuerdo (2)	De acuerdo (3) De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (4)	Media Media
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	5,57	10,65	38,50	45,28	3,23
Pequeña (10-49 trab) Pequeña (10-49 trab)	2,70	7,77	51,35	38,18	3,25
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	2,90	9,42	46,38	41,30	3,26
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)	2,44	4,88	48,78	43,90	3,34
Total Total	4,05	9,23	44,48	42,23	3,25

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 109. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 109. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade productiva: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el análisis se han desagregado las respuestas según el tamaño de las empresas, pero se muestran pocas diferencias entre ellas, ya que mayoritariamente responden que están de acuerdo o totalmente de acuerdo (entre el 44,48% y el 42,23%), con la pregunta de qué papel protagonista debe asumir la empresa en la conformación de valores éticos.

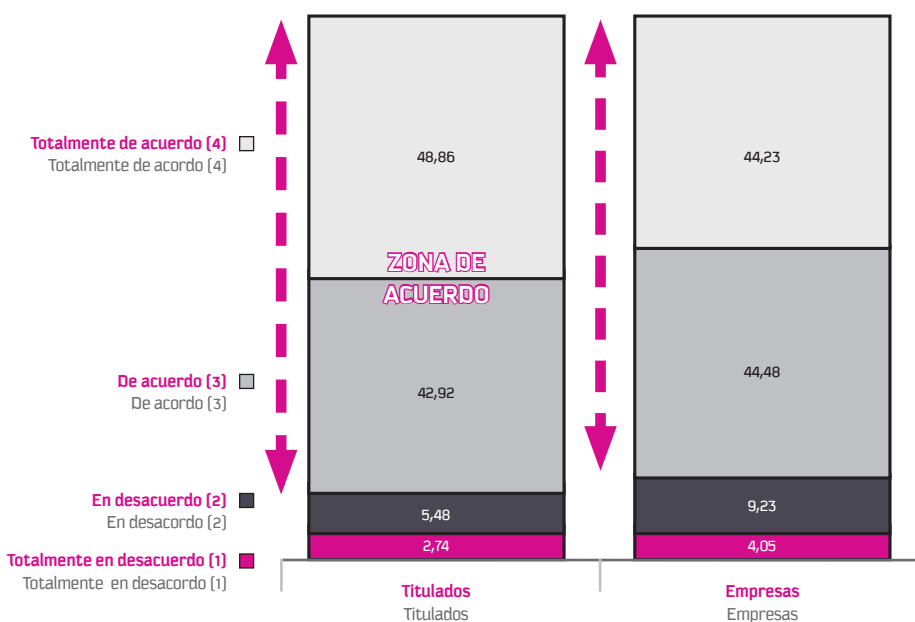
En el gráfico 110 se comparan las respuestas dadas por los graduados y los empresarios a esta pregunta. Los datos disponibles muestran que los titulados universitarios están más a favor que los empresarios en que esta institución tenga un papel importante de conformación de valores éticos en la sociedad. El acuerdo en los titulados asciende a un papel relevante del 91,78% y en las empresas alcanza un 86,51%.

Na análise desagregáronse as respostas segundo o tamaño das empresas, pero móstranse poucas diferenzas entre elas, xa que maioritariamente responden que están de acordo ou totalmente de acordo (entre o 44,48% e o 42,23%), coa pregunta de qué papel protagonista debe asumir a empresa na conformación de valores éticos.

No gráfico 110 compáranse as respostas dadas polos graduados e o empresariado a esta pregunta. Os datos dispoñíbles mostran que os titulados universitarios están máis a favor que os empresarios en que esta institución teña un papel importante de conformación de valores éticos na sociedade. O acordo nos titulados ascende a un papel relevante do 91,78% e nas empresas alcanza un 86,51%.

Gráfico 110. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas y a titulados. Distribución porcentual

Gráfico 110. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade produtiva: Está de acordo? Enquisa a empresas e a titulados. Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

La cuestión crucial para el fomento de estructuras de gestión ética en las empresas es ver si la rentabilidad se ve positivamente afectada por ellas o no. A pesar de que no existe todavía una constatación empírica definitiva de este efecto, la mayoría de las multinacionales prestan especial atención a la suma de sus activos intangibles (reputación, relación con el medio, capital humano), y la capacidad de comunicar estos activos a los grupos de interés y a los consumidores en general.

En los cuestionarios, también se pregunta por la relación entre ética y rentabilidad:

Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo?

A cuestión crucial para o fomento de estruturas de xestión ética nas empresas é ver se a rendibilidade se ve positivamente afectada por elas ou non. A pesar de que non existe aínda unha constatación empírica definitiva deste efecto, a maioría das multinacionais prestan especial atención á suma dos seus activos intanxibles (reputación, relación co medio, capital humano), e a capacidade de comunicar estes activos aos grupos de interese e aos consumidores en xeral.

Nos cuestionarios, tamén se pregunta pola relación entre ética e rendibilidade:

As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendíbles: Está de acordo?

Las posibles respuestas son cuatro, excluyentes entre sí y valoradas de 1 a 4:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

De acuerdo (3)

Totalmente de acuerdo (4)

En el cuadro 88 (gráfico 111) se presenta la información obtenida por tamaño de las empresas y se obtiene la media de las respuestas según el número de trabajadores. Para todos los tamaños empresariales la respuesta promedio es de casi acuerdo (2,90), confirmando que las empresas que actúan con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables. Además, se observa un incremento en esta opinión cuando aumenta el tamaño de la empresa (desde 2,88 en las microempresas hasta 3,13 en las empresas grandes).

As posibles respostas son catro, excluíntes entre si e valoradas de 1 a 4:

Totalmente en desacordo (1)

En desacordo (2)

De acordo (3)

Totalmente de acordo (4)

No cuadro 88 (gráfico 111) preséntase a información obtida por tamaño das empresas e obtense a media das respostas segundo o número de traballadores. Para todos os tamaños empresariais a resposta media é de casi acordo (2,90), confirmando que as empresas que actúan con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles. Ademais, obsérvase un incremento nesta opinión cando aumenta o tamaño da empresa (desde 2,88 nas microempresas ata 3,13 nas empresas grandes).

Cuadro 88. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Cadro 88. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas

Puntuación Puntuación	Totalmente en desacuerdo (1) Totalmente en desacordo (1)	En desacuerdo (2) En desacordo (2)	De acuerdo (3) De acordo (3)	Totalmente de acuerdo (4) Totalmente de acordo (4)	Media Media
Micro (<9 trab) Micro (<9 trab)	8,93	24,81	35,98	30,27	2,88
Pequeña (10-49 trab) Pequena (10-49 trab)	3,44	27,84	46,74	21,99	2,87
Mediana (50-249 trab) Mediana (50-249 trab)	2,19	25,55	43,07	29,20	2,99
Grande (>250 trab) Grande (>250 trab)		20,51	46,15	33,33	3,13
Total Total	5,63	25,75	41,15	27,47	2,90

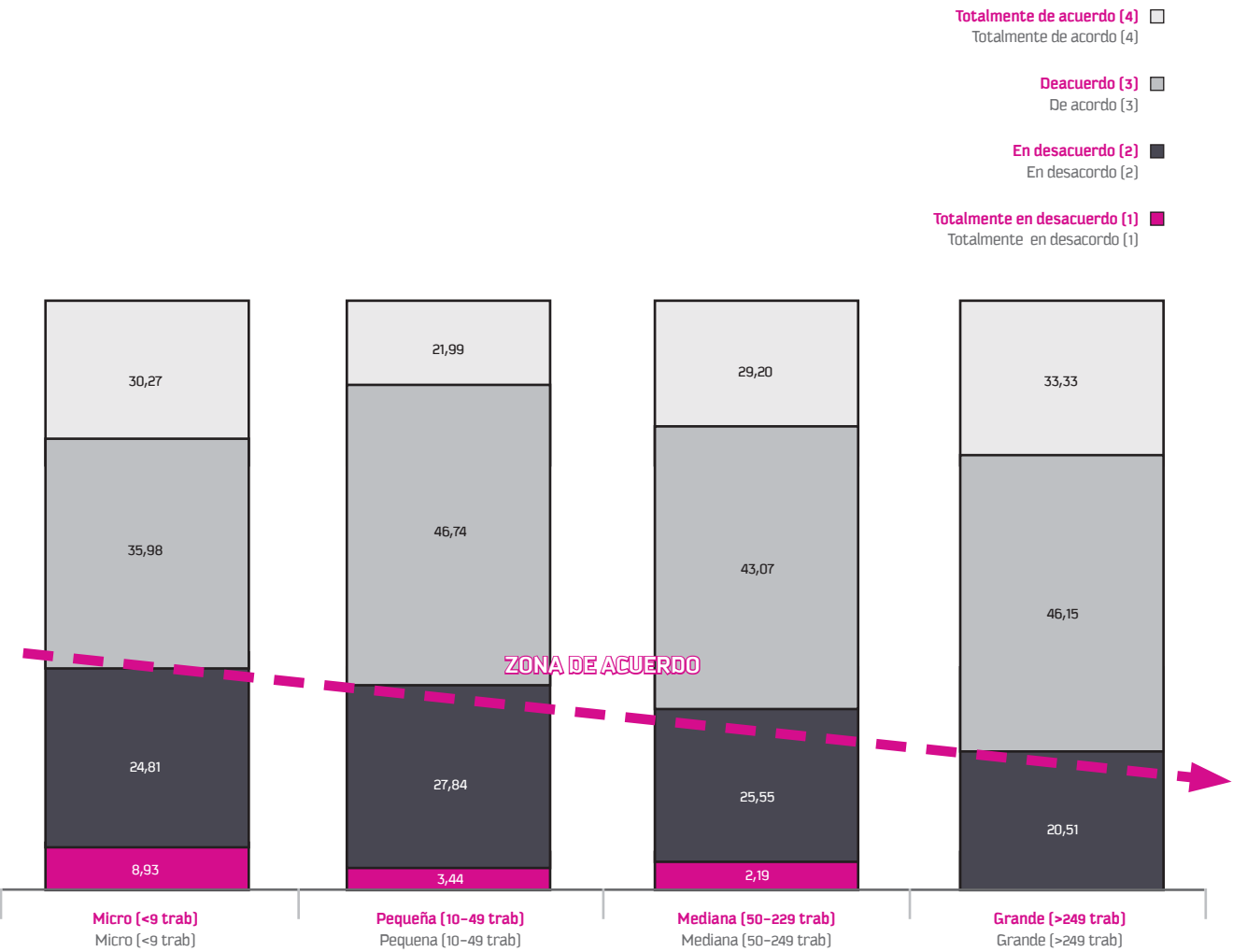
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el análisis desagregado según el tamaño de la empresa se muestra que existe un aumento en el porcentaje de acuerdo desde las microempresas hasta las grandes que oscilan desde un 66,25% hasta un 79,48%.

Na análise desagregada segundo o tamaño da empresa móstrase que existe un aumento na porcentaxe de acordo desde as microempresas ata as grandes que oscilan desde un 66,25% ata un 79,48%.

Gráfico 111. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 111. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas



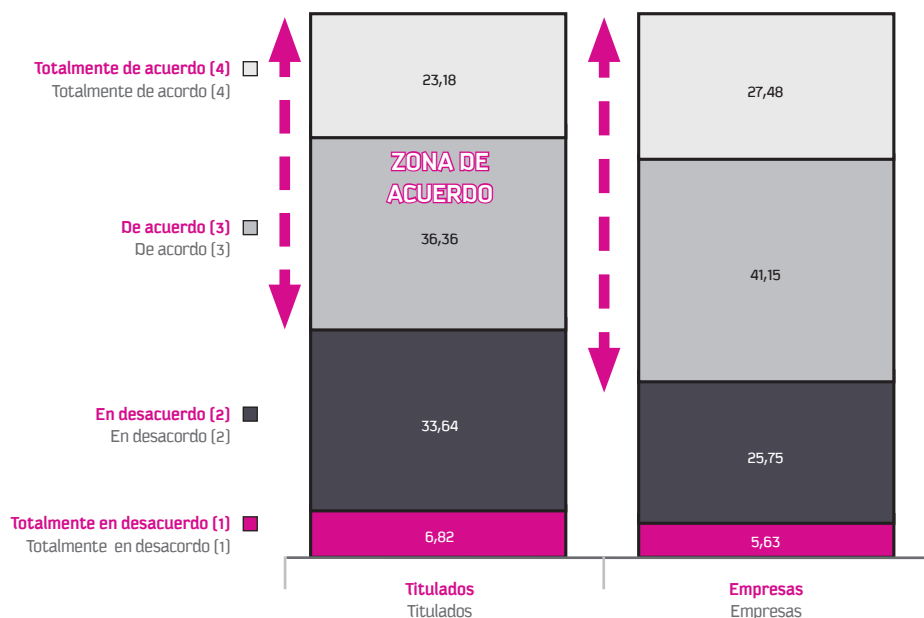
Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el gráfico 112 se analizan conjuntamente las respuestas de graduados y empresarios a la pregunta anterior. La información disponible muestra que son las empresas las que apuestan con más fuerza por actitudes éticas (con un 63,62% de industrias que piensan que a mayor ética más beneficios) que los titulados encuestados (con un 59,54%).

No gráfico 112 análzanse conxuntamente as respostas de graduados e empresarios á pregunta anterior. A información dispoñible mostra que son as empresas as que apostan con máis forza por actitudes éticas (cun 63,62% de industrias que piensan que a maior ética máis beneficios) que os titulados enquisados (cun 59,54%).

Gráfico 112. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas

Gráfico 112. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresa



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Existe un interés en este estudio por conocer el alcance de las conductas éticas en la sociedad y en sus instituciones. Por este motivo en los cuestionarios se incorporó una pregunta al respecto:

¿En qué medida en nuestro país las conductas éticas están extendidas en...?

Las instituciones a las que se hace alusión son: la universidad, la sociedad, la empresa y la política. Las posibles respuestas son valoradas de 1 a 3:

Baja (1)

Media (2)

Alta (3)

En el gráfico 113 se presentan los resultados para los titulados y las empresas conjuntamente. La información disponible permite no sólo discriminar cuál de esas cuatro instituciones es la peor valorada sino también analizar si existen diferencias de opinión entre los titulados encuestados y las empresas.

Los datos muestran que la institución más valorada es la universidad, los empresarios la puntúan con un 1,889 y los titulados con un 1,791. El segundo y tercer puesto difiere si los que contestan son titulados o empresas. Para los titulados la sociedad está éticamente por encima de las empresas con un 1,555 sobre 1,491. Sin embargo para el empresario, el ámbito en el que desarrolla su actividad productiva está éticamente mejor valorado con un 1,628, mientras que la sociedad se valora con un 1,549. En cualquier caso no conviene perder de vista el hecho de que ninguna de las puntuaciones alcanza el nivel medio.

Existe un interese neste estudo por coñecer o alcance das condutas éticas na sociedade e nas súas institucións. Por este motivo nos cuestionarios incorporouse unha pregunta ao respecto:

En que medida no noso país as condutas éticas están estendidas en...?

As institucións ás que se fai alusión son: a universidade, a sociedade, a empresa e a política. As posibles respostas son valoradas de 1 a 3:

Baixa (1)

Media (2)

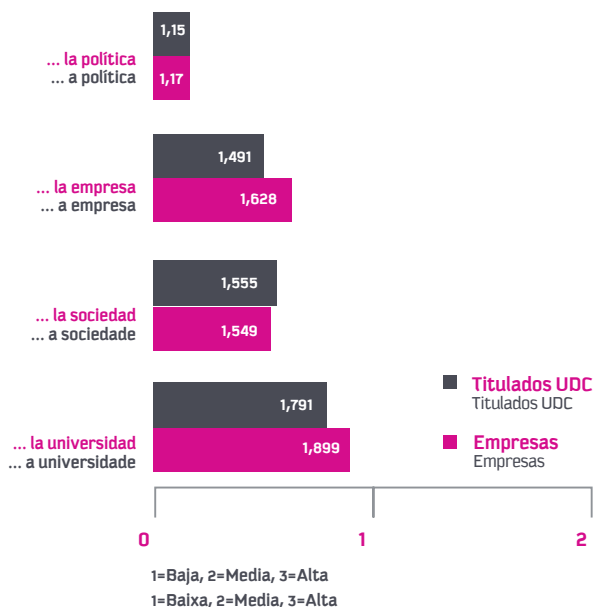
Alta (3)

No gráfico 113 preséntanse os resultados para os titulados e as empresas conxuntamente. A información dispoñible permite non só discriminar cal desas catro institucións é a peor valorada senón tamén analizar se existen diferenzas de opinión entre os titulados enquisados e as empresas.

Os datos mostran que a institución máis valorada é a universidade, os empresarios puntúan a cun 1,889 e os titulados cun 1,791. O segundo e terceiro posto difire se os que contestan son titulados ou empresas. Para os titulados a sociedade está eticamente por riba das empresas cun 1,555 sobre 1,491. Porén para o empresario, o ámbito no que desenvolve a súa actividade produtiva está eticamente mellor valorado cun 1,628, mentres que a sociedade se valora cun 1,549. En calquera caso non convén perder de vista o feito de que ningunha das puntuacións alcanza o nivel medio.

Gráfico 113. ¿En qué medida en nuestro país las conductas éticas están extendidas en...? Distribución de la media de las respuestas

Gráfico 113. En qué medida no noso país as condutas éticas están estendidas en...? Distribución da media das respostas



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

En el cuestionario se realizó la siguiente pregunta abierta:

¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético?

En el cuadro 89 (gráfico 114) se muestran las respuestas de las empresas a las iniciativas presentes o futuras sobre mejoras en el nivel ético. Es muy elevada la respuesta de “ninguna” con el 24,68% y de “no sabe” con el 15,74%. En el tercer puesto figura la “formación en valores empresariales, formación continua” con un 13,40% que se identifica con las recomendaciones 28 y 29 del Libro Verde de la Unión Europea.

Con respecto a la respuesta de los titulados de la UDC, es muy alta en “no sabe” qué iniciativas mejorarían el nivel ético. La respuesta es de un 30,54% frente al 15,74% de las empresas. También son significativas las iniciativas de “reuniones con empleados, fomentar la convivencia y espacios de diálogo”, de “mejorar el trato al cliente”, de “políticas salariales” y sobre todo de “estimular la iniciativa”. Es reseñable el escaso porcentaje demandado por parte de los titulados de los conceptos relacionados con la formación, sea esta a nivel básico (“Formación en valores humanos, educación básica” con un 6,59% frente al 11,70% en la empresa) o a nivel profesional (con un 5,99% de valor en la ya comentada “Formación en valores empresariales, formación continua” frente al 13,40% de presencia en las empresas de este aspecto).

Es importante indicar que, aunque algunos conceptos aparecen con bajos porcentajes (“legislación sobre competencia desleal”, “legislación sobre igualdad de sexos”, “aumento de producción”, etc.) también se deben de indicar debido a la importancia de ser los propios encuestados los que promueven esta iniciativa para mejorar el nivel de la ética.

No cuestionario realizouse a seguinte pregunta aberta:

Que iniciativas promove/promoveu/promovería na súa empresa para mellorar o nivel ético?

No cadro 89 (gráfico 114) móstranse as respostas das empresas ás iniciativas presentes ou futuras sobre melloras no nivel ético. É moi elevada a resposta de “ningunha” co 24,68% e de “non sabe” co 15,74%. No terceiro posto figura a “formación en valores empresariais, formación continua” cun 13,40% que se identifica coas recomendacións 28 e 29 do Libro Verde da Unión Europea.

Con respecto á resposta dos titulados da UDC, é moi alta en “non sabe” qué iniciativas mellorarían o nivel ético. A resposta é dun 30,54% fronte ao 15,74% das empresas. Tamén son significativas as iniciativas de “reunións con empregados, fomentar a convivencia e espazos de diálogo”, de “mellorar o trato ao cliente”, de “políticas salariais” e sobre todo de “estimular a iniciativa”. É destacable a escasa porcentaxe demandada por parte dos titulados dos conceptos relacionados coa formación, sexa esta a nivel básico (“Formación en valores humanos, educación básica” cun 6,59% fronte ao 11,70% na empresa) ou a nivel profesional (cun 5,99% de valor na xa comentada “Formación en valores empresariais, formación continua” fronte ao 13,40% de presenza nas empresas deste aspecto).

É importante indicar que, se ben algúns conceptos aparecen con baixas porcentaxes (“lexislación sobre competencia desleal”, “lexislación sobre igualdade de sexos”, “aumento de produción”, etc.) tamén se deben de indicar debido á importancia de seren os propios enquisados os que promoven esta iniciativa para mellorar o nivel da ética.

Cuadro 89. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados

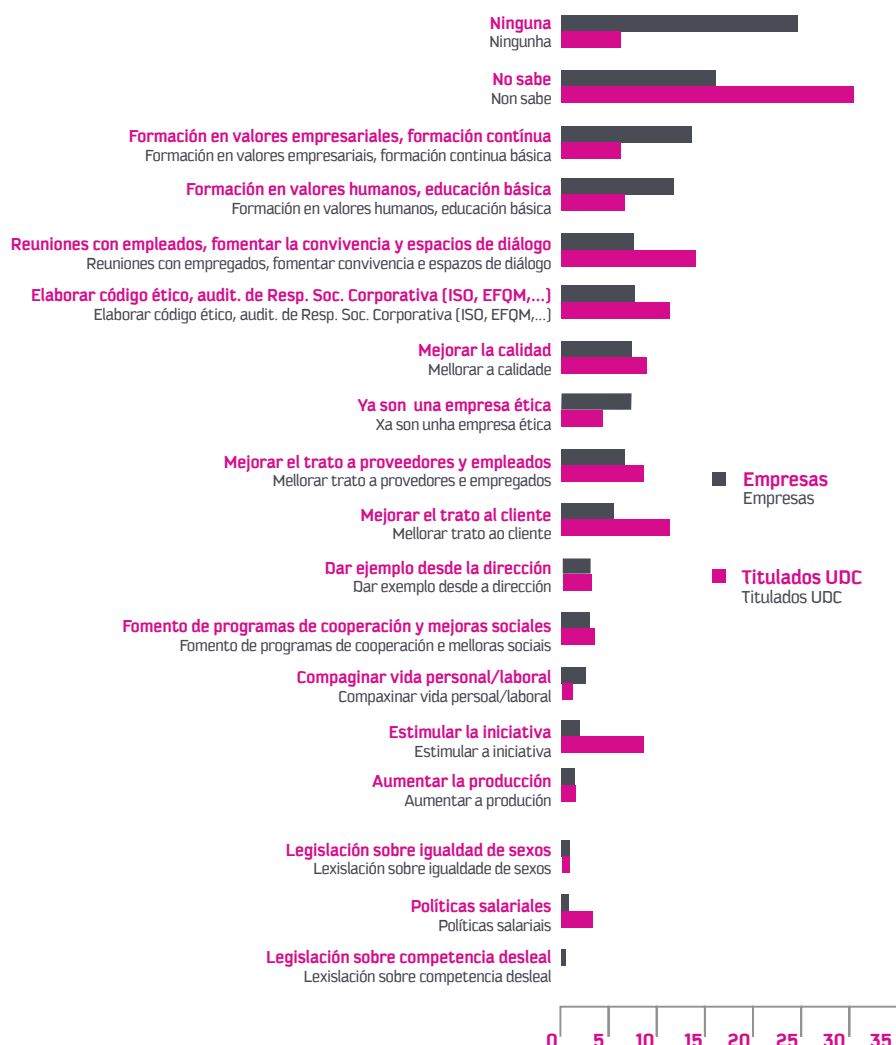
Cadro 89. Que iniciativas promove/promoveu/promovería na súa empresa para mellorar o nivel ético? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados

	Iniciativas Iniciativas	Empresas Empresas	Titulados UDC Titulados UDC
	Ninguna Ningunha	24,68	5,99
	No sabe Non sabe	15,74	30,54
	Formación en valores empresariales, formación continua Formación en valores empresariais, formación continua	13,40	5,99
	Formación en valores humanos, educación básica Formación en valores humanos, educación básica	11,70	6,59
	Elaborar código ético, audit. de Resp. Soc. Corporativa [ISO, EFQM,...] Elaborar código ético, audit. de Responsabilidade Soc. Corporativa (ISO, EFQM,...)	7,45	11,38
	Reuniones con empleados, fomentar convivencia y espacios de diálogo Reunións con empregados, fomentar convivencia e espazos de diálogo	7,45	13,77
	Mejorar la calidad Mellorar a calidade	7,02	8,98
	Ya son una empresa ética Xa son unha empresa ética	6,81	4,19
	Mejorar trato a proveedores y empleados Mellorar trato a provedores e empregados	6,38	8,38
	Mejorar trato al cliente Mellorar trato ao cliente	5,11	11,38
	Dar ejemplo desde la dirección Dar exemplo desde a dirección	2,98	2,99
	Fomento de programas de cooperación y mejoras sociales Fomento de programas de cooperación e melloras sociais	2,77	2,99
	Compaginar vida personal/laboral Compaxinar vida persoal/laboral	2,13	1,20
	Estimular la iniciativa Estimular a iniciativa	1,70	8,38
	Aumentar la producción Aumentar a produción	1,06	1,20
	Legislación sobre igualdad de sexos Lexislación sobre igualdade de sexos	0,64	0,60
	Políticas salariales Políticas salariais	0,43	2,99
	Legislación sobre competencia desleal Lexislación sobre competencia desleal	0,21	

Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Gráfico 114. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados

Gráfico 114. Que iniciativas promove/promoveu/promovería na súa empresa para mellorar o nivel ético? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados



Fuente: Elaboración propia
Fonte: Elaboración propia

Desde el punto de vista de la investigación se realizaron dos últimas preguntas sobre ética, la primera es:

¿Conoce empresas que tengan un código explícito en algún documento?

Las respuestas son:

Sí

No

Para completar el tema, se pide que explique:

¿Su empresa lo tiene?

Desde o punto de vista da investigación realizáronse dúas últimas preguntas sobre ética, a primeira é:

Coñece empresas que teñan un código explícito nalgún documento?

As respostas son:

Sí

Non

Para completar o tema, pídesse que explique:

A súa empresa teno?

Las respuestas son:

Sí

No

En el gráfico 115 se presenta la distribución porcentual de las respuestas afirmativas a la existencia de códigos o documentos formales que expliciten protocolos de actuación y organización de la producción en este ámbito. La distribución de las respuestas afirmativas muestra un grado de desconocimiento mayor en el ámbito de los empresarios que en el de los trabajadores con respecto a esta cuestión. Hecho que se da tanto en el conocimiento de empresas con un código ético (31,4% para titulados y 22,4% para empresas) como en la existencia de tales códigos (24,3% para titulados y 9,1% para empresas).

As respostas son:

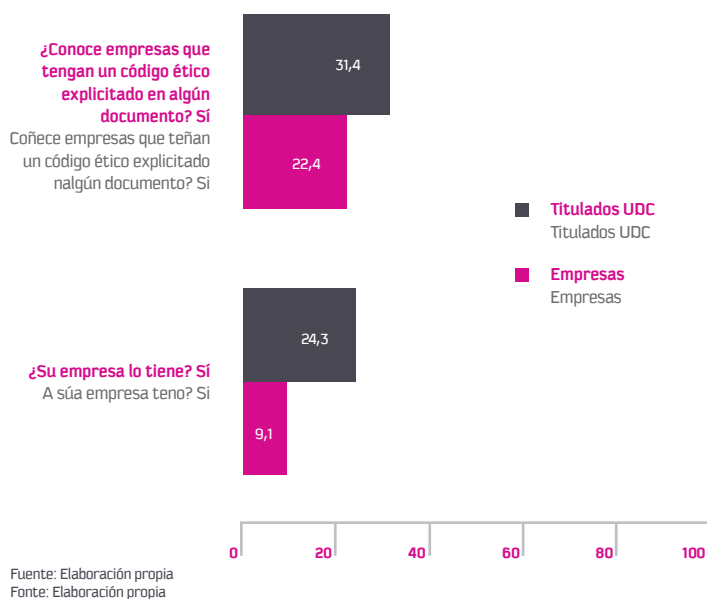
Sí

Non

No gráfico 115 preséntase a distribución porcentual das respostas afirmativas á existencia de códigos ou documentos formais que expliciten protocolos de actuación e organización da produción neste ámbito. A distribución das respostas afirmativas mostra un grao de descoñecemento maior no ámbito dos empresarios que no dos traballadores con respecto a esta cuestión. Feito que se dá tanto no coñecemento de empresas cun código ético (31,4% para titulados e 22,4% para empresas) como na existencia de tales códigos (24,3% para titulados e 9,1% para empresas).

Gráfico 115. Distribución porcentual de respuestas afirmativas con respecto al conocimiento de códigos éticos en la empresa

Gráfico 115. Distribución porcentual de respostas afirmativas con respecto ao coñecemento de códigos éticos na empresa





Conclusiones

Conclusións

Conclusiones

Conclusións

Este traballo está conformado por tres capítulos en los que se han analizado las competencias profesionales de los graduados de la Universidad de A Coruña desde diferentes perspectivas, las competencias adquiridas durante los estudios, las aplicadas en el puesto de trabajo y las requeridas por los empresarios.

El objetivo básico es disponer de una amplia y exhaustiva información con un alto grado de fiabilidad que permita conocer cuáles son los puntos fuertes y débiles en la formación de los titulados de la Universidad de A Coruña, y de qué medios se podría disponer para que en un periodo razonable de tiempo, las instituciones adecúen su formación a las nuevas necesidades de la sociedad actual.

A lo largo del análisis se han considerado todas las titulaciones de la universidad agregadas en 19 grupos por afinidades competenciales. Esta decisión inicial permitió obtener resultados más significativos y observar las importantes diferencias en la valoración de las competencias, de los ítems, de los márgenes de mejora y de las desviaciones típicas.

La muestra de titulados de esta investigación es de 1.052 individuos, y está compuesta por graduados del curso 2003/2004 y del 2006/2007. En lo que respecta a la situación laboral de los universitarios destaca la tasa de ocupación promedio que alcanza el 72,67% en este informe. No obstante, esta tasa refleja una caída de 4,3 puntos respecto a los datos obtenidos para el informe anterior del 2007 (76,97% para el 2007 y 72,67% para el 2009). Esta situación, es necesario entenderla dentro del actual contexto de crisis en el mercado de trabajo y en la economía a nivel global. Los resultados, también indican notables diferencias de género en lo referente al empleo, siendo mayor en los hombres que en las mujeres. Esta brecha en la ocupación muestra una tendencia a incrementarse, con un 13,02% en el informe del 2007 y del 14,39% en el actual del 2009.

Los resultados laborales también reflejan diferencias importantes en las tasas de ocupación cuando se analiza la muestra de forma separada según el año en que han finalizado los estudios los universitarios. Para los jóvenes que han terminado en 2003/2004 esta tasa es del 82,76%, mientras que en aquellos que solo llevan dos años como graduados esta inserción es del 66,3%. Se trata, en este caso, de un indicador bastante fiable de la mejora de la inserción laboral a lo largo de la trayectoria de empleo del encuestado.

Conocer cuál es el puesto de trabajo desempeñado por los graduados es importante, pero también lo es conocer cuál es su relación con la experiencia laboral que poseen cuantificada en meses. Los resultados indican, claramente, que la mayor parte de los graduados trabajan en puestos técnicos (60,03%), seguido de aquellos que desempeñan su profesión como mandos intermedios (21,19%) y, en tercer lugar, figuran los empleados (con un 15,65%). Los puestos de directivo y de directivo intermedio representan, tan solo el 3,13% de la muestra. La tendencia que subyace en la distribución de los puestos de trabajo

Este traballo está conformado por tres capítulos nos que se analizaron as competencias profesionais dos graduados da Universidade da Coruña desde diferentes perspectivas, as competencias adquiridas durante os estudos, as aplicadas no posto de traballo e as requiridas polos empresarios.

O obxectivo básico é dispor dunha ampla e exhaustiva información cun alto grao de fiabilidade que permita coñecer cales son os puntos fortes e débiles na formación dos titulados da Universidade da Coruña, e de que medios se podería dispor para que nun período razoable de tempo, as institucións adecúen a súa formación ás novas necesidades da sociedade actual.

Ao longo da análise consideráronse todas as titulacións da universidade agregadas en 19 grupos por afinidades competenciais. Esta decisión inicial permitiu obter resultados máis significativos e observar as importantes diferenzas na valoración das competencias, dos ítems, das marxes de mellora e das desviacións típicas.

A mostra de titulados desta investigación é de 1.052 universitarios, que está composta por graduados do curso 2003/2004 e do 2006/2007. No que respecta á situación laboral dos universitarios destaca a taxa de ocupación media que alcanza o 72,67%. Non obstante, esta taxa reflicte unha caída de 4,3 puntos respecto aos datos obtidos para o ano 2007 (76,97% para o 2007 e 72,67% para o 2009). Esta situación é necesario entendela dentro do actual contexto de crise no mercado de traballo e na economía a nivel global. Os resultados, tamén indican notables diferenzas de xénero no referente ao emprego, sendo maior nos homes que nas mulleres. Esta brecha na ocupación mostra unha tendencia a incrementarse, cun 13,02% no informe de 2007 e do 14,39% no actual de 2009.

Os resultados laborais tamén reflicten diferenzas importantes nas taxas de ocupación cando se analiza a mostra de forma separada segundo o ano en que finalizaron os estudos os universitarios. Para a xuventude que rematou en 2003/2004 esta taxa é do 82,76%, mentres que naqueles que só levan dous anos como graduados esta inserción é do 66,3%. Trátase neste caso dun indicador bastante fiable da mellora da inserción laboral ao longo da traxectoria de emprego do enquisado.

Coñecer cal é o posto de traballo desempeñado polos graduados é importante, pero tamén o é coñecer cal é a súa relación coa experiencia laboral que posúen cuantificada en meses. Os resultados indican, claramente, que a maior parte dos graduados traballan en postos técnicos (60,03%), seguido daqueles que desempeñan a súa profesión como mandos intermedios (21,19%) e, en terceiro lugar, figuran os empregados (cun 15,65%). Os postos de directivo e de directivo intermedio representan, tan só o 3,13% da mostra. A tendencia subxacente na distribución dos postos de traballo desempeñados polos universitarios é que melloran a medida que transcorren os anos de experien-

desempeñados por los universitarios es que mejoran a medida que transcurren los años de experiencia laboral. Bajo el supuesto de que en todos los individuos existe una adecuación entre el trabajo realizado y la carrera estudiada.

Otro resultado de la investigación es el que hace referencia a la rentabilidad de la educación con respecto a la experiencia laboral. Para analizar esta relación se ha tenido en cuenta la metodología de Mincer, y se compara el salario obtenido con la variable explicativa de la experiencia laboral cuantificada en meses. Con la información disponible se aplicó un modelo semi-logarítmico donde el objetivo del ajuste es conocer la tendencia que subyace en la distribución. Se observa que los salarios están uniformemente distribuidos, con diferencias significativas entre el porcentaje de encuestados que cobran entre 901-1200€ (máximo con un 26,40%) y el porcentaje de titulados que ganan menos de 600€ (mínimo con un 16,15%). La pendiente positiva de la relación muestra como los salarios aumentan a medida que los trabajadores tienen más experiencia.

El tema central de la investigación es el estudio de las puntuaciones promedio obtenidas en las competencias profesionales que han declarado los graduados. Estas competencias, en el caso de las adquiridas en la Universidad de A Coruña, son muy altas con una puntuación promedio total de todos los ítems de 4,758. Equivalente a tener unas competencias entre “razonables y suficientes”. Para cada uno de los ítems analizados la puntuación obtenida también es muy alta. La valoración agregada está comprendida entre un mínimo de 4,317 puntos, en la *toma de decisiones*, equivalente a unas competencias adquiridas “razonables” y un máximo con una puntuación de 5,441, en la *capacidad de aprender*, en este caso las competencias serían “suficientes”.

En el contexto de las competencias aplicadas, donde solo han respondido el cuestionario los jóvenes que trabajan, las puntuaciones medias son siempre superiores a las de las adquiridas. En este caso, todos los ítems experimentan un incremento bastante acusado, con la única excepción del *conocimiento básico de la profesión*. En todos los demás, los valores fluctúan entre un mínimo en *conocimiento básico de la profesión* con una puntuación de 4,664, y un máximo en la *responsabilidad en el trabajo* con un 6,198 entre “mucho y sobradamente cualificado”.

La lógica que subyace en la información obtenida es el esfuerzo que debe de llevar a cabo la Universidad para capacitar mejor a los titulados hacia el mercado laboral, para ello se analiza el margen de mejora entre las competencias adquiridas en la Universidad de A Coruña y las requeridas por los empresarios. En este caso, el valor promedio del margen de mejora es del 20,867%, y esta situación indica las necesidades de mejora que se deben afrontar para la convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior. Los resultados permiten afirmar que en todos los ítems analizados el margen de mejora es positivo. Destacan los ítems que están por encima del valor promedio: *resolución de problemas* que alcanza el valor más elevado con un 30,286%, seguido de la *capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica* con un 29,171%, la *toma de decisiones* con un 25,587%, la *capacidad de organizar y planificar* con un 25,566%, la *capacidad de comunicación* con un 25,026%, la *responsabilidad en el trabajo* con un 24,471%, la *motivación por el trabajo* con el 23,909%, y la *capacidad de adaptación a nuevas situaciones* con un 22,847%, *conocimientos básicos de la profesión* con el 22,468%, *preocupación por la calidad y la mejora* con un 21,531%, *capacidad para generar nuevas ideas* con el 21,334% y el *compromiso ético* con el 21,246%.

cia laboral. Baixo o suposto de que en todos os individuos existe unha adecuación entre o traballo realizado e a carreira estudada.

Outro resultado da investigación é o que fai referencia á rendibilidade da educación con respecto á experiencia laboral. Para analizar esta relación tívose en conta a metodoloxía de Mincer, e compárase o salario obtido coa variable explicativa da experiencia laboral cuantificada en meses. Coa información dispoñible aplicouse un modelo semi-logarítmico onde o obxectivo do axuste é coñecer a tendencia subxacente na distribución. Obsérvase que os salarios están uniformemente distribuídos, con diferenzas significativas entre a porcentaxe de enquisados que cobran entre 901-1200€ (máximo cun 26,40%) e a porcentaxe de titulados que ganan menos de 600€ (mínimo cun 16,15%). A pendente positiva mostra como os salarios aumentan a medida que os traballadores teñen máis experiencia.

O tema central da investigación é o estudo dos resultados medios obtidos nas competencias profesionais que declararon os graduados. Estas competencias, no caso das adquiridas na Universidade da Coruña, son moi altas cun resultado medio total de todos os ítems de 4,758. Equivalente a ter unhas competencias entre “razoables e suficientes”. Para cada un dos ítems analizados a puntuación obtida tamén é moi alta. A valoración agregada está comprendida entre un mínimo de 4,317 puntos, na *toma de decisións*, equivalente a unhas competencias adquiridas “razoables” e un máximo cunha puntuación de 5,441, na *capacidade de aprender*, neste caso as competencias serían “suficientes”.

No contexto das competencias aplicadas, onde só responderon ao cuestionario os mozos e mozas que traballan, a puntuación media son sempre superiores ás das adquiridas. Neste caso, todos os ítems experimentan un incremento bastante acusado, coa única excepción do *coñecemento básico da profesión*. En todos os demais, os valores flútuán entre un mínimo en *coñecemento básico da profesión* cunha puntuación de 4,664, e un máximo na *responsabilidade no traballo* cun 6,198 entre “moito e amplamente cualificado”.

A lóxica subxacente na información obtida é o esforzo que debe de levar a cabo a Universidade para capacitar mellor os titulados cara ao mercado laboral, para iso analízase a marxe de mellora entre as competencias adquiridas na Universidade da Coruña e as requiridas polos empresarios. Neste caso, o valor medio dos ítems é de 20,867%, e esta situación indica as necesidades de mellora que se deben afrontar para a converxencia co Espazo Europeo de Educación Superior. Os resultados permiten afirmar que en todos os ítems analizados a marxe de mellora é positiva. Mais, é preciso destacar, sobre todo, o ítem *resolución de problemas* que alcanza o valor máis elevado cun 30,286%, seguido da *capacidade de aplicar os coñecementos á práctica* cun 29,171%, a *toma de decisións* cun 25,587%, a *capacidade de organizar e planificar* cun 25,566%, a *capacidade de comunicación* cun 25,026%, a *responsabilidade no traballo* cun 24,471%, a *motivación polo traballo* cun 23,909%, e a *capacidade de adaptación a novas situacións* cun 22,847%, *coñecementos básicos da profesión* cun 22,468%, *preocupación pola calidade e a mellora* cun 21,531%, *capacidade para xerar novas ideas* cun 21,334% e o *compromiso ético* cun 21,246%.

O nexo de unión entre a valoración das competencias que fan os graduados cando se enfrontan a un posto de traballo e a opinión manifestada polo empresariado desde a perspectiva da preparación dos traballadores universitarios móstrase nesta marxe de mellora.

El nexo de unión entre la valoración de las competencias que hacen los graduados cuando se enfrentan a un puesto de trabajo y la opinión manifestada por los empresarios desde la perspectiva de la preparación de los trabajadores universitarios se muestra en este margen de mejora.

Por lo que respecta a la opinión manifestada por los empresarios, es interesante destacar que en el proyecto han participado 907 establecimientos y se han analizado de forma agregada y desagregada según el número de trabajadores. Se han considerado empresas grandes las que tienen más de 249 trabajadores, medianas entre 50 y 249 trabajadores, pequeñas entre 10 y 49 trabajadores y microempresas entre 1 y 9 trabajadores.

Lo más relevante, de los resultados obtenidos, es que las competencias requeridas por las empresas son más elevadas que las adquiridas y las aplicadas por los titulados. Además, es muy significativo comprobar que la valoración de los ítems por los empresarios varía según su tamaño. Cabe destacar que las empresas pequeñas exigen más aptitudes a sus trabajadores que las empresas grandes en todo el rango de ítems estudiados. La información obtenida refleja que el ítem *habilidad para trabajar de forma independiente* aparece seriamente penalizado en las empresas grandes (con sólo un 4,700 de puntuación). Este valor está incluso por debajo de la curva de competencias adquiridas en la UDC, lo que sugiere la importancia que las empresas de este tamaño conceden a que los trabajadores acaten las órdenes de los mandos directivos. Los valores para el ítem *habilidades interpersonales* coinciden para los cuatro tamaños empresariales y, también con la curva de competencias aplicadas. Esta situación podría significar que este es un ítem obtenido de forma adecuada en la trayectoria curricular seguida en la universidad por los titulados.

No obstante, en todo este análisis hay una cuestión pendiente y de difícil cuantificación relativa a la valoración que hacen los empresarios de la enseñanza recibida en la universidad por sus trabajadores. Así, en este trabajo se muestra, claramente, la importancia que las empresas otorgan a las prácticas de los jóvenes. Los resultados muestran la existencia de un cierto desajuste entre la titulación obtenida y los requerimientos del mercado laboral. El 55,29% de los empresarios encuestados demandan la implantación de más programas de prácticas y acercamiento a la realidad empresarial de los universitarios.

Por otro lado, los resultados también reflejan las condiciones que más se valoran a la hora de contratar a nuevos graduados. Los empresarios priman, sobre todo, los *conocimientos básicos de la profesión*, la *responsabilidad en el trabajo*, la *capacidad de trabajar en equipo* y la *motivación por el trabajo*. Por lo que respecta a los requisitos manifestados por los empresarios para promocionar a los universitarios a puestos más cualificados, la opinión ha sido casi unánime al seleccionar la *responsabilidad en el trabajo*, seguida de la *motivación por el trabajo*, la *capacidad de esfuerzo* (alta productividad, profesionalidad) y la *experiencia en la empresa*.

Otro objetivo de la investigación era conocer la importancia que los empresarios dan al conocimiento del idioma inglés por parte de los graduados. De hecho, se ha incorporado como un apartado especial en la encuesta a las empresas donde se les solicita que valoren los conocimientos que el trabajador universitario tiene de este idioma. Las puntuaciones oscilan entre 1 (conocimiento nulo) y 5 (conocimiento máximo) para cuantificar el nivel adquirido. Los resultados muestran que las empresas consideran que los graduados han adquirido un nivel

Polo que respecta á opinión manifestada polo empresariado, é interesante destacar que no proxecto participaron 907 establecementos e analizáronse de forma agregada e desagregada segundo o número de traballadores. Consideráronse empresas grandes as que teñen máis de 249 traballadores, medianas entre 50 e 249 traballadores, pequenas entre 10 e 49 traballadores e microempresas entre 1 e 9 traballadores.

O máis relevante, dos resultados obtidos, é que as competencias requiridas polas empresas son máis elevadas que as adquiridas e as aplicadas polos titulados. Ademais, é moi significativo comprobar que a valoración dos ítems polo empresariado varía segundo o seu tamaño. Hai que destacar que as empresas pequenas esixen máis aptitudes aos seus traballadores que as empresas grandes en todo o rango de ítems estudados. A información obtida reflicte que o ítem *habilidad para traballar de forma independente* aparece seriamente penalizado nas empresas grandes (con só un 4,700 de puntuación). Este valor está mesmo por debaixo da curva de competencias adquiridas na UDC, o que suxire a importancia que as empresas deste tamaño conceden a que os traballadores acaten as ordes dos mandos directivos. Os valores para o ítem *habilidades interpersoais* coinciden para os catro tamaños empresariais e, tamén coa curva de competencias aplicadas. Esta situación podería significar que este é un ítem obtido de forma adecuada na traxectoria curricular seguida na universidade polos titulados.

Non obstante, en toda esta análise unha cuestión pendente e de difícil cuantificación é a relativa á valoración que fan os empresarios do ensino recibido na universidade. Neste traballo móstrase claramente a importancia que as empresas outorgan ás prácticas da mocidade. Os resultados mostran a existencia dun certo desaxuste entre a titulación obtida e os requirimentos do mercado laboral. O 55,29% do empresariado enquisado demanda a implantación de máis programas de prácticas e achegamento á realidade empresarial dos universitarios.

Por outro lado, os resultados tamén reflicten as condicións que máis se valoran á hora de contratar a novos graduados. O empresariado prima, sobre todo, os *coñecementos básicos da profesión*, a *responsabilidade no traballo*, a *capacidade de traballar en equipo* e a *motivación polo traballo*. Polo que respecta aos requisitos manifestados polo empresariado para promocionar aos universitarios a postos máis cualificados, a opinión foi casi unánime ao seleccionar a *responsabilidade no traballo*, seguida da *motivación polo traballo*, a *capacidade de esforzo* (alta produtividade, profesionalidade) e a *experiencia na empresa*.

Outro obxectivo da investigación era coñecer a importancia que o empresariado dá ao coñecemento do idioma inglés por parte dos graduados. De feito, incorporouse como un apartado especial na enquisa ás empresas onde se lles solicita que valoren os coñecementos que o traballador universitario ten deste idioma. As puntuacións oscilan entre 1 (coñecemento nulo) e 5 (coñecemento máximo) para cuantificar o nivel adquirido. Os resultados mostran que as empresas consideran que os graduados adquiriron un nivel de inglés na UDC medio cun valor de 2,27. Tamén se incorpora outra variable considerada moi relevante como é a importancia que dan ao idioma inglés para contratar aos traballadores. Neste caso a puntuación varía entre 1 (onde o coñecemento de inglés non afecta) e 4 (onde é básico para ser contratado). A puntuación obtida é de 2,08. Cunha clara tendencia ascendente da puntuación a medida que aumenta o tamaño da empresa. Por outra parte, como complemento da pregunta anterior,

de inglés en la UDC medio con un valor de 2,27. También se incorpora otra variable considerada muy relevante como es la importancia que dan al idioma inglés para contratar a los trabajadores. En este caso, la puntuación varía entre 1 (donde el conocimiento de inglés no afecta) y 4 (donde es básico para ser contratado). La puntuación obtenida es de 2,08. Con una clara tendencia ascendente de la puntuación a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Por otra parte, como complemento de la pregunta anterior, se pregunta por el nivel real de inglés utilizado en las empresas. La respuesta promedio muestra que el nivel de utilización es bajo de un 1,8 sobre un máximo de 4 puntos. Pero, los datos permiten afirmar que las empresas grandes valoran más la utilización del nivel de inglés.

Finalmente, el estudio incorpora un análisis general sobre consideraciones éticas relacionadas con la actividad productiva y laboral. Es interesante señalar que los resultados obtenidos en este apartado y las conclusiones que se derivan de ello son muy relevantes en el momento actual. La información obtenida muestra que cuando se les pregunta a empresarios y graduados que entienden por ética empresarial, ambos colectivos asignan el mismo significado a este concepto: “honradez, seriedad, lealtad”, “compromiso con la calidad profesionalidad” y “compromiso con el cliente”.

Otro resultado de la investigación en este apartado es el que hace referencia al choque entre los intereses comerciales y la actitud ética. Las puntuaciones oscilan desde 1 hasta 4, con una valoración de 1 (ética), 2 (más ética menos interés), 3 (menos ética y más interés) y 4 (interés). Los resultados muestran que en las empresas se detecta una clara inclinación hacia tener en cuenta más los valores éticos con un 1,97, puntuación que se sitúa entre “que prime la ética (1)” y “que prime más la ética y menos el interés (2)”. Además, esta tendencia aumenta a medida que aumenta el tamaño de las empresas. Otra información adicional respecto a este tipo de dilemas se muestra en la opinión de graduados y empresarios. Los resultados muestran un comportamiento bastante similar, aunque las empresas consideran la preferencia de valores éticos en menor grado que los titulados universitarios: 77,36% y 83,95% respectivamente.

Por lo que respecta a la cuestión de si las empresas deben asumir un papel protagonista en la conformación de los valores éticos. Los resultados son que el 86,71% de las empresas adopta este papel protagonista. Sin embargo, presenta más variabilidad la creencia de que la adopción de este tipo de valores redunde en una mayor rentabilidad y solidez, que sigue siendo sin embargo, una opinión ampliamente extendida con un 68,62%.

Por último podríamos destacar que la institución éticamente más valorada tanto por empresarios como por graduados es la universidad, en segundo lugar figura para los empresarios la empresa, y en el caso de los titulados la sociedad.

pregúntase polo nivel real de inglés utilizado nas empresas. A resposta media mostra que o nivel de utilización é baixo, dun 1,8 sobre un máximo de 4 puntos. Pero, os datos permiten afirmar que as empresas grandes valoran máis a utilización do nivel de inglés.

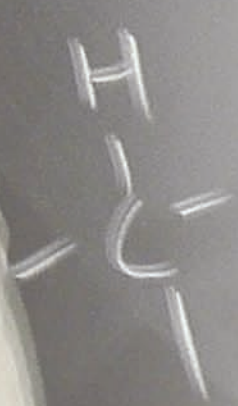
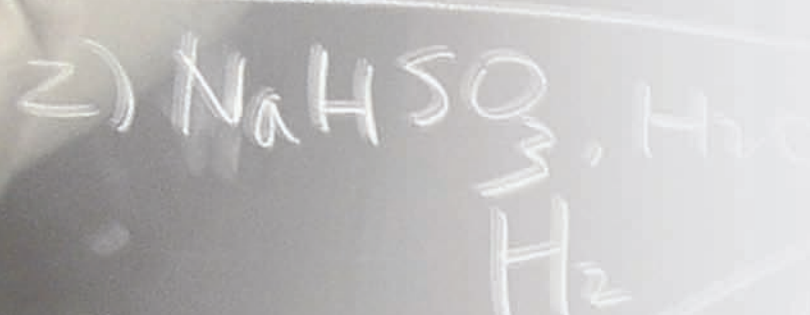
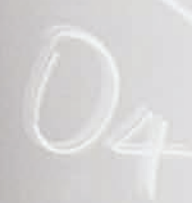
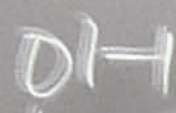
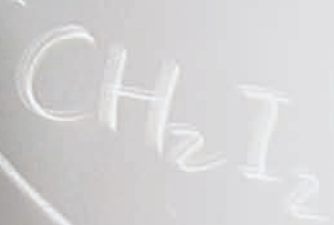
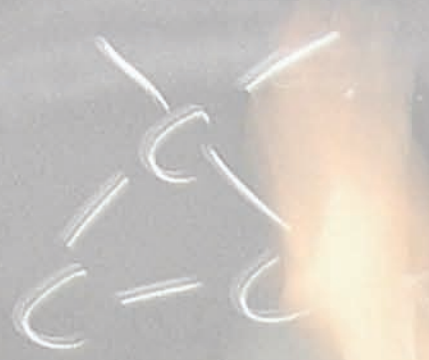
Finalmente, o estudo incorpora unha análise xeral sobre consideracións éticas relacionadas coa actividade produtiva e laboral. É interesante sinalar que os resultados obtidos neste apartado e as conclusións que se derivan disto son moi significativas no momento actual. A información obtida mostra que cando se lles pregunta a empresarios e graduados que entenden por ética empresarial, ambos colectivos asignan o mesmo significado a este concepto: “honradez, seriedade, lealdade”, “compromiso coa calidade, profesionalidade” e “compromiso co cliente”.

Outro resultado da investigación neste apartado é o que fai referencia ao choque entre os intereses comerciais e a actitude ética. As puntuacións oscilan desde 1 ata 4, cunha valoración de 1 (ética), 2 (máis ética menos interese), 3 (menos ética e máis interese) e 4 (interese). Os resultados mostran que nas empresas se detecta unha clara inclinación cara a ter en conta máis os valores éticos cun 1,97, puntuación que se sitúa entre “que prime a ética (1)” e “que prime máis a ética e menos o interese (2)”. Ademais, esta tendencia aumenta a medida que aumenta o tamaño das empresas. Outra información adicional respecto a este tipo de dilemas móstrase na opinión de graduados e empresarios. Os resultados mostran un comportamento bastante similar, se ben as empresas consideran a preferencia de valores éticos en menor grao que os titulados universitarios: 77,36% e 83,95% respectivamente.

Polo que respecta á cuestión de se a empresa debe asumir un papel protagonista na conformación dos valores éticos, os resultados son xa que o 86,71% das empresas adopta este papel protagonista. Así e todo, presenta máis variabilidade a crenza de que a adopción deste tipo de valores redunde nunha maior rendibilidade e solidez, que segue sendo, unha opinión amplamente estendida cun 68,62%.

Por último poderíamos destacar que a institución eticamente máis valorada tanto por empresarios como por graduados é a universidade, en segundo lugar figura para os empresarios a empresa, e no caso dos titulados a sociedade.

rxn of



← catalyst BH_3
2) H_2

Anexos

Anexos

Anexo 1. Encuesta a graduados de la UDC

Anexo 1. Enquisa a graduados da UDC



Observatorio
Ocupacional
Universidade da Coruña

II Estudio de Competencias para titulados de la UDC (cuestionario titulados)

NIF/pasaporte:

Titulación:

Curso:

Nombre:

Apellidos:

Calle:

Población/Localidad

CP:

Provincia:

Municipio:

Teléfono:

Móvil:

Email:

Observaciones:

CNAE/IAE:

SEXO (1=mujer, 0=hombre)

☐

1. ¿Está
trabajando
actualmente?

☐ Sí ☐ No

2. ¿Si está trabajando, en qué tipo de empresa trabaja?

Empresa:

Puesto:

Sector:

3. ¿Si está
trabajando,
¿cuánto tiempo
lleva en la
empresa?

años

4. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial?

5. ¿Cuando esta ética choca con los intereses comerciales de la empresa, qué debe primar?

Ética	+Ética/-Interés	-Ética/+Interés	Interés
☐	☐	☐	☐

6. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿está usted de acuerdo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐

7. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿está usted de acuerdo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐

8. ¿Qué grado de dificultad tiene aplicar las conductas éticas en...

	Bajo	Medio	Alto	en caso de ALTO, ¿porqué?
... empleados?	☐	☐	☐	
... proveedores?	☐	☐	☐	
... directivos?	☐	☐	☐	
... clientes?	☐	☐	☐	
... accionistas?	☐	☐	☐	
... su comunidad local?	☐	☐	☐	
... la sociedad?	☐	☐	☐	
... la competencia?	☐	☐	☐	

9. ¿En qué medida en nuestro país las conductas éticas están extendidas en...

	Baja	Media	Alta
... la universidad?	☐	☐	☐
... la sociedad?	☐	☐	☐
... la empresa?	☐	☐	☐
... la política?	☐	☐	☐

10. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético?

11. ¿Conoce empresas que tengan un código ético explicitado en algún documento? ☐ Sí ☐ No

12. ¿Su empresa lo tiene? ☐ Sí ☐ No

13- De la siguiente lista de competencias, indíquenos en qué grado las adquirió en la universidad y con qué frecuencia utiliza esas competencias (1= 'mínimo grado , 7= 'máximo grado)

	Competencias adquiridas en la UDC							Competencias aplicadas en la empresa						
Competencias transversales para titulados	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1.Conoc. básicos de la profesión	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.Capacidad de comunicación	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.Resolución de problemas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.Capacidad de organizar y planificar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.Capacidad de trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.Compromiso ético	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
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 adapt. a nuevas situaciones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.Toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.Hab. de gestión de la información	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16.Capacidad de análisis y de síntesis	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.Habilidades interpersonales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.Habilidad para trabajar de forma indep.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.Capacidad para generar nuevas ideas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 2. Encuesta a graduados de la UDC

Anexo 2. Enquisa a graduados da UDC



Observatorio
Ocupacional
Universidade da Coruña

II Estudio de Competencias para Empresas

CIF:

Nombre:

Domicilio:

CP

Localidad:

Teléfono:

Fax:

CNAE/IAE:

Actividad:

Observaciones:

1. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa?

2. Número de empleados de la empresa
pertenece su empresa?

3. ¿Cuántos titulados tiene plantilla?

4. ¿Qué titulaciones universitarias poseen?

5. ¿Qué titulaciones son las mas demandadas en su empresa?

6. ¿Su empresa piensa contratar a medio plazo a algún titulado universitario? ☐ Sí ☐ No

Si fuera así, ¿de qué titulaciones?

7. ¿Tiene alguna preferencia por la universidad de donde procedan los titulados universitarios que trabajen en su empresa?

☐ Sí ☐ No

Si fuera así, ¿a qué se debe esta preferencia?

ID1. ¿Cuál es el nivel de inglés que considera han adquirido los titulados en la universidad?				
Nulo	Poco	Medio	Bastante	Máximo
☐	☐	☐	☐	☐

ID2. ¿Qué importancia le da al nivel de inglés de los graduados para contratarlos en su empresa?			
Nulo	Poca	Bastante	Máxima
☐	☐	☐	☐

ID3. ¿Cuál es el nivel de inglés utilizado en su empresa?			
Nulo	Poca	Bueno	Muy bueno
☐	☐	☐	☐

8. La valoración de las habilidades y conocimientos del titulado de la UDC que contrató los calificaría como:

☐ Satisfactoria

☐ Insatisfactoria

9. ¿Qué carencias detectó en su formación académica?

10. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial?

11. ¿Cuando esta ética choca con los intereses comerciales de la empresa, qué debe primar?

Ética	+Ética/-Interés	-Ética/+Interés	Interés
☐	☐	☐	☐

12. La empresa debe asumir un paper protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿está usted de acuerdo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐

13. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿está usted de acuerdo?

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
☐	☐	☐	☐

14. ¿En qué medida en nuestro país las conductas éticas están extendidas en...

	Baja	Media	Alta
... la universidad?	☐	☐	☐
... la sociedad?	☐	☐	☐
... la empresa?	☐	☐	☐
... la política?	☐	☐	☐

15. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético?

16. ¿Conoce empresas que tengan un código ético explicitado en algún documento? ☐Sí ☐No

17. ¿Su empresa lo tiene? ☐Sí ☐No

18- Valora la importancia de las siguientes competencias (1= 'mínimo grado , 7= 'máximo grado)

Competencias transversales en las empresas	Grado de importancia						
	1	2	3	4	5	6	7
1.Conoc. básicos de la profesión	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.Capacidad de comunicación	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.Resolución de problemas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.Capacidad de organizar y planificar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.Capacidad de trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.Compromiso ético	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
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 adapt. a nuevas situaciones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.Toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.Hab. de gestión de la información	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16.Capacidad de análisis y de síntesis	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.Habilidades interpersonales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.Habilidad para trabajar de forma indep.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.Capacidad para generar nuevas ideas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19. ¿Qué competencias considera imprescindibles a la hora de contratar a un titulado?

20. ¿Qué competencias valora para ascender a un titulado?

El contenido de esta encuesta queda almacenado en la base de datos de la Universidad de A Coruña de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos, para cualquier consulta o modificación diríjase a col@udc.es o al Observatorio Ocupacional de la Universidad de A Coruña

Anexo 3. Criterios de agregación de titulaciones en el estudio

Anexo 3 Criterios de agregación de titulacións no estudo

Arquitectura y Arquitectura Técnica / Arquitectura e Arquitectura Técnica	Arquitecto / Arquitecto
	Arquitecto Técnico en Ejecución de Obras / Arquitecto Técnico en Execución de Obras
Biblioteconomía / Biblioteconomía	Diplomado en Biblioteconomía y Documentación / Diplomado en Biblioteconomía e Documentación
	Licenciado en Documentación / Licenciado en Documentación
CC actividad física y del deporte / CC Actividade Física e do Deporte	Lic. en CC. de Actividad Física y del Deporte / Lic. en CC. de Actividade Física e do Deporte
CC de la Salud / CC da Saúde	Diplomado en Enfermería / Diplomado en Enfermaría
	Diplomado en Fisioterapia / Diplomado en Fisioterapia
	Diplomado en Podología / Diplomado en Podoloxía
CC Económicas / CC Económicas	Licenciado en Economía / Licenciado en Economía
	Diplomado en Ciencias Empresariales / Diplomado en Ciencias Empresariais
CC Empresariales y ADE / CC Empresariais e ADE	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas / Licenciado en Administración e Dirección de Empresas
Ciencias / Ciencias	Lic. CC. Químicas (esp. química ambiental) / Lic. CC. Químicas (esp. Química Ambiental)
	Licenciado en Biología / Licenciado en Bioloxía
	Licenciado en Química / Licenciado en Química
Derecho / Dereito	Licenciado en Derecho / Licenciado en Dereito
Humanidades / Humanidades	Licenciado en Filología Gallega / Licenciado en Filoloxía Galega
	Licenciado en Filología Hispánica / Licenciado en Filoloxía Hispánica
	Licenciado en Filología Inglesa / Licenciado en Filoloxía Inglesa
	Licenciado en Humanidades / Licenciado en Humanidades
Ingenierías Superiores / Enxeñarías Superiores	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos / Enxeñeiro de Caminos, Canais e Portos
	Ingeniero Industrial / Enxeñeiro Industrial
	Ingeniero Naval y Oceánico / Enxeñeiro Naval e Oceánico
	Ingeniero Técnico Industrial / Enxeñeiro Técnico Industrial
	Ingeniero Técnico en Diseño Industrial / Enxeñeiro Técnico en Deseño Industrial
Ingenierías Técnicas no Navales / Enxeñarías Técnicas non Navais	Ingeniero Técnico en Electricidad / Enxeñeiro Técnico en Electricidade
	Ingeniero Técnico en Electrónica / Enxeñeiro Técnico en Electrónica
	Ingeniero Técnico Obras Públicas (esp. construcciones civiles) / Enxeñeiro Técnico Obras Públicas (esp. construcións civís)
Ingenierías Técnicas Navales / Enxeñarías Técnicas Navais	Ingeniero Técnico en Estructuras Marinas / Enxeñeiro Técnico en Estruturas Mariñas
	Ingeniero Técnico en Propulsión y Servicios / Enxeñeiro Técnico en Propulsión e Servizos
	Ingeniero Técnico Naval / Enxeñeiro Técnico Naval
Ingenierías en Informática / Enxeñarías en Informática	Diplomado en Informática / Diplomado en Informática
	Ingeniero en Informática / Enxeñeiro en Informática
	Ingeniero Técnico en Informática de Gestión / Enxeñeiro Técnico en Informática de Xestión
	Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas / Enxeñeiro Técnico en Informática de Sistemas
Integración y Apoyo Social / Integración e Apoio Social	Diplomado en Educación Social / Diplomado en Educación Social
	Diplomado en Logopedia / Diplomado en Logopedia
	Diplomado en Terapia Ocupacional / Diplomado en Terapia Ocupacional
Maestros / Mestres	Maestro: Especialidad Audición Y Lenguaje / Mestre: Especialidade Audición e Linguaxe
	Maestro: Especialidad Educación Física / Mestre: Especialidade Educación Física
	Maestro: Especialidad Educación Infantil / Mestre: Especialidade Educación Infantil
	Maestro: Especialidad Educación Primaria / Mestre: Especialidade Educación Primaria
Relaciones Laborales / Relacións Laborais	Diplomado en Relaciones Laborales / Diplomado en Relacións Laborais
Sociología y Psicopedagogía / Socioloxía e Psicopedagogía	Licenciado en Comunicación Audiovisual / Licenciado en Comunicación Audiovisual
	Licenciado en Psicopedagogía / Licenciado en Psicopedagogía
	Licenciado en Sociología / Licenciado en Socioloxía
Transporte y Navegación / Transporte e Navegación	Diplomado en Máquinas Navales / Diplomado en Máquinas Navais
	Diplomado en Navegación Marítima / Diplomado en Navegación Marítima
	Licenciado en Máquinas Navales / Licenciado en Máquinas Navais
	Licenciado en Náutica y Transporte Marino / Licenciado en Náutica e Transporte Marino
Turismo / Turismo	Diplomado en Turismo / Diplomado en Turismo

Anexo 4. Lista de empresas participantes

Anexo 4. Lista de empresas participantes

1	3.14 FINANCIAL CONTENTS S.L.
2	A Y A
3	A. TAIBO S.L.
4	A.C. MEDIN S.A.
5	ABAGE SERVICIOS INTEGRALES S.L.
6	ABECONSA
7	ABM-HAGEMEYER S.L.U.
8	ABN PIPE SISTEMAS S.L.
9	ACCION DE COBRO, S.A.
10	ACERIUSA
11	A-CERO ESTUDIO ARQUITECTURA URBANISMO S.L.
12	ACORDAR COMUNICACION EN INTERNET S.L.
13	AFIANZAMIENTOS DE GALICIA S.G.R.
14	AFN
15	AGE ASESORES S.L.
16	AGILDA SERVICIOS INTEGRALES S.L.
17	AGRICOLA CARBALLEIRA
18	AGRO-ANIMALES
19	AGUEIRO S.A.
20	ALAPLANA CORUÑA S.L.
21	ALCARAZ Y LOPEZ ARQUITECTURA S.L.
22	ALCOA INESPAL S.A.
23	alcuba
24	ALFA 21 OUTSOURCING S.L.
25	ALFA INSTANT S.L.
26	Alfonso García González, S.L.
27	ALGAREIRA S.L.
28	ALMACENES COUTO S.A.
29	ALMACENES RIVERA S.L.
30	ALMACENES ROIBAL S.L.
31	ALMACOGA S.L.
32	ALQUIGAL ALQUILERES DE GALICIA S.L.
33	ALQUILER DE VEHICULOS AS PONTES, S.L.
34	ALQUILERES F-3 S.L.
35	ALTAIR INGENIERIA Y APLICACIONES, SA
36	ALTIA CONSULTORES, S.L.
37	ALUMINIOS ALBA
38	ALUMINIOS CASTRO S.L.
39	ALUMINIOS JOSE PENA S.L.
40	ALUMINIOS O PONTO S.L.
41	ALUMINIOS QUINTELA S.L.
42	ALUMINIOS SANTALLA S.L.
43	ALVE ILUMINACION
44	AMADOR GARCIA ALLEGUE
45	AMANYR INTERIORES, S.L.
46	AMAPA FERROL S.L.
47	AMARA S.A.
48	AMARRADORES DEL PUERTO Y RIA DE FERROL S.L.
49	AMBIO S.A.
50	AMPA ILUMINACION
51	ANCORA VIAJES Y CONGRESOS S.L.
52	ÁNGEL ROAD S.L.
53	ANJOCA ANDALUCIA S.A.
54	ANPASA
55	ANTALIS
56	ANTÓN MARTIN SHIPPING S.L.
57	ANTONIO AMOR VARELA

58	ANTONIO BARALLOBRE ULLOA S.L.
59	ANTONIO SARDIÑA BASOA
60	ANXO NEIXA
61	APC SERVIGALICIA S.L.
62	APLICACIONES CORUÑESAS S.L.
63	APLICACIONES DE BOMBEO INDUSTRIAL, S.L.
64	APOLINAR MONTERO CONSTRUCCIONES S.L.
65	APPLUS NORCONTROL
66	ARCE CLIMA SISTEMAS Y APLICACIONES
67	ARCELORMITTAL DISTRIBUCION NOROESTE S.L.
68	ARDENTIAS.L
69	ARES Y CANOSA INMOBILIARIA S.L.
70	ARES Y PACHECO S.A.
71	ARGAMATIC S.L.
72	ARIAS HERMANOS
73	ARIAS HERMANOS CONSTRUCCIONES
74	ARMADORES DE BUQUES PESQUEROS S.L.
75	ARRIVA NOROESTE S.L.
76	ARS ABOGADOS S.C.
77	ARTABRO SAMDEU S.L.
78	ARTEIXO TELECOM, S.A.
79	ARTEPROM S.L.
80	ARTICULOS DE PROTECCION S.A.
81	AS PONTES TRANSAGRUP S.C.L.
82	ASCOGA CORREDURIA DE SEGUROS, S.L.
83	ASEMCO CONSULTORES LABORALES
84	ASESORIA CEDEIRA S.C.
85	ASESORÍA G. CASAS
86	ASESORIA GUIBRE
87	ASESORIA SAR ARES SL.
88	ASESORIA VILA DE AS PONTES SLNE.
89	ASESORIA Y GESTION DE EMPRESAS FARO S.L.
90	ASIMAAAC 21 S.L.
91	ASISTENCIA Y GESTIÓN DE OBRAS S.L.
92	ASOCIADOS INDUSTRIALES S.A.
93	ASPOL S.A.
94	ASTILLEROS JOSE VALIÑA S.A.
95	ASTRON CONSULTORES DE GESTION, S.L.
96	ATENCION DE PORTERIAS E CONSERXERIAS S.L.
97	AUCOCOSA
98	AUFERSAMOTOR S.L.
99	AURELIA LÓPEZ CASTRO Y OTRO S.C.
100	AUTO RADIO FERREIRO S.L.
101	AUTO SERVICIO LA CASILLA S.A.
102	AUTOCARES CANCELA S.L.
103	AUTOCARES LUIS RAPOSO S.L.
104	AUTOESCOLA XANGAL S.L.
105	AUTOMATISMOS Y REPARACIONES ELCA S.L
106	AUTOMOCIONES GALFERMI S.L.
107	AUTOMÓVILES BERMÚDEZ E HIJOS S.L.
108	AUTOMOVILES LOUZAO S.A.
109	AUTOMÓVILES SÁNCHEZ S.A.
110	AUTOPISTAS DEL ATLANTICO C.E.S.A.
111	AUTOPULLMANS TRAVIDI S.L.
112	AUTOS CAL PITA S.L.
113	AUTOS PUENTES-BOUZA S.L.
114	AUTOSERVICIO VILA DE CAMBRE S.A.

115	AXA ARQUEOLOXÍA S.C.
116	AYATS SESÉ JOSÉ
117	AZKAR LOGISTICA S.A.
118	BACALADS ALIMAR, S.L.
119	BAJAMAR SEPTIMA S.A.
120	BALCARSA S.A.
121	BALMONEL S.L.
122	BANCO DE GALICIA S.A.
123	BANCO PASTOR S.A.
124	BAÑO NORTE S.L.
125	BARBEITO LOPEZ CARPINTERIA S.L.
126	BARDERA S.L.
127	BAR-GAR S.L.
128	BARLOVENTO EOLICA S.L.
129	BARROSO ADAME F.
130	BAUPLATTE S.L.
131	BEGANO S.A.
132	BERGONDO SERVICIOS PUBLICITARIOS(BSP)
133	BETA - DIS S.L.
134	BIFORIS
135	BIOETANOL GALICIA
136	BIOELECCION S.L.
137	BIS DIASA
138	BLIND HOGAR S.L.
139	BLUFAQ S.A.
140	BODEGAS SAQUES S.L.
141	BODY CAR NARON S.L.
142	BOMBA PRINZE
143	BOMBAS TACA S.L.
144	BRAN SERIGRAFIC S.L.
145	BREOGÁN MOTOR, S.L.
146	BRICOKING, S.L.
147	BROSA INSTALACIONES
148	BULBO, S.L.
149	C.M. ALUMAN
150	C.P.S. EMPRESA CONSTRUCTORA
151	CAAMAÑO SISTEMAS METALICOS
152	CAAMAÑO Y LENS S.L.
153	CABLEADOS E INSTALACIONES ESPECIALES SL
154	CADENOTE YACHT, S.L.
155	CAIXA GALICIA
156	CAIXA GALICIA-URBANA 38
157	CALDELERÍA FERROLANA S.L.
158	CALSOMATU S.L.
159	CALTRAN S.A.
160	CALVO ELECTRICIDAD DEL AUTOMÓVIL S.L.
161	CAMARGLASS S.L.
162	CAMBRE CONSULTING
163	CAMERIL S.L.
164	CAMILO ARES, S.L.
165	CAMUYDE S.L.
166	CANARGA S.L.
167	CANLEMAR S.L.
168	CANtera DE PESCAS S.L.
169	CANTERAS EL POZO S.L.
170	CANTERAS FERROLANAS S.A.
171	CANTON VIAJES S.L.

172	CAPIMARGA, S.L.
173	CARCOSA
174	Cardenas Vidal S.L.
175	CARFRISA S.L.
176	CARLOS CUBEIRO Y ASOCIADOS S.L.
177	CARLOS DIAZ Y COMPAÑIA S.A.
178	CARMEN MELERO COSTUME S.L.
179	CARNICAS VARELA S.L.
180	CARPINTERIA ALLEGUE S.L.
181	CARPINTERÍA CARBALLIÑO
182	CARPINTERIA CERQUEIRO S.L.
183	CARPINTERIA CUATRO CAMINOS S.L.
184	CARPINTERIA HERMANOS PAN S.L.
185	CARPINTERIA JOSE LUIS
186	CARPINTERIA METALICA CRISLOMA S.L.
187	CARPINTERÍA MOAR
188	CARPINTERÍA Y CONSTRUCCIÓN CORUÑESA S.A.
189	CARPINTERIA Y EBANISTERIA CAMPOLONGO SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA
190	CARRIER ESPAÑA SERVICIO S.L
191	CARROCEROS DEL NOROESTE S.L.
192	CARRODEGUAS CHEDA JOSÉ MANUEL
193	CARTIENDA S.L.
194	CARTON UNO, S.L.
195	CASALNOVA CORUÑA S.L.
196	CASAS MOVIL S.A.
197	CASTRO RODRÍGUEZ TEODORO SATURNINO
198	CASTRO SILVA ASESORES S.L.
199	CEE AMIL LAGO SEWRVICIOS GENERALES S.L.
200	CELSE NUÑEZ
201	CÉLTICA DE CONFECCIONES S.A.L.
202	CENAFER MECANIZADOS
203	CENTRAL DISTR. VAZQUEZ Y CARBALLOSA S.L.
204	CENTRO DE FORMACIÓN GALLEGO S.L.
205	CENTRO DEPORTIVO RENBU-KAN
206	CENTRO FARMACEUTICO DE GALICIA, S.A.
207	CENTROS FERROL S.L.
208	CERAMICAS DEL CASTRO S.L.
209	CERNE INGENIERIA S.A.
210	CESPA S.A.
211	CETÁREA DE COBAS
212	CÍA. DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA, S.A.
213	CISTERNAS MUGARDOS S.L.
214	CLIMA ROCA YORK
215	CLIMAGAL S.L.
216	CLIMATEGA S.L.
217	CLIMELAB S.L.
218	CLINER S.A.
219	CLÍNICA FISIOTERAPIA ESTEIRO
220	CLINICA VETERINARIA ALBEITRE S.L.
221	CLINICA VETERINARIA CAMBRE
222	CMS S.L
223	COBOS PAVÓN S.L.
224	COLABORA INGENIEROS S.L.
225	COLTERXY S.L
226	COMA SIS CONSULTORES MANAGEMENT SISTEMAS
227	Comasis consultores S.L.

228	COMERCIAL AGRICOLA SAMIDE S.L.
229	COMERCIAL BAJAMA
230	COMERCIAL BEIS S.L.
231	COMERCIAL CANGURO CORUÑA S.L.
232	COMERCIAL CANO DOCE
233	COMERCIAL F3
234	COMERCIAL GALLEGA CP S.L.
235	COMERCIAL JOVI FERROL S.L.
236	COMERCIAL KOALA
237	COMERCIAL MARTINEZ SANCHEZ S.A.
238	COMERCIAL QUEIJO S.L.
239	COMPONENTES EQUIPOS INFORMATICOS S.L.
240	COMPONENTES GALICIA S.L.
241	COMPROMISO TECNOLÓGICO SOFTWARE FACTORY S.L.U.
242	COMUNICACIONES ELEMAR-NOR S.L.
243	CONDE FERNANDEZ HERMANOS S.A.
244	CONGELADOS HERCULES CORUÑESOS S.L.
245	CONGELADOS PAIS, S.L.
246	CONSERVAS CARNOTA S.A.
247	CONSERVAS DE PESCADOS LA PUREZA S.L.
248	CONSIGNACIONES FERROL S.L.
249	CONSORCIO HISPANO DE EXPORTACION S.L.
250	CONSTRUCCIONES ANDIMA
251	CONSTRUCCIONES ANGEL JOVE S.A.
252	CONSTRUCCIONES ARCO CORUÑA S.L.
253	CONSTRUCCIONES CANOSA S.L.
254	CONSTRUCCIONES FEAL E HIJOS S.L.
255	CONSTRUCCIONES GARES S.L.
256	CONSTRUCCIONES GUERREIRO SOMOZAS S.L.
257	CONSTRUCCIONES J CARRO
258	CONSTRUCCIONES JOSE RIOS LAMAS
259	CONSTRUCCIONES MABEGONDO S.L.
260	CONSTRUCCIONES MABEGONGO S.L.
261	CONSTRUCCIONES MASAR S.L.
262	CONSTRUCCIONES MON S. L.
263	CONSTRUCCIONES PONCIANO NIETO S.L.
264	CONSTRUCCIONES ROXCEN S.L.
265	CONSTRUCCIONES RUSTICAS GALLEGAS S.L.
266	CONSTRUCCIONES SERANTES 2002 S.L.
267	CONSTRUCCIONES Y REFORMAS GESCON S.L.
268	CONSTRUCTORA ESHOR S.L.
269	CONSULTORA DE INGENIERIA Y EMPRESA S.L.
270	COOPERATIVA FARMACÉUTICA GALLEGA
271	COPIFAX S.L.
272	COPLAGO S.L.
273	CORGAL AUTOMÓVILES S.L.
274	CORREA JALDA S.A.
275	CORUÑA FILMS S.L.
276	CORUÑA FRUIT S.A.
277	CORUÑA VEHÍCULOS DE OCASIÓN S.L.
278	CORUÑESA DE AISLAMIENTOS Y TECHOS S.L.
279	CORUÑESA DE COMPOSITES S.L.
280	CORUÑESA DE MADERAS S.L.
281	CORUÑESA DE TRANSPORTES, S.L.
282	COSNOR S.L.
283	COTEMAC S.L.
284	COTRAFER SA

285	COUSAS CORUÑA
286	CRISTALERIA SAN MARTIN - LUNAS Y ESPEJOS CARPINTERIA METALICA
287	CRISTALERIA VIDRIO FERROL S.L.
288	CUADERNAS Y ARCOS S.L.
289	CUARZOS GRANULADOS S.L.
290	CUARZOS INDUSTRIALES S.A.
291	CUBIERTAS RENDAL S.L.
292	CUMIO VIAXES
293	CXG CAIXA GALICIA
294	CHANZO ARQUITECTURA
295	CHAS JOSÉ
296	CHATARRERÍA BELLAGONA S.L.
297	D. PABLO RAMIL RIVERA
298	DARSENA MOTOR S.L.
299	DCM SALORIO S.L.
300	DE PAZ GALICIA S.L.
301	DECOREQUIP S.A.
302	DEINTER, S.L.
303	DENODO TECHNOLOGIES S.L.
304	DEPURADORA DE MARISCOS SUEVOS S.A.
305	DESGUACES ALFEBA
306	DESGUACES LA TELVA S.L.
307	DESGUACES NOROESTE
308	DESPACHO DE ABOGADOS ARIAS-BALSA CB
309	DESYMO GEST. Y DESARROLLO INMUEBLES S.L
310	DETEGASA
311	DIELECTRO INDUSTRIAL S.A.
312	DIEXFE S.A.
313	DISCEFA S.L.
314	DISEAL S.L.
315	DISEGAL S.L.
316	DISEÑO E IMPRESION DIGITAL S.L.
317	DISEÑO NAVAL E INDUSTRIAL S.L.
318	DISGUFER S.L.
319	DISTRIB. GRAL. RECAMBIO PARA AUTOMOCION
320	DISTRIBUCIONES BRANMA S.L.
321	DISTRIBUCIONES CARNICAS SANESTEBAN S.L.
322	DISTRIBUCIONES DABELLA S.L.
323	DISTRIBUCIONES GERMAN BARREIRO S.L.
324	DISTRIBUCIONES VAAMONDE, S.L.
325	DISTRIBUCIONES VARPEN S.L.
326	DISTRIBUIDORA CORUÑESA ALIMENTAC. S.A.
327	DIVINOR
328	DM INGENIERIA, S.L.
329	DON SILENCIOSO S.L.
330	DRAGAFON S.L.
331	DROGALLEGA S.L.
332	ECONOLER S.A.
333	ECOTECNIA GALICIA, S.L.
334	EDELMIRO RODRIGUEZ S.L.
335	EDICIONES INFORMATIZADAS S.A.
336	EDITORIAL LA CAPITAL, SL
337	EDROGAL S.L.
338	EFFECTOS NAVALES BURELA S.L.
339	EL CORTE INGLÉS S.A.
340	EL PARABRISAS SERVICIO Y VENTAS S.L.
341	ELABORADOS METALICOS CAMI S.L.

342	ELDEMA
343	ELDEMA S.L.
344	ELECNAVAL, S.L
345	ELECTRICIDAD ALVESA, S.L.
346	ELECTRICIDAD BEIRO S.L.
347	ELECTRICIDAD ELICIO GÓMEZ
348	ELECTRICIDAD FERROLTERRA S.L.
349	ELECTRICIDAD MOURINS.L
350	ELECTRO ARES S.L.
351	ELECTRO KZ S.L.
352	ELECTRO NAVAL S.L.
353	ELECTROFRIGAL S.A.L.
354	ELECTROLINEA INSTALACIONES
355	ELECTROMECHANICA MAYAN S.L.
356	ELECTRO-MONTAJES CRUZ SL
357	ELECTRONICA NOROESTE SERV. GENERALES S.L.
358	ELECTRO-STOCKS A CORUÑA S.L.
359	ELEKO GALICIA S.A.
360	ELINSA
361	EMBAGAL S.L.
362	EMBUTIDOS CERQUEIRO, S.L.
363	EMESA-TREFILERÍA S.A.
364	EMPARESA
365	EMPARESA S.L.
366	EMPRESA MIXTA DE AUGAS DE FERROL S.A.
367	Empresa Municipal Aguas La Coruña S.A.
368	ENCUADERNACIONES MUDEJAR S.L.
369	ENDESA
370	ENFOQUE SDAD. GALEGA DA CONSTRUCCION, S.L.
371	ENTIGAS S.L.L
372	ENVOLTORIOS STOCK
373	EOC GALICIA S.A.
374	EQUICONS, S.L.
375	EQUIPAMIENTO DE OFICINAS FERROL SL
376	EQUIPOS MEDICO-BIOLÓGICOS NOROESTE S.L.
377	ERGOSAÚDE EQUIP. CLÍNICO GERIÁTRICO S.L.
378	ESETEGE LOGISTICA
379	ESTAI CONTROL Y PROYECTOS NOROESTE S.L
380	ESTRUCTURAS METÁLICAS AS PONTES SL
381	ESTRUCTURAS Y OBRAS DE GALICIA S.L.
382	ESTUDIO NAOS ARQUITECTURA S.L.
383	ESTUDIOS DEL NOROESTE S.A.
384	ESYCSA
385	EUME AS PONTES S.L.
386	EUROSPES BIOTECNOLOGÍA S.A.
387	EUROMETALURGICA GALLEGA S.L.
388	EUROMONTAXE PROFESIONAL S.L.
389	EUROMOTOR S.L.
390	EUXA SERVICIOS SOCIO SANITARIOS
391	EXCAVACIONES AMENEDO S.L.
392	EXCAVACIONES CANCELA
393	EXCAVACIONES HERMANOS CORTIZO ESPÍÑA,S.L.
394	EXCAVACIONES J FERNANDEZ S.L.
395	EXCLUSIVAS ALONSO DEIVE S.L.
396	EXCLUSIVAS BARREIRO S.L.
397	EXCLUSIVAS LIMIA S.L.
398	EXCLUSIVAS RER

399	EXPANSION TELEMAR S.L.
400	EXPERTOS INMOBILIARIOS GALLEGOS, S.L.
401	EXPIGA
402	EXTRUSIÓN DE POLÍMEROS S.L.
403	FABRICA PETER JOHN S.A.
404	FACHADAS DEL NORTE S.L.
405	FARMACIA CABAÑAS
406	FARMACIA CARLOS DE CASTRO
407	FARMACIA LDA. BENIGNA VILLASUSO CORES
408	FAST TECHNICAL ENGINEER, S.L.
409	FCO JAVIER IBARROLA MENDIGUREN
410	FERDIMOTOR
411	FERGLASS
412	FERGO GALICIA S.A.
413	FERNANDO VAZQUEZ S.L.
414	FERNI MOTOR S.L.
415	FERRETERIA CANAIMA S.L.
416	FERROATLÁNTICA S.L.
417	FERROLI ESPAÑA S.A
418	FIBERGLAS SA
419	FIBRA Y SISTEMAS S.L. (FOC)
420	FINISTERRE AGENCIA MARITIMA S.A.
421	FISAL S.L.
422	FIXAGAL S.L.
423	FORGATRANS
424	FORMATO PRODUCCIONES S.L.
425	FORMOSO CALEFACCIONES S.L.
426	FORMOSO PICO S.L.
427	FOROVE S.L.
428	FORROPIPE S.L.
429	FORZAMAR S.L.
430	FRANCISCO JAVIER PEREZ-TABERNEIRO OLIVERA
431	FREITIPLAS, S.L.
432	FRIGO DIZ S.A.
433	FRUTAS CARBALLO, S.L.
434	FRUTAS CHANTADA S.A.
435	FRUTAS EDELMIRO, S.L.
436	FRUTAS PRADO S.L.
437	FRUTAS RILO S.L.
438	G.A.G.PLATAFORMAS AEREAS Y TRANSPORTES S.L.
439	G.M. PROVIDEO S.L.
440	GABADI S.L.
441	GALDO REGO C. F.
442	GALIALVASA DISTRIBUCIONES S.L.
443	GALIBORDON S.L.
444	GALICIA COMUNICACION G & C S.L.
445	GALIMATICA S.L.
446	GALIMU S.L.
447	GALISBIER S.L.
448	GALIVOL S.L.
449	GALUMSA
450	GALLEGA DE AISLAMIENTO Y VENTILACION S.L.
451	GALLEGA DE BEBIDAS S.A.
452	GALLEGA DE DISTRIBUIDORES DE ALIMENTACIÓN S.A.
453	GALLEGA DE FERRETERIA S.L.
454	GALLEGA DE MANUTENCION GALMAN S.L.
455	GALLEGA INFRAESTRUCTURAS DE CABLE S.L.

456	GAMA TECNOIBERICA S.L.L.
457	GANDARIO OBRAS S.L.
458	GANGOITI S.L.
459	GARAJES MIRAMAR S.L.
460	GAS EUROPA S.A.
461	GAUZÓN IBÉRICA S.L.
462	GEFICO ENTERPRISE S.L.
463	GENERAL DE BOMBEO DE HORMIGON S.A.
464	GENERAL DE SUMINISTROS BALLESTER S.L.
465	GEONOR SERVICIOS TECNICOS S.L.
466	GISTE CERVECERÍA S.L.
467	GOLAN MATERIALES DE CONSTRUCCION S.L.
468	GOMEZ SARMIENTO S.L.
469	GONZÁLEZ CARREIRA ASOCIADOS S.L.
470	GONZÁLEZ CASAS SAÚL
471	GRAFICAS BERGONDO S.L.
472	GRAFICAS DE CARINO SL.
473	GRÁFICAS MERA S.L.
474	GRAFICAS Y FORMULARIOS S.A.
475	GRANITOS CAMPOS
476	GRELACAR S.L.
477	GRILSE S.L.
478	GRUAS Y TRANSPORTES VIDAL S.A.
479	GRUMAR TRADING S.L
480	GRUPO CLAVE CONSULTORES
481	GRUPO CLINOR
482	GRUPO DE TELECOMUNICACIONES OTERO S.L.
483	GRUPO EGASA
484	GRUPO INMOBILIARIO LAGARES,S.L.
485	GRUPO LOSÁN
486	GRUPO REACTEDA S.L.
487	GRUPO SANMIOR S.L.
488	GRUPOS ELECTRÓGENOS LESTÓN, S.L.
489	GSF DISTRIBUCIONES S.L.
490	GUARDIAN GLASS ESPAÑA S.A
491	HABITAT ARQUITECTURA Y REHABILITACION S.L.
492	HACHE S.A
493	HARINAS EL MOLINO S.L.
494	HEREDEROS DE ANDRES REGUEIRO SANCHEZ S.L.
495	HEREDEROS DE IGNACIO DE LA IGLESIA S.A.
496	HERMANOS GARCIA YAÑEZ S.A.
497	HERRAJES REY S.L.
498	HERRAMIENTAS SHARP
499	HIERROS TELMO LÓPEZ S.L.
500	HIERROS Y DERIVADOS ANTELO,S.L.
501	HIJOS DE JOSE LOSADA CANELO S.A.
502	HIJOS DE RIVERA S.A.
503	HNOS. LOURIDO Y VILARIÑO
504	HORMIGONES CARRAL, S.L.
505	HORMIGONES EUME S.L.
506	HORMIGONES LA ESTRELLA
507	HORMIGONES MIÑO, S.L.
508	HORMIGONES PREFABRICADOS SADA S.L.
509	HOTEL AC A CORUÑA
510	HOTEL GALIANO PLAZA
511	HOTEL HESPERIA FINISTERRE
512	HOTEL RIAZOR

513	HUSO ODEXCA S.L.
514	HYPOR ESPAÑA G.P. S.A.
515	ICEACSA
516	IF ASESORÍA Y DESARROLLO S.L.
517	IGMAR SERVICIOS ACUSTICOS
518	IGNACIO DE LAS CUEVAS S.A.
519	IGROVI LUNA EXPRESS
520	IMAGA PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES S.A.
521	IMPERMABILIZACIONES TUSA S.L
522	IMUERMONLEM S.L(VIAXES TERRAE)
523	INCOGAL S.L.
524	IND. GALEGAS ALUMINIO OUTROS METAIS S.A.
525	INDIPUNT S.L.
526	INDUPANEL S.L.
527	INDUSTRIAL DE ACABADOS GALICIA S.A.
528	INDUSTRIAL DE ACABADOS S.A.
529	INDUSTRIAL DEL MUEBLE MUBASA S.L.
530	INDUSTRIAS DEL TABLERO S.A.
531	INDUSTRIAS GALEGAS DO ALUMINIO E OTROS METAIS S.A.
532	INDUSTRIAS LOSAN S.L.
533	INDUSTRIAS MADALUM S.L.
534	INDUSTRIAS MECANICAS BEDOYA HERMANOS S.L.
535	INDUSTRIAS REG GALICIA
536	INDUSTRIAS Y OBRAS LOPEZ CARTELLE S.L.
537	INDUSTRIAS Y TALLERES FRANCO, S.L.
538	INMACU S.L.
539	INMOBILIARIA GAINCO, S.A.
540	INMOBILIARIA RIVAS
541	INSCABLE GALICIA
542	INSTALACIONES BASANTA Y RIVAS S.L.
543	INSTELEC S.L.
544	INSTITUTO DE COMUNICACIÓN E INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS S.L.
545	INSTITUTO MEDICO QUIRÚRGICO SAN RAFAEL
546	ÍNSUA GÓMEZ MARÍA TERESA
547	INTEGRACIONES TECNICAS SEGURIDAD, S.A.
548	INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES SL
549	INTERDOR DEKOR, S.L.
550	INVERNADEROS FERTRI, S.L.
551	IRIS S.COOP. GALEGA
552	ISES.A.
553	ISIDRO LAGE MURADOS
554	ISMAEL GONZÁLEZ S.L.
555	ISOMAN S.L.
556	ITINERE EXPOSICIONES Y MONTAJES S.L.L.
557	J RECAREY Y TRABA S.L.
558	J. SALORIO S.L
559	J.L. DÍEZ S.L.
560	J.L.GANDARA Y CIA S.A.
561	JARDINCELAS S.L.
562	JESUS RIVEIRO S.L.
563	JEVASO,S.L.
564	JOGOBOR
565	JORCAR CARRETILLAS S.L
566	JOSÉ ALVEDRO E HIJOS S.L.
567	JOSE MANUEL PEREZ FERNANDEZ
568	JULIO PARADA REY
569	JULIVAZ S.L.

570	KERBAK S.L.
571	KL-1 MOBILIARIO DE OFICINA S.L.
572	L. BUGALLO S.L.
573	LA GOLETA DEL NORTE, S.L.
574	LA OPINION DE LA CORUÑA S.L.
575	LA VOZ DE GALICIA, S.A.
576	LABORA PROGRAMACION INDUSTRIAL S.L.
577	LABORATORIO NEBOA S.L.
578	LEYMA, CENTRAL LECHERA, S.A.
579	LICORES RIVAS S.L.
580	LIMPIEZAS BELLO
581	LIMPIEZAS BLANCOMAR S.L.
582	LIMPIEZAS LA CRISTALINA
583	LIMPIEZAS LIMBES S.L.
584	LIMPIEZAS Y SERVICIOS XALO S.L.
585	LINFORTE CORUNA S.L.
586	LOGALDIS CORUÑA S.A.
587	LOGICA EQUIPAMIENTOS INTEGRALES S.L.
588	LOGIPLAN GALICIA S.L.
589	LOIDA S.A.
590	LOIDA SEGUNDA LINEA S.L.
591	LOMBAN HERMANOS LICORES S.L.
592	LONFEBE S.L.
593	LOPEZ SUEVOS ASOCIADOS S.L.
594	LÓPEZ Y ORILLE S.L.
595	LOSADA ASESORES
596	LUIS CALVO SANZ S.L.
597	LUIS EIRÍN S.L.
598	LUIS SUÁREZ PIÑEIRO
599	LUZ CORUÑA
600	LUZINARTE S.L.
601	M JESÚS CARBALLIDO
602	M. BLANCO S.L.
603	M. COLINAS PESCADOS S.L.
604	M.F PONTE
605	MADEIRAS LAMAS S.L.
606	MADEIRAS XUVIA S.L.
607	MADOVAR S.L.
608	MAES SC
609	MAFECCO S.A.
610	MAGARAL INGENIERIA S.L.
611	MANECO, S.A.
612	MANELL MOTOR
613	MANTELNOR OUTSOURCING S.L.
614	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECMAN, S.L.
615	MANTIÑÁN SEOANE FELIPE ALFONSO
616	MANUEL LAGO CARTELLE S.L.
617	MANUEL VARELA COLLAZO S.L.
618	MAPE
619	MARCOS LENTES S.A.
620	MARIA MAGDALENA FEAL FERNANDEZ
621	MARISCOS GALICIAMAR, S.L.
622	MÁRMOLES LONFOL
623	MÁRMOLES Y GRANITOS HERCULES S.L.
624	MÁRMOLES Y GRANITOS PONTESA
625	MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN SÁNCHEZ
626	MATEXGA, S.L.

627	MATILDE PREGO E HIJOS S.L.
628	MAXXIUM ESPAÑA S.L.
629	MECOFER S.L.
630	MEGASA SIDERURGIA S.L.
631	MÉNDEZ SECO GUMERSINDO
632	MERODIO MARCHINONE LAURE INÉS
633	META CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.L.
634	METALÚRGICA DEL ATLÁNTICO S.L.
635	METALURGICA GALAICA S.A.
636	METALURGICA ORRO S.L.
637	MIANSA
638	MIRKO S.L.
639	MOLOURAS DEL NOROESTE
640	MONTAJES E INSTALACIONES AÑON S.L.U.
641	MONTAJES LESACA S.L.
642	MONTAJES MECANICOS Y PUESTAS EN MARCHA J.R. S.L.
643	MOTUS GESTION DE TIEMPO LIBRE S.L.
644	MOYVESA CORUÑA S.L.
645	MP PRODUCTOS DOMESTICOS
646	MRW
647	MUEBLES COVI S.L.
648	MUEBLES DOFREY
649	MUEBLES FILGUEIRA S.L.
650	MUEBLES GUNDÍN- SOFÁ Y SOFÁ- TIFÓN
651	MUEBLES LÁMINA
652	MUIÑO SUMINISTROS
653	MULTISERVENS-1,S.L.
654	NAVAL INDUSTRIAS-FONTORIA S.L.
655	NAVANTIA S.A.
656	NEIRACHE S.L.
657	NEIRADIS S.L.
658	NEODYN S.L.
659	NETEX KNOWLEDGE FACTORY S.L.
660	NODO DIXITAL SC
661	NORBOTICA S.L.
662	NOROESTE FORESTAL S.L.
663	NORQUIMIA S.A.
664	NORTE BROKER, S.L.
665	NORTE SUR S.A.U.
666	NORTEMPO ETT S.L.
667	NOTARIA
668	NOVAS Y MAR ESPECIALIDADES S.L.
669	NOVOMOVIL, S.A.
670	NUCAS S.L.
671	O FORNO DA CARREIRA
672	O REGUEIRO S.L.
673	OBRAS INTERIORES SISTEMATIZADAS S.L.
674	OBZ S.L.
675	OPENOR S.L.
676	OSMOS SISTEMAS ELECTRICOS, S.L.
677	OXIDINE GALICIA S.L.
678	PACK Y SEALS IBERICA S.L.
679	PANADERIA GIZ S.L.
680	PANELTRON
681	PANTALLAS QUIQUE S.L.
682	PARDELA SERVICIOS DEPORTIVOS S.L.
683	PAZOS

684	PEREZ FERRIN CORREDURIA DE SEGUROS S.L.
685	PÉREZ POSE TEODOMIRO
686	PERI MONTAJES Y SERVICIOS
687	PERIFÉRICOS Y COMPONENTES, S.L.
688	PERITACIONES ABAD FERROL S.L.
689	PERNAS EDICIÓN
690	PERSIANAS NOROESTE
691	PICOS Y VILLADONIGA S.L.
692	PIEDRAS RUSTICAS GALLEGAS S.L.
693	PIEDRAS Y TRANSPORTE MONTEMAR, S.L.
694	PIENSOS DEL SIL, S.A.
695	PIENSOS SAN MARCOS S.A.
696	PILOTO ASESORIA DO PORTO S.L.
697	PIO GOMEZ E HIJOS S.L.
698	PIZARRAS CAMPO
699	PLASTICOS DE CARBALLO S.A.
700	PLASTICOS MARINEDA, S.L.
701	PLASTIFICADOS DE GALICIA S.L.
702	PLEYCOR CORUÑA, S.L.
703	POLIGAL S.A.U
704	POP MOTORSHOP S.L.
705	PORTAS DEL NOROESTE S.L.
706	PORTAS E AUTOMATISMOS DE GALICIA S.L. (DELEGACIÓN BERGONDO-A CORUÑA)
707	PORTOMOTOR S.L.
708	POSE PARDIÑAS DOLORES
709	PREFABRICADOS SABÓN S.A.
710	PREFHORVISA SABON S.L.
711	PRIETO TOJEIRO, S.L.
712	PROARQUR S.L.
713	PRODUCTOS DE FIBERGLAS S.A.
714	PROGANDO S.L.
715	PROINDEX S.L.
716	PROMOCIONES INMOBILIARIAS IGLESIAS S.L.
717	PROMOCIONES XUNCAL-ARES S.L.
718	PRONTUX S.L.
719	PROQUICEL S.A.
720	PROTEO INGENIERIA S.L.
721	PROXECTOS CONSULTORÍA E FORMACIÓN S.L.
722	PROXECTOS, CONSULTORIA E FORMACION
723	PROYECTOS Y ESTUDIOS DE GALICIA S.L.
724	PROYFE S.L.
725	PULMOR
726	QPRO TECNOLOGIA INFORMATICA
727	QUATTRO IND. DESTILAD. CREATIV. PUBLIC.
728	QUEIROA S. L.
729	R
730	R & B ASESORES S.L.
731	R.COSTOYA S.L.
732	RAINPINAL S.L.
733	RAMOS COSTA Mª BELÉN
734	RC FIL
735	REAUXI S.L.
736	RECICLAJES FORESTALES
737	REPRESENTACIONES Y DISTRIBUCIONES COMACO
738	RESIDENCIA LOS MAGNOLIOS SL
739	RIZZOLA COSMETIC S.L.

740	RODABELL AS PONTES SL
741	RODMAR LIMPIEZAS Y SERVICIOS SANITARIOS S.L.
742	RODRÍGUEZ FACAL PURIFICACIÓN
743	ROLOMA S.L.
744	RONCESVALLES HOGAR S.L.
745	ROTULOS ROLUX S.L.
746	ROTULOS Y LETRAS S.L.
747	ROYDEGA
748	ROYPE S.L.
749	RUIZ DE VELASCO ABOGADOS S.L.
750	SADENSE DE MONTAJESS.L.L.
751	SAM-K S.L.
752	SAN ESTEBAN
753	SÁNCHEZ MALLO, S.L.
754	SANCHEZ VARELA FRANCISCO
755	SANDE Y SANZ COPIADORAS S.L.
756	SANEAMIENTO LEIRA
757	SANMARTIN S.A.
758	SANTIAGO ZAPATA Y CIA SA
759	SAPA PERFILES PREFIALSA S.L.
760	SAPROGAL S.A.
761	SEMILLAS SIDIPAL
762	SEMPER GALLAECIA S.L.
763	SERDISGA 2000, S.L.
764	SERFRIMEC, S.L.
765	SERGANOSA
766	SERIGRAFIA PUBLICIDAD E IMAGEN S.L.
767	SERLINTER S.A
768	SERLOGA 2005 S.L
769	SERTEMACO S.L
770	SERVICIOS DE M.P.M REUNIDOS S.L.
771	SERVICIOS ESPECIALES S.A. (SERVISA 3)
772	SERVIGUIDE S.A.
773	SEVERIANO AGROCOMERCIAL S.L.
774	SGL CARBON, S.A.
775	SIDECU S.L.
776	SIEMSA GALICIA S.A.
777	SILMAN 97 S.L
778	SIMEGA
779	SIRMED CORUÑAS.L.
780	SISLIM
781	SOCIEDAD GALLEGA RESIDUOS INDUSTRIALES SOGARISA S.A.
782	SOCITEX
783	SOLUCIONES ELECTRICAS DE GALICIA S.L.
784	SOLUTEC INFORMÁTICA
785	SONDEOS VENEZUELA
786	SOTAVENTO GALICIA SA
787	SOTECO
788	SOVIAL S.L.
789	STD MULTIOPCIÓN S.A.
790	STOLT SEA FARM S.A.
791	STORKENCI S.L.
792	SUAREZ Y RICO S.L.
793	SUCESORES DE MANUEL LEIRA, S.L.
794	SUINCO AUXILIAR DEL MUEBLE S.L.
795	SUMIBA AS PONTES S.L.

796	SUMINDUSTRIA M.A. MONTERO S.L.
797	SUMINISTROS GENERALES MANUFACTURADOS S.L.
798	SUMINISTROS MAQUINARIA GALLEGA, S.L.
799	SUMINISTROS NACIONALES E IMPORTACION S.L.
800	SUMINISTROS Y MOTORES S.L.
801	SUMTEC S.L.
802	SUPERFICIES COMERCIALES S.A.
803	SUPERVISION Y CONTROL S.A.
804	SYTAP S.L.
805	T.B. NOROESTE S.L.
806	T.G.T. GALICIA S.A.
807	TAG FORMACION S.L.
808	TAI CORUÑA S.A.
809	TALLER INDUSTRIAL CORUÑA
810	TALLERES ALDIPE S.L.
811	TALLERES ARTEJO S.L.
812	TALLERES BLANCO
813	TALLERES CARRAL S.L.U.
814	TALLERES CARRO Y FERNÁNDEZ S.L.
815	TALLERES ELECTROMECHANICOS FREIRE S.L.
816	TALLERES ESPÍRITU SANTO S.L.
817	TALLERES GONZALEZ-ARTEIXO, S.L.
818	TALLERES HERMANOS RAMIL S.L.
819	TALLERES MAIZTEGUI, S.L.
820	TALLERES MAROÑO
821	TALLERES MECÁNICOS GALICIA S.L.
822	TALLERES ORDOÑEZ
823	TALLERES RÚA NOBEL S.L.
824	TALLERES V8 (BOSH)
825	TALLERES Y RECAMBIOS VARELAS.L.
826	TAMEINSA
827	TANFRESCO S.L.
828	TEC. ARQUITECTONICAS RESTAURO YFF S.L.
829	TECAM MOBILIARIO S.L.
830	TECAM OFICINAS S.A.
831	TÉCNICA 4, INGENIERÍA Y MONTAJES S.L.
832	TECNICA DE OFICINA S.L.
833	TECNICA INSTALACION CORUÑA S.L.
834	TÉCNICAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y NAVAL SA
835	TECNICAS Y OPERACIONES DE FINANZAS S.L.
836	TECNOLOGIA Y MONTAJE S.A.
837	TECNOSHIP MARINE, S.L.
838	TECONSTRUR S.L.
839	TELLADO Y LAGO, S.L.
840	TENREIRO VARELA J. A.
841	TEXAS CONTROLS S.L.
842	TEXINGAL S.L.
843	TIIG MONTAJES S.L.
844	TIMORA S.A.
845	TINPLAN S.L.
846	TIRSA S.L.
847	TMI SL
848	TOCCI S.A.
849	TOP WASH S.L.
850	TOPO 2000
851	TORNILLERÍA Y FIJACIONES DE GALICIA S.L.

852	TORRES Y SÁEZ S.A.
853	TOSCANO INGENIEROS S.L.
854	TRANSLOFER S.L.
855	TRANSMIÑO S.L.
856	TRANSPORTES CANOSA E HIJOS
857	TRANSPORTES DUCO S.L.
858	TRANSPORTES GABEIRAS MARTINEZ S.L.
859	TRANSPORTES GALASTUR S.L.
860	TRANSPORTES MARTÍNEZ SOUTO S.L.
861	TRANSPORTES RUTA TRANES
862	TRANSPORTES VASA NORTE S.A.
863	TRIGOCAR S.L.
864	TRILLO ANCLAS Y CADENAS S.L. UNIPERSONAL
865	TRINEON S.L.
866	TUDELA VEGUÍN S.A.
867	UNIFERSA
868	UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS S.A.
869	UNITEC TECNICAS UNIDAS S.L.
870	UNITED STORES S.L.
871	UNIVERSAL SUPPORT S.A.
872	UTILMACON S.A.
873	UTRAMIC S.L.
874	VASCO GALLEGA DE CONSIGNACIONES FERROL S.A.
875	VAZ-POL MOTOR
876	VAZQUEZ Y VIDAL CONSTRUCCIONES S.L.
877	VECINO DISTRIBUCIÓN S.L
878	VEFA TRAVEL S.L
879	VEGALSA
880	VEICAR S.L.
881	VENDING CORUÑA S.L.
882	VENTANALES CAAMAÑO S.L.
883	VFUS ARMONÍA GALICIA S.L.
884	VIABEL ASESORES S.L.
885	VIAJES ECUADOR S.A.
886	VIAJES EL TEMPLE S.L.
887	VIAJES ORZAN S.A.
888	VICARO CONFECCION S.L.
889	VICENTE LOUREDA GARCIA S.L.
890	VICTOR GONZÁLEZ
891	VIGUETAS Y BLOQUES MONTAÑA S.L.
892	VILAR CASTRO HNOS. C.B.
893	VILLAR DISTRIBUCIONES S.L.
894	VIMANRA
895	VINILO CORUÑAS.L. (STICK ROTULACIÓN)
896	VISECORSA S.L
897	VIVEROS LAMIGUEIRO
898	VOLADURAS LEYMON S.L
899	VOLVO
900	VOZ Y DATOS COMUNICACIONES S.L.
901	WAT GALICIA S.A.
902	WURTH S.L.
903	XESTCOURIDO S.L.
904	XUNTADAS, S.L.
905	YANEZ CANDALES SL
906	ZARA ESPAÑA, S.A.
907	ZEUS INFORMATICA

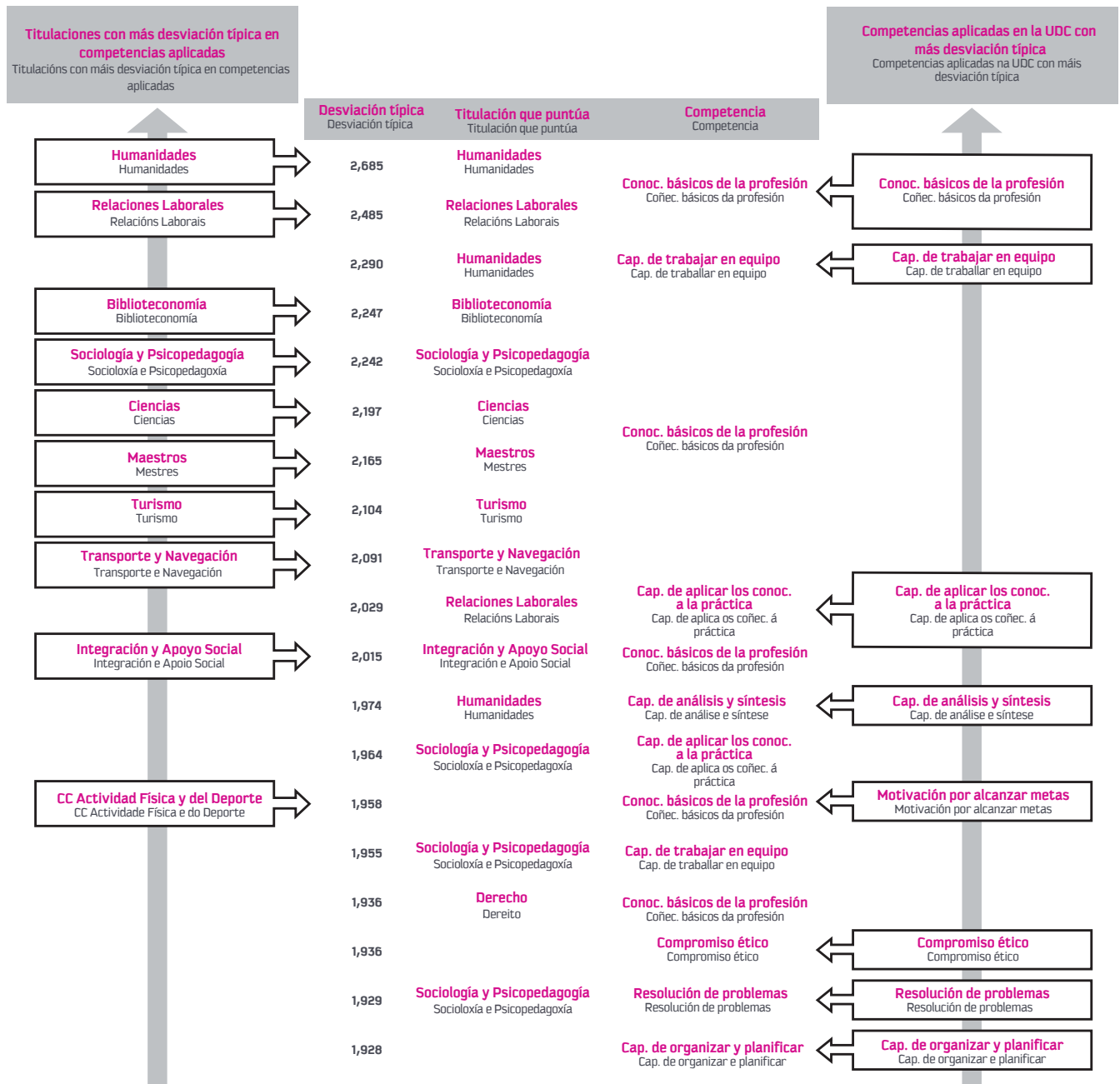
Anexo 5. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias adquiridas en la UDC

Anexo 5. Clasificación dos ítems con máis desviación típica nas competencias adquiridas na UDC

Titulaciones con más desviación típica en competencias adquiridas Titulaciúns con máis desviación típica en competencias adquiridas		Competencias adquiridas en la UDC con más desviación típica Competencias adquiridas na UDC con máis desviación típica			
		Desviación típica Desviación típica	Titulación que puntuó Titulación que puntuou	Competencia Competencia	
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	→	2,039	Transporte y Navegación Transporte e Navegación	Toma de decisiones Toma de decisións	← Toma de decisiones Toma de decisións
Relaciones Laborales Relacións Laborais	→	2,017	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo	← Responsabilidad en el trabajo Responsabilidade no traballo
Derecho Dereito	→	1,943	Derecho Dereito	Cap. de aplicar los conoc. a la práctica Cap. de aplica os coñec. á práctica	
		1,938	Relaciones Laborales Relacións Laborais		
Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	→	1,918	Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica	Compromiso ético Compromiso ético	← Compromiso ético Compromiso ético
		1,911	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	← Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas
		1,911	Transporte y Navegación Transporte e Navegación	Compromiso ético Compromiso ético	
Ciencias Ciencias	→	1,910	Ciencias Ciencias	Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	← Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora
		1,907		Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo	← Cap. de trabajar en equipo Cap. de traballar en equipo
		1,903	Derecho Dereito	Compromiso ético Compromiso ético	
		1,894	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Resolución de problemas Resolución de problemas	← Resolución de problemas Resolución de problemas
		1,890		Compromiso ético Compromiso ético	
Transporte y Navegación Transporte e Navegación	→	1,874	Sociología y Psicopedagogía Socioloxía e Psicopedagogía	Cap. para generar nuevas ideas Cap. para xerar novas ideas	
		1,859	Ciencias Ciencias	Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas	← Motivación por alcanzar metas Motivación por alcanzar metas
		1,851	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Preoc. por la calidad y la mejora Preoc. pola calidade e a mellora	
		1,850	Arquitectura y Arquitectura Técnica Arquitectura e Arquitectura Técnica		
		1,846	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación	← Capacidad de comunicación Capacidade de comunicación
Ciencias Económicas Ciencias Económicas	→	1,839	CC Económicas CC Económicas	Toma de decisiones Toma de decisións	← Toma de decisiones Toma de decisións
		1,837	Relaciones Laborales Relacións Laborais	Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións	← Cap. de adapt. a nuevas situaciones Cap. de adapt. a novas situacións

Anexo 6. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias aplicadas en la empresa

Anexo 6. Clasificación dos ítems con más desviación típica nas competencias aplicadas na empresa



Anexo 7. Índice de cuadros y gráficos

Anexo 7. Índice de cadros e gráficos

1. Análisis de las competencias profesionales de los universitarios _Pág 10

1.1. Introducción _Pág 13

1.2. Estructura del estudio _Pág 18

1.3. Antecedentes del proyecto _Pág 19

1.4. Las competencias profesionales de los graduados _Pág 21

1.5. Principales cuestiones metodológicas del estudio _Pág 23

1.5.1. Descripción del cuestionario y de los resultados generales _Pág 24

1.5.2. Análisis de la muestra de graduados _Pág 26

1.5.2.1. Composición de la muestra _Pág 26

Cuadro 1. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y género _Pág 27

Gráfico 1. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y género _Pág 27

Cuadro 2. Composición de la muestra de graduados por afinidad competencial y año de finalización de los estudios _Pág 28

1.5.2.2. Análisis de la situación laboral _Pág 29

Cuadro 3. Tasa de ocupación de los graduados encuestados. Comparación con la muestra del estudio anterior de competencias _Pág 29

Gráfico 2. Tasa de ocupación de los graduados encuestados. Comparación con la muestra del estudio anterior de competencias _Pág 29

Cuadro 4. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por afinidad competencial. Comparación con el estudio anterior de competencias _Pág 30

Gráfico 3. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por afinidad competencial. Comparación con el estudio anterior de competencias _Pág 31

Cuadro 5. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por año de finalización de los estudios y género _Pág 32

Gráfico 4. Tasa de ocupación de los graduados encuestados por año de finalización de los estudios y género _Pág 32

Cuadro 6. Sectores de actividad (CNAE-2009) donde trabajan los titulados encuestados. Distribución porcentual _Pág 33

Gráfico 5. Sectores de actividad (CNAE-2009) donde trabajan los titulados encuestados. Distribución porcentual _Pág 34

Gráfico 6. Composición de la muestra según el puesto de trabajo desempeñado y la experiencia laboral _Pág 35

Gráfico 7. Composición de la muestra según el salario y la experiencia laboral _Pág 36

1.5.3. Análisis de la muestra de empresas _Pág 36

Cuadro 7. Composición de la muestra de empresas encuestadas por número de trabajadores. Distribución por áreas geográficas _Pág 38

Gráfico 8. Composición de la muestra de empresas encuestadas por número de trabajadores. Distribución por áreas geográficas _Pág 38

Cuadro 8. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas. Distribución porcentual _Pág 39

Gráfico 9. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas. Distribución porcentual _Pág 40

Gráfico 10. Sectores de actividad (CNAE-2009) de las empresas encuestadas por proporción de titulados universitarios respecto al número de empleados de la empresa. Distribución porcentual _Pág 41

Cuadro 9. Titulados universitarios* empleados de las empresas encuestadas por tamaño de empresa y afinidad competencial. Distribución porcentual _Pág 42

1. Análise das competencias profesionais dos universitarios _Pág 10

1.1. Introdución _Pág 13

1.2. Estrutura do estudo _Pág 18

1.3. Antecedentes do proxecto _Pág 19

1.4. As competencias profesionais dos graduados _Pág 21

1.5. Principais cuestións metodolóxicas do estudo _Pág 23

1.5.1. Descrición do cuestionario e dos resultados xerais _Pág 24

1.5.2. Análise da mostraxe de graduados _Pág 26

1.5.2.1. Composición da mostraxe _Pág 26

Cadro 1. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e xénero _Pág 27

Gráfico 1. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e xénero _Pág 27

Cadro 2. Composición da mostraxe de graduados por afinidade competencial e ano de finalización dos estudos _Pág 28

1.5.2.2. Análise da situación laboral _Pág 29

Cadro 3. Taxa de ocupación dos graduados enquisados. Comparación coa mostraxe do estudo anterior de competencias _Pág 29

Gráfico 2. Taxa de ocupación dos graduados enquisados. Comparación coa mostraxe do estudo anterior de competencias _Pág 29

Cadro 4. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por afinidade competencial. Comparación co estudo anterior de competencias _Pág 30

Gráfico 3. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por afinidade competencial. Comparación co estudo anterior de competencias _Pág 31

Cadro 5. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por ano de finalización dos estudos e xénero _Pág 32

Gráfico 4. Taxa de ocupación dos graduados enquisados por ano de finalización dos estudos e xénero _Pág 32

Cadro 6. Sectores de actividade (CNAE-2009) onde traballan os titulados enquisados. Distribución porcentual _Pág 33

Gráfico 5. Sectores de actividade (CNAE-2009) onde traballan os titulados enquisados. Distribución porcentual _Pág 34

Gráfico 6. Composición da mostraxe segundo o posto de traballo desempeñado e a experiencia laboral _Pág 35

Gráfico 7. Composición da mostraxe segundo o salario e a experiencia laboral _Pág 36

1.5.3. Análise da mostraxe de empresas _Pág 36

Cadro 7. Composición da mostraxe de empresas enquisadas por número de traballadores. Distribución por áreas xeográficas _Pág 38

Gráfico 8. Composición da mostraxe de empresas enquisadas por número de traballadores. Distribución por áreas xeográficas _Pág 38

Cadro 8. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas. Distribución porcentual _Pág 39

Gráfico 9. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas. Distribución porcentual _Pág 40

Gráfico 10. Sectores de actividade (CNAE-2009) das empresas enquisadas por proporción de titulados universitarios respecto ao número de empregados da empresa. Distribución porcentual _Pág 41

Cadro 9. Titulados universitarios* empregados das empresas enquisadas por tamaño de empresa e afinidade competencial. Distribución porcentual _Pág 42

Cuadro 10. Titulaciones* universitarias más demandadas por las empresas encuestadas. Distribución porcentual por área geográfica [_Pág 43](#)

Gráfico 11. Titulaciones universitarias* más demandadas por las empresas encuestadas. Distribución porcentual [_Pág 44](#)

Cuadro 11. Titulaciones universitarias* más demandadas por las empresas encuestadas por tamaño de empresa. Distribución porcentual [_Pág 45](#)

2. Adecuación de las competencias profesionales. Un análisis empírico [_Pág 46](#)

2.1. Introducción [_Pág 49](#)

2.2. Adecuación agregada de las competencias adquiridas por los titulados [_Pág 50](#)

2.3. Análisis de la adecuación de las competencias por afinidad competencial [_Pág 50](#)

Cuadro 12. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 51](#)

Gráfico 12. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 52](#)

Cuadro 13. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas [_Pág 53](#)

Gráfico 13. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas [_Pág 53](#)

Cuadro 14. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas [_Pág 54](#)

Gráfico 14. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas [_Pág 54](#)

Gráfico 15. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas [_Pág 55](#)

2.3.1. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Arquitectos y Arquitectos Técnicos. [_Pág 56](#)

Cuadro 15. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 57](#)

Gráfico 16. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 58](#)

Cuadro 16. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica [_Pág 59](#)

Gráfico 17. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica [_Pág 59](#)

Cuadro 17. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica [_Pág 60](#)

Gráfico 18. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Arquitectura y Arquitectura Técnica [_Pág 60](#)

Gráfico 19. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Arquitectura y Arquitectura Técnica [_Pág 61](#)

2.3.2. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Biblioteconomía. [_Pág 62](#)

Cuadro 18. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía. Puntuación

Cadro 10. Titulaci3es* universitarias m3is demandadas polas empresas enquisadas. Distribuci3n porcentual por 3rea xeogr3fica [_P3g 43](#)

Gr3fico 11. Titulaci3es universitarias* m3is demandadas polas empresas enquisadas. Distribuci3n porcentual [_P3g 44](#)

Cadro 11. Titulaci3es universitarias* m3is demandadas polas empresas enquisadas por tama3o de empresa. Distribuci3n porcentual [_P3g 45](#)

2. Adecuaci3o das competencias profesionais. Unha an3lise emp3rica [_P3g 46](#)

2.1. Introduci3n [_P3g 49](#)

2.2. Adecuaci3o agregada das competencias adquiridas polos titulados [_P3g 50](#)

2.3. An3lise da adecuaci3o das competencias por afinidade competencial [_P3g 50](#)

Cadro 12. Puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuaci3n media dos requirimentos declarados polas empresas [_P3g 51](#)

Gr3fico 12. Puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuaci3n media dos requirimentos declarados polas empresas [_P3g 52](#)

Cadro 13. Diferencial da puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas [_P3g 53](#)

Gr3fico 13. Diferencial da puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas [_P3g 53](#)

Cadro 14. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas [_P3g 54](#)

Gr3fico 14. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas [_P3g 54](#)

Gr3fico 15. Estrutura da desviaci3n t3pica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas [_P3g 55](#)

2.3.1. Adecuaci3o das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Arquitectos e Arquitectos T3cnicos. [_P3g 56](#)

Cadro 15. Puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica. Puntuaci3n media os requirimentos declarados polas empresas [_P3g 57](#)

Gr3fico 16. Puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica. Puntuaci3n media dos requirimentos declarados polas empresas [_P3g 58](#)

Cadro 16. Diferencial da puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica [_P3g 59](#)

Gr3fico 17. Diferencial da puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica [_P3g 59](#)

Cadro 17. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica [_P3g 60](#)

Gr3fico 18. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica [_P3g 60](#)

Gr3fico 19. Estrutura da desviaci3n t3pica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Arquitectura e Arquitectura T3cnica [_P3g 61](#)

2.3.2. Adecuaci3o das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Biblioteconom3a. [_P3g 62](#)

Cadro 18. Puntuaci3n media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconom3a. Puntuaci3n media dos requirimentos declarados polas empresas [_P3g 63](#)

promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 63](#)

Gráfico 20. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 64](#)

Cuadro 19. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía [_Pág 65](#)

Gráfico 21. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Biblioteconomía [_Pág 65](#)

Cuadro 20. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Biblioteconomía [_Pág 66](#)

Gráfico 22. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Biblioteconomía [_Pág 66](#)

Gráfico 23. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Biblioteconomía [_Pág 67](#)

2.3.3. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC. Actividad Física y del Deporte [_Pág 68](#)

Cuadro 21. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 69](#)

Gráfico 24. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 70](#)

Cuadro 22. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte [_Pág 71](#)

Gráfico 25. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Actividad Física y del Deporte [_Pág 71](#)

Cuadro 23. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Actividad Física y del Deporte [_Pág 72](#)

Gráfico 26. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Actividad Física y del Deporte [_Pág 72](#)

Gráfico 27. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Actividad Física y del Deporte [_Pág 73](#)

2.3.4. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC de la Salud [_Pág 74](#)

Cuadro 24. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 75](#)

Gráfico 28. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 76](#)

Cuadro 25. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud [_Pág 77](#)

Gráfico 29. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC de la Salud [_Pág 77](#)

Cuadro 26. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC de la Salud [_Pág 78](#)

Gráfico 30. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC de la Salud [_Pág 78](#)

Gráfico 20. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía. Puntuación media dos requerimientos declarados polas empresas [_Pág 64](#)

Cadro 19. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía [_Pág 65](#)

Gráfico 21. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Biblioteconomía [_Pág 65](#)

Cadro 20. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Biblioteconomía [_Pág 66](#)

Gráfico 22. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Biblioteconomía [_Pág 66](#)

Gráfico 23. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Biblioteconomía [_Pág 67](#)

2.3.3. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC. Actividade Física e do Deporte [_Pág 68](#)

Cadro 21. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte. Puntuación media dos requerimientos declarados polas empresas [_Pág 69](#)

Gráfico 24. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte. Puntuación media dos requerimientos declarados polas empresas [_Pág 70](#)

Cadro 22. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte [_Pág 71](#)

Gráfico 25. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Actividade Física e do Deporte [_Pág 71](#)

Cadro 23. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Actividade Física e do Deporte [_Pág 72](#)

Gráfico 26. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Actividade Física e do Deporte [_Pág 72](#)

Gráfico 27. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Actividade Física e do Deporte [_Pág 73](#)

2.3.4. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC da Saúde [_Pág 74](#)

Cadro 24. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde. Puntuación media dos requerimientos declarados polas empresas [_Pág 75](#)

Gráfico 28. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde. Puntuación media dos requerimientos declarados polas empresas [_Pág 76](#)

Cadro 25. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde [_Pág 77](#)

Gráfico 29. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC da Saúde [_Pág 77](#)

Cadro 26. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC da Saúde [_Pág 78](#)

Gráfico 30. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC da Saúde [_Pág 78](#)

Gráfico 31. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC da Saúde [_Pág 79](#)

Gráfico 31. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC de la Salud [_Pág 79](#)

2.3.5. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC Económicas [_Pág 80](#)

Cuadro 27. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 81](#)

Gráfico 32. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 82](#)

Cuadro 28. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas [_Pág 83](#)

Gráfico 33. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Económicas [_Pág 83](#)

Cuadro 29. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Económicas [_Pág 84](#)

Gráfico 34. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Económicas [_Pág 84](#)

Gráfico 35. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Económicas [_Pág 85](#)

2.3.6. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por CC Empresariales y ADE [_Pág 86](#)

Cuadro 30. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 87](#)

Gráfico 36. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 88](#)

Cuadro 31. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE [_Pág 89](#)

Gráfico 37. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: CC Empresariales y ADE [_Pág 89](#)

Cuadro 32. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Empresariales y ADE [_Pág 90](#)

Gráfico 38. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: CC Empresariales y ADE [_Pág 90](#)

Gráfico 39. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: CC Empresariales y ADE [_Pág 91](#)

2.3.7. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ciencias [_Pág 92](#)

Cuadro 33. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 93](#)

Gráfico 40. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 94](#)

Cuadro 34. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias [_Pág 95](#)

2.3.5. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC Económicas [_Pág 80](#)

Cadro 27. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 81](#)

Gráfico 32. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 82](#)

Cadro 28. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas [_Pág 83](#)

Gráfico 33. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Económicas [_Pág 83](#)

Cadro 29. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Económicas [_Pág 84](#)

Gráfico 34. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Económicas [_Pág 84](#)

Gráfico 35. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Económicas [_Pág 85](#)

2.3.6. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por CC Empresariais e ADE [_Pág 86](#)

Cadro 30. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 87](#)

Gráfico 36. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 88](#)

Cadro 31. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE [_Pág 89](#)

Gráfico 37. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: CC Empresariais e ADE [_Pág 89](#)

Cadro 32. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Empresariais e ADE [_Pág 90](#)

Gráfico 38. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: CC Empresariais e ADE [_Pág 90](#)

Gráfico 39. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: CC Empresariais e ADE [_Pág 91](#)

2.3.7. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Ciencias [_Pág 92](#)

Cadro 33. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 93](#)

Gráfico 40. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 94](#)

Cadro 34. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias [_Pág 95](#)

Gráfico 41. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Ciencias [_Pág 95](#)

Cadro 35. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Ciencias [_Pág 96](#)

Gráfico 42. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Ciencias [_Pág 96](#)

Gráfico 41. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ciencias [_Pág 95](#)

Cuadro 35. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ciencias [_Pág 96](#)

Gráfico 42. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ciencias [_Pág 96](#)

Gráfico 43. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ciencias [_Pág 97](#)

2.3.8. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Derecho [_Pág 98](#)

Cuadro 36. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 99](#)

Gráfico 44. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 100](#)

Cuadro 37. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho [_Pág 101](#)

Gráfico 45. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Derecho [_Pág 101](#)

Cuadro 38. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Derecho [_Pág 102](#)

Gráfico 46. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Derecho [_Pág 102](#)

Gráfico 47. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Derecho [_Pág 103](#)

2.3.9. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Humanidades [_Pág 104](#)

Cuadro 39. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 105](#)

Gráfico 48. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 106](#)

Cuadro 40. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades [_Pág 107](#)

Gráfico 49. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Humanidades [_Pág 107](#)

Cuadro 41. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Humanidades [_Pág 108](#)

Gráfico 50. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Humanidades [_Pág 108](#)

Gráfico 51. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Humanidades [_Pág 109](#)

2.3.10. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías en Informática [_Pág 110](#)

Cuadro 42. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías en Informática. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 111](#)

Gráfico 43. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ciencias [_Pág 97](#)

2.3.8. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Derecho [_Pág 98](#)

Cuadro 36. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 99](#)

Gráfico 44. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 100](#)

Cuadro 37. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito [_Pág 101](#)

Gráfico 45. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Dereito [_Pág 101](#)

Cuadro 38. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Dereito [_Pág 102](#)

Gráfico 46. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Dereito [_Pág 102](#)

Gráfico 47. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Dereito [_Pág 103](#)

2.3.9. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Humanidades [_Pág 104](#)

Cuadro 39. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 105](#)

Gráfico 48. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 106](#)

Cuadro 40. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades [_Pág 107](#)

Gráfico 49. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Humanidades [_Pág 107](#)

Cuadro 41. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Humanidades [_Pág 108](#)

Gráfico 50. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Humanidades [_Pág 108](#)

Gráfico 51. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Humanidades [_Pág 109](#)

2.3.10. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Enxeñarías en Informática [_Pág 110](#)

Cuadro 42. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 111](#)

Gráfico 52. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 112](#)

Cuadro 43. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática [_Pág 113](#)

Gráfico 53. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías en Informática [_Pág 113](#)

255

2.3.13. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 129](#)

Cuadro 51. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 129](#)

Gráfico 64. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 130](#)

Cuadro 52. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 131](#)

Gráfico 65. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 131](#)

Cuadro 53. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 132](#)

Gráfico 66. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 132](#)

Gráfico 67. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Ingenierías Técnicas no Navales [_Pág 133](#)

2.3.14. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Integración y Apoyo Social [_Pág 134](#)

Cuadro 54. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 135](#)

Gráfico 68. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 136](#)

Cuadro 55. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social [_Pág 137](#)

Gráfico 69. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Integración y Apoyo Social [_Pág 137](#)

Cuadro 56. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Integración y Apoyo Social [_Pág 138](#)

Gráfico 70. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Integración y Apoyo Social [_Pág 138](#)

Gráfico 71. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Integración y Apoyo Social [_Pág 139](#)

2.3.15. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Maestros [_Pág 140](#)

Cuadro 57. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 141](#)

Gráfico 72. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 142](#)

Cuadro 58. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros [_Pág 143](#)

Gráfico 73. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Maestros [_Pág 143](#)

Cuadro 52. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais [_Pág 131](#)

Gráfico 65. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais [_Pág 131](#)

Cuadro 53. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais [_Pág 132](#)

Gráfico 66. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Enxeñarías Técnicas non Navais [_Pág 132](#)

Gráfico 67. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Enxeñarías Técnicas non Navais [_Pág 133](#)

2.3.14. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Integración e Apoio Social [_Pág 134](#)

Cuadro 54. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 135](#)

Gráfico 68. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 136](#)

Cuadro 55. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social [_Pág 137](#)

Gráfico 69. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Integración e Apoio Social [_Pág 137](#)

Cuadro 56. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Integración e Apoio Social [_Pág 138](#)

Gráfico 70. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Integración e Apoio Social [_Pág 138](#)

Gráfico 71. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Integración e Apoio Social [_Pág 139](#)

2.3.15. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Mestres [_Pág 140](#)

Cuadro 57. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 141](#)

Gráfico 72. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 142](#)

Cuadro 58. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres [_Pág 143](#)

Gráfico 73. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Mestres [_Pág 143](#)

Cuadro 59. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Mestres [_Pág 144](#)

Gráfico 74. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Mestres [_Pág 144](#)

Gráfico 75. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Mestres [_Pág 145](#)

2.3.16. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Relacións Laborais [_Pág 146](#)

Cuadro 60. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 147](#)

Cuadro 59. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Maestros [_Pág 144](#)

Gráfico 74. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Maestros [_Pág 144](#)

Gráfico 75. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Maestros [_Pág 145](#)

2.3.16. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Relaciones Laborales [_Pág 146](#)

Cuadro 60. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 147](#)

Gráfico 76. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 148](#)

Cuadro 61. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales [_Pág 149](#)

Gráfico 77. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Relaciones Laborales [_Pág 149](#)

Cuadro 62. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Relaciones Laborales [_Pág 150](#)

Gráfico 78. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Relaciones Laborales [_Pág 150](#)

Gráfico 79. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Relaciones Laborales [_Pág 151](#)

2.3.17. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Sociología y Psicopedagogía [_Pág 152](#)

Cuadro 63. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 153](#)

Gráfico 80. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 154](#)

Cuadro 64. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía [_Pág 155](#)

Gráfico 81. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Sociología y Psicopedagogía [_Pág 155](#)

Cuadro 65. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Sociología y Psicopedagogía [_Pág 156](#)

Gráfico 82. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Sociología y Psicopedagogía [_Pág 156](#)

Gráfico 83. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Sociología y Psicopedagogía [_Pág 157](#)

2.3.18. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Transporte y Navegación [_Pág 158](#)

Cuadro 66. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 159](#)

Gráfico 76. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 148](#)

Cadro 61. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais [_Pág 149](#)

Gráfico 77. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Relacións Laborais [_Pág 149](#)

Cadro 62. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Relacións Laborais [_Pág 150](#)

Gráfico 78. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Relacións Laborais [_Pág 150](#)

Gráfico 79. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Relacións Laborais [_Pág 151](#)

2.3.17. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 152](#)

Cadro 63. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 153](#)

Gráfico 80. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 154](#)

Cadro 64. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 155](#)

Gráfico 81. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 155](#)

Cadro 65. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 156](#)

Gráfico 82. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 156](#)

Gráfico 83. Estrutura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Socioloxía e Psicopedagogía [_Pág 157](#)

2.3.18. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Transporte e Navegación [_Pág 158](#)

Cadro 66. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 159](#)

Gráfico 84. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 160](#)

Cadro 67. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación [_Pág 161](#)

Gráfico 85. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Transporte e Navegación [_Pág 161](#)

Cadro 68. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Transporte e Navegación [_Pág 162](#)

Gráfico 86. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Transporte e Navegación [_Pág 162](#)

Gráfico 84. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 160](#)

Cuadro 67. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación [_Pág 161](#)

Gráfico 85. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Transporte y Navegación [_Pág 161](#)

Cuadro 68. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Transporte y Navegación [_Pág 162](#)

Gráfico 86. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Transporte y Navegación [_Pág 162](#)

Gráfico 87. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Transporte y Navegación [_Pág 163](#)

2.3.19. Adecuación de las competencias adquiridas en la UDC y las que se aplican en las empresas por Turismo [_Pág 164](#)

Cuadro 69. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 165](#)

Gráfico 88. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas [_Pág 166](#)

Cuadro 70. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo [_Pág 167](#)

Gráfico 89. Diferencial de las puntuaciones promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas: Turismo [_Pág 167](#)

Cuadro 71. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Turismo [_Pág 168](#)

Gráfico 90. Margen de mejora en las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por las empresas: Turismo [_Pág 168](#)

Gráfico 91. Estructura de la desviación típica de las competencias adquiridas, aplicadas y requeridas: Turismo [_Pág 169](#)

2.4. Resultados generales y temporales de las competencias profesionales [_Pág 170](#)

2.4.1. Clasificación de competencias adquiridas y aplicadas más valoradas [_Pág 170](#)

Cuadro 72. Clasificación de los ítems más puntuados en las competencias adquiridas en la UDC [_Pág 171](#)

Cuadro 73. Clasificación de los ítems más puntuados en las competencias aplicadas en la empresa [_Pág 172](#)

2.4.2. Clasificación de titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas [_Pág 173](#)

Cuadro 74. Clasificación de titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas en la UDC [_Pág 174](#)

Gráfico 92. Clasificación de titulaciones por diferencial aplicadas-adquiridas en la UDC [_Pág 174](#)

Cuadro 75. Clasificación de titulaciones por Índice diferencial/ocupación en la UDC [_Pág 175](#)

Gráfico 93. Clasificación de titulaciones por Índice diferencial/ocupación en la UDC [_Pág 175](#)

Gráfico 87. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Transporte e Navegación [_Pág 163](#)

2.3.19. Adecuación das competencias adquiridas na UDC e as que se aplican nas empresas por Turismo [_Pág 164](#)

Cadro 69. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 165](#)

Gráfico 88. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas [_Pág 166](#)

Cadro 70. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo [_Pág 167](#)

Gráfico 89. Diferencial da puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas: Turismo [_Pág 167](#)

Cadro 71. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Turismo [_Pág 168](#)

Gráfico 90. Marxe de mellora nas competencias adquiridas polos graduados e as requiridas polas empresas: Turismo [_Pág 168](#)

Gráfico 91. Estructura da desviación típica das competencias adquiridas, aplicadas e requiridas: Turismo [_Pág 169](#)

2.4. Resultados xerais e temporais das competencias profesionais [_Pág 170](#)

2.4.1. Clasificación de competencias adquiridas e aplicadas máis valoradas [_Pág 170](#)

Cadro 72. Clasificación dos ítems máis puntuados nas competencias adquiridas na UDC [_Pág 171](#)

Cadro 73. Clasificación dos ítems máis puntuados nas competencias aplicadas na empresa [_Pág 172](#)

2.4.2. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas [_Pág 173](#)

Cadro 74. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas na UDC [_Pág 174](#)

Gráfico 92. Clasificación de titulacións por diferencial aplicadas-adquiridas na UDC [_Pág 174](#)

Cadro 75. Clasificación de titulacións por Índice diferencial/ocupación na UDC [_Pág 175](#)

Gráfico 93. Clasificación de titulacións por Índice diferencial/ocupación na UDC [_Pág 175](#)

2.4.3. Clasificación de titulacións por marxe de mellora [_Pág 176](#)

Cadro 76. Clasificación de titulacións por marxe de mellora (porcentaxe de requiridas con respecto a adquiridas) na UDC [_Pág 177](#)

Gráfico 94. Clasificación de titulacións por marxe de mellora (porcentaxe de requiridas con respecto a adquiridas) na UDC [_Pág 177](#)

Cadro 77. Clasificación de titulacións por Índice marxe de mellora/ocupación na UDC [_Pág 178](#)

Gráfico 95. Clasificación de titulacións por Índice marxe de mellora/ocupación na UDC [_Pág 178](#)

2.4.3. Clasificación de titulaciones por margen de mejora [_Pág 176](#)

Cuadro 76. Clasificación de titulaciones por margen de mejora (porcentaje de requeridas con respecto a adquiridas) en la UDC [_Pág 177](#)

Gráfico 94. Clasificación de titulaciones por margen de mejora (porcentaje de requeridas con respecto a adquiridas) en la UDC [_Pág 177](#)

Cuadro 77. Clasificación de titulaciones por índice margen de mejora/ocupación en la UDC [_Pág 178](#)

Gráfico 95. Clasificación de titulaciones por índice margen de mejora/ocupación en la UDC [_Pág 178](#)

2.4.3. Evolución de las competencias y del diferencial a lo largo de los cursos académicos [_Pág 179](#)

Cuadro 78. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC [_Pág 180](#)

Gráfico 96. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC [_Pág 180](#)

2.5. Evaluación por parte de los empresarios de las habilidades y conocimientos generales de los universitarios de la UDC [_Pág 181](#)

2.5.1. Competencias requeridas por las empresas según su tamaño [_Pág 181](#)

Cuadro 79. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas. Distribución por tipo de empresa [_Pág 182](#)

Gráfico 97. Puntuación promedio de las competencias que los titulados declaran haber adquirido en la UDC y que aplican en las empresas. Puntuación promedio de los requerimientos declarados por las empresas. Distribución por tipo de empresa [_Pág 184](#)

2.5.2. Evaluación por parte de los empresarios de la formación académica en la UDC [_Pág 185](#)

Gráfico 98. ¿Tiene alguna preferencia por la universidad de donde procedan los titulados universitarios que trabajen en su empresa? Distribución porcentual [_Pág 186](#)

Gráfico 99. En caso de tener preferencia, ¿a qué se debe? Distribución porcentual [_Pág 187](#)

Gráfico 100. ¿Cómo calificaría las habilidades y conocimientos del titulado de la UDC que contrató? Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 188](#)

Cuadro 80. ¿Qué carencias detectó en la formación académica de los titulados? Distribución porcentual de las respuestas de los empresarios [_Pág 189](#)

Cuadro 81. Competencias imprescindibles a la hora de contratar a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual [_Pág 191](#)

Gráfico 101. Competencias imprescindibles a la hora de contratar a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual [_Pág 192](#)

Cuadro 82. Competencias imprescindibles a la hora de ascender a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual [_Pág 194](#)

Gráfico 102. Competencias imprescindibles a la hora de ascender a un titulado. Encuesta a empresas. Distribución porcentual [_Pág 195](#)

2.5.3. El nivel de inglés. [_Pág 196](#)

Gráfico 103. ¿Cuál es el nivel de inglés que considera han adquirido los titulados en la universidad? [_Pág 196](#)

Cuadro 83. ¿Qué importancia le da al inglés de los graduados para contratarlos en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de la empresa [_Pág 197](#)

2.4.3. Evolución de las competencias y del diferencial a lo largo de los cursos académicos [_Pág 179](#)

Cuadro 78. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC [_Pág 180](#)

Gráfico 96. Evolución de la puntuación media en competencias adquiridas en la UDC y aplicadas en el trabajo por los titulados de la UDC [_Pág 180](#)

2.5. Evaluación por parte de los empresarios de las habilidades y conocimientos generales de los universitarios de la UDC [_Pág 181](#)

2.5.1. Competencias requeridas por las empresas según o seu tamaño [_Pág 181](#)

Cuadro 79. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas. Distribución por tipo de empresa [_Pág 182](#)

Gráfico 97. Puntuación media das competencias que os titulados declaran ter adquirido na UDC e que aplican nas empresas. Puntuación media dos requirimentos declarados polas empresas. Distribución por tipo de empresa [_Pág 184](#)

2.5.2. Avaliación por parte do empresariado da formación académica na UDC [_Pág 185](#)

Gráfico 98. Ten algunha preferencia pola universidade de onde procedan os titulados universitarios que traballen na súa empresa? Distribución porcentual [_Pág 186](#)

Gráfico 99. No caso de ter preferencia, a que se debe? Distribución porcentual [_Pág 187](#)

Gráfico 100. Como calificaría as habilidades e coñecementos do titulado da UDC que contratou? Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 188](#)

Cuadro 80. Que carencias detectou na formación académica dos titulados? Distribución porcentual das respostas do empresariado [_Pág 189](#)

Cuadro 81. Competencias imprescindibles á hora de contratar a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual [_Pág 191](#)

Gráfico 101. Competencias imprescindibles á hora de contratar a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual [_Pág 192](#)

Cuadro 82. Competencias imprescindibles á hora de ascender a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual [_Pág 194](#)

Gráfico 102. Competencias imprescindibles á hora de ascender a un titulado. Enquisa a empresas. Distribución porcentual [_Pág 195](#)

2.5.3. O nivel de inglés. [_Pág 196](#)

Gráfico 103. Cal é o nivel de inglés que considera adquiriron os titulados na universidade? [_Pág 196](#)

Cuadro 83. Que importancia lle dá ao inglés dos graduados para contratalos na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño da empresa [_Pág 197](#)

Gráfico 104. Que importancia lle dá ao inglés dos graduados para contratalos na súa empresa? Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 198](#)

Cuadro 84. Cal é o nivel real de inglés utilizado na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 199](#)

Gráfico 105. Cal é o nivel real de inglés utilizado na súa empresa? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 199](#)

3. A ética no mundo do traballador e da empresa. [_Pág 200](#)

3.1. Introducción [_Pág 203](#)

3.2. Análise dos resultados [_Pág 207](#)

Gráfico 104. ¿Qué importancia le da al inglés de los graduados para contratarlos en su empresa? Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 198](#)

Cuadro 84. ¿Cuál es el nivel real de inglés utilizado en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 199](#)

Gráfico 105. ¿Cuál es el nivel real de inglés utilizado en su empresa? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 199](#)

3. La ética en el mundo del trabajador y de la empresa. [_Pág 200](#)

3.1. Introducción [_Pág 203](#)

3.2. Análisis de los resultados [_Pág 207](#)

Cuadro 85. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados [_Pág 208](#)

Gráfico 106. ¿Qué palabras, expresiones o actitudes definirían para usted la ética empresarial? Distribución porcentual de las respuestas de empresas y titulados [_Pág 209](#)

Cuadro 86. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 210](#)

Gráfico 107. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 211](#)

Gráfico 108. Cuando la ética choca con los intereses comerciales de la empresa, ¿qué debe primar? Encuesta a empresas y a titulados. Distribución porcentual [_Pág 212](#)

Cuadro 87. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 213](#)

Gráfico 109. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 213](#)

Gráfico 110. La empresa debe asumir un papel protagonista decisivo en la conformación de valores éticos en la sociedad y no sólo quedarse como entidad productiva: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas y a titulados. Distribución porcentual [_Pág 214](#)

Cuadro 88. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 215](#)

Gráfico 111. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 216](#)

Gráfico 112. Las empresas que actúan siempre con pautas éticas acaban siendo las más sólidas y rentables: ¿Está de acuerdo? Encuesta a empresas. Distribución porcentual por tamaño de las empresas [_Pág 217](#)

Gráfico 113. ¿En qué medida en nuestro país las conductas éticas están extendidas en...? Distribución porcentual [_Pág 218](#)

Cuadro 89. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados [_Pág 219](#)

Gráfico 114. ¿Qué iniciativas promueve/ha promovido/promovería en su empresa para mejorar el nivel ético? Distribución porcentual para empresas y titulados encuestados [_Pág 220](#)

Gráfico 115. Distribución porcentual de respuestas afirmativas con respecto al conocimiento de códigos éticos en la empresa [_Pág 221](#)

Cadro 85. Que palabras, expresións ou actitudes definirían para vostede a ética empresarial? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados [_Pág 208](#)

Gráfico 106. Que palabras, expresións ou actitudes definirían para vostede a ética empresarial? Distribución porcentual das respostas de empresas e titulados [_Pág 209](#)

Cadro 86. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 210](#)

Gráfico 107. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 211](#)

Gráfico 108. Cando a ética choca cos intereses comerciais da empresa, que debe primar? Enquisa a empresas e a titulados. Distribución porcentual [_Pág 212](#)

Cadro 87. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade produtiva: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 213](#)

Gráfico 109. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade produtiva: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 213](#)

Gráfico 110. A empresa debe asumir un papel protagonista decisivo na conformación de valores éticos na sociedade e non só quedar como entidade produtiva: Está de acordo? Enquisa a empresas e a titulados. Distribución porcentual [_Pág 214](#)

Cadro 88. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 215](#)

Gráfico 111. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 216](#)

Gráfico 112. As empresas que actúan sempre con pautas éticas acaban sendo as máis sólidas e rendibles: Está de acordo? Enquisa a empresas. Distribución porcentual por tamaño das empresas [_Pág 217](#)

Gráfico 113. En que medida no noso país as condutas éticas están estendidas en...? Distribución porcentual [_Pág 218](#)

Cadro 89. Que iniciativas promove/promoveu/promovería na súa empresa para mellorar o nivel ético? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados [_Pág 219](#)

Gráfico 114. Que iniciativas promove/promoveu/promovería na súa empresa para mellorar o nivel ético? Distribución porcentual para empresas e titulados enquisados [_Pág 220](#)

Gráfico 115. Distribución porcentual de respostas afirmativas con respecto o coñecemento de códigos éticos na empresa [_Pág 221](#)

4. Conclusións [_Pág 222](#)

5. Anexos [_Pág 230](#)

Anexo 1. Enquisa a graduados da UDC [_Pág 232](#)

Anexo 2. Enquisa ás empresas [_Pág 235](#)

Anexo 3. Criterios de agregación de titulacións no estudo [_Pág 239](#)

Anexo 4. Lista de empresas participantes [_Pág 240](#)

Anexo 5. Clasificación dos ítems con máis desviación típica nas competencias adquiridas na UDC [_Pág 248](#)

4. Conclusiones _Pág 222

5. Anexos _Pág 230

Anexo 1. Encuesta a graduados de la UDC _Pág 232

Anexo 2. Encuesta a las empresas _Pág 235

Anexo 3. Criterios de agregación de titulaciones en el estudio _Pág 239

Anexo 4. Lista de empresas participantes _Pág 240

Anexo 5. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias adquiridas en la UDC _Pág 248

Anexo 6. Clasificación de los ítems con más desviación típica en las competencias aplicadas en la empresa _Pág 249

Anexo 7. Índice de cuadros y gráficos _Pág 250

6. Bibliografía _Pág 262

Anexo 6. Clasificación dos ítems con máis desviación típica nas competencias aplicadas na empresa _Pág 249

Anexo 7. Índice de cadros e gráficos _Pág 250

6. Bibliografía _Pág 262



$$\begin{aligned} & \sqrt{a} \frac{1}{\sqrt{a}} = \sqrt{a} \\ & \sqrt{a} \frac{1}{\sqrt{a}} = \sqrt{a} \end{aligned}$$

Diagram: A circle with a horizontal line passing through its center. A vertical line segment is drawn from the center to the top of the circle, labeled with a symbol.



Bibliografía

Bibliografía

Bibliografía

Bibliografía

- Aguilar Ramos, M. I. (2005). *La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque microeconómico*, Ed. Thomson Civitas.
- Agulló, E. (2001). *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores* en E. Agulló y A. Ovejero (coord.). *Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid.
- Ahn, N. y A. Ugidos (1995). Duration of unemployment in Spain: relative effect of unemployment benefits and family characteristics, *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, 57.
- Ahn, N., De La Rica, S. y A. Ugidos (1999). Willingness to move for work and unemployment duration in Spain, *Económica*.
- Alcover, C. (2002). *El contrato Psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*, Ed. Aljibe, Madrid.
- Andrés, J. y J. García, (1991). El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral, *Economía Industrial*.
- ANECA (2008). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa (REFLEX)* en España.
- Arrow, K. J. (1991). La educación superior como filtro, *Economía y Sociedad*, 8,143-161 [traducción en castellano de la versión inglesa] Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 1973.
- Axencia para a calidade de sistema universitario de Galicia (2006). *Estudo da inserción laboral dos titulados no sistema universitario de Galicia 2001-2003*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. New York.
- Barceinas, F., J. Oliver, J. L. Raymond y J.L. Roig (2000). Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España. *Papeles de Economía Española*.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Alianza Editorial, Madrid (edición original, 2ª ed., 1975) Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Alianza Editorial, Madrid.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital*. Nueva York, Columbia University Press.
- Bentolila, S. (1992). Migración y ajuste laboral en las regiones españolas. *Documento de Trabajo 9204*, CEMFI.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU Barcelona.
- Blanchard, O. y J. Wolfers (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *Economic Journal*.
- Blanchard, O.J. y F. Jimeno, et. al. (1995). *Spanish unemployment: Is there a solution*. CEPR, Londres.
- Blaug, M. (1983). *El estatus empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada*. En L. Toharia (compilación e introducción) *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2006). *Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*, Congreso de los Diputados, Madrid.
- Bowles, S. (1972). Schooling and inequality from generation to generation, *Journal Political Economy*, vol.80.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M. y I. Rodríguez (1996). *Satisfacción laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Ed. Síntesis, Madrid.
- Caballer, A., I. Rodríguez, M. Salanova, P. Hontangas, F. Prieto, y J.M. Peiró (1994). *Patrones de Carrera durante el proceso de incorporación al primer empleo*. En Prieto F. et al. (dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Nau Llibres, Valencia.
- Cachón, L. (2000). *Los jóvenes en el mercado de trabajo en España*. En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Injuve, Madrid.
- Carabaña, J. (1988). *Sobre educación y mercado de trabajo: los problemas de la Formación Profesional*. En J. Grao (coord.), *Planificación de la educación y mercado de trabajo*, Madrid, Ed. Narcea.
- Casal, J. (2000). *Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud*. En L. Cachón (Dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Injuve.
- Casal, J., J.M., Masjuan y J. Planas (1991). *La inserción profesional y social de los jóvenes*, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, Madrid.
- Cebrián, I., G. Moreno, N. Lázaro (2000). *¿Trabajar o estudiar? El caso de los trabajadores españoles*, Documento de Trabajo del IVIE, WP-EC 2000-14.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Libro Verde, Bruselas.
- Cuadrado, J.R., T. Mancha y R. Garrido (1998). *Convergencia regional en España. Hechos, tendencias y perspectivas*, Fundación Argentaria-Visor, Madrid.
- De la Vega García-Pastor, I. (2007). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo GEM España*. Fundación INCYDE.

- Delgado, M. y T. Castro (1999). *Fertility and Family surveys in countries of the ECE region. Standard Country Report*. Spain. New York and Geneva: United Nations.
- Denison, E. (1964). Measuring the contribution of education (and the residual) to economic growth, en *The Residual Factor and Economic Growth*, OCDE, París.
- DESECO (2003). *Key competencies for a Successful life and well-functioning society, Final Report*. OECD, París.
- Díaz Malledo, J. (1987). *La educación y el mercado de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Doeringer, P. y M. Piore (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo [edición original de 1971].
- Dolado, J.J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España, *Papeles de Economía* 86, FUNCAS.
- Alonso Benito, L. E. et al (2009). *El debate sobre las competencias*, ANECA, Madrid.
- Freire, M. J., Bilbao, M. J. (2003). Education and Unemployment in Spain: A Logistic Model, *Cuadernos de Economía*, vol.26, nº71.
- Freire, M. J. (2003). *La Inserción laboral de los jóvenes en Galicia*. Instituto de Estudios Económicos de Galicia. Fundación Pedro Barrié de la Maza (versión CD ISBN: 84-95892-19-7)
- Freire, M. J. (2004). Gasto público y efectos de los impuestos en los modelos de crecimiento endógeno con capital humano. *Investigación Económica*
- Freire, M. J. (2005). La inserción de los jóvenes en Galicia. Una estimación Minceriana de la rentabilidad de la educación. *Cuadernos de Economía*
- Freire, M. J. (2008). *Competencias profesionales de los universitarios*, Consello Social da Universidade da Coruña.
- Freire, M. J. (2009). *La Inserción laboral de los graduados de la Universidad de A Coruña*, Observatorio Ocupacional de la Universidad de A Coruña, Ed. Bucle Comunicación, A Coruña.
- Frese, M., D. Fay, T., Hilbuenger, L. Leng, y A. Tag (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70.
- Fuente, A. de la (1996). *Economía regional desde una perspectiva neoclásica. De convergencia y otras historias*, *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV (10).
- Fuente, A. de la (1999). *La dinámica territorial de la población española: un panorama general y algunos resultados provisionales*, *Revista de Economía Aplicada*, vol. VII (20).
- Fuente, A. de la y J.M. da Rocha (1996). *Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE*, Moneda y Crédito.
- Fundación CyD (2007). *La contribución de las universidades españolas al desarrollo*. Fundación CyD.
- García, E. y B. Ferrer (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*, ANECA.
- García Espejo, M^a. I. (1998). Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes. *CIS, Monografías nº 158*. Siglo XXI de España Editores, Madrid.
- García García, Luis et al (2009). *Las competencias para el empleo de los titulados universitarios*. Observatorio Permanente para el Seguimiento de la Inserción Laboral, Ed. Sedicana Grupo, La Laguna, Tenerife.
- García Serrano, C., L., Garrido y L. Toharia (1999). *Empleo y paro en España, algunas cuestiones candentes*. En F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- García-Ferrando, M. y A. Ariño Villarroya (1998). *Los nuevos valores de los valencianos. La comunidad valenciana en la encuesta mundial de valores (una perspectiva comparada en el ámbito español)*. Valencia, Fundación Bancaixa.
- García-Ferrando, M. y A. Ariño Villarroya (2001). *Postmodernidad y autonomía. Los valores de los valencianos 2000*. Valencia, Bancaja, Tirant lo Blanc.
- García-Montalvo, J. (2001). *Formación y empleo de los graduados superiores en España y en Europa*, Fundación Bancaja-Ivie, Valencia.
- García-Montalvo, J. y J.G. Mora (2000). El mercado laboral de los titulados superiores de España y Europa: transición, empleo y competencias, *Papeles de Economía Española*, 86.
- García-Montalvo, J. y J.M. Peiró (1999). *Capital humano. El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Fundación Bancaja-Ivie, Valencia.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M. y F. Prieto (1997). *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Fundación Bancaja-Ivie, Valencia.
- García Vilchez, E.J. et al (2007). *El libro blanco de la responsabilidad social de las empresas en España*. [ftp://ftp.eresmas.net/libro_blanco.pdf](http://ftp.eresmas.net/libro_blanco.pdf)
- Gómez García, Francisco et al. (2008). *La Inserción Laboral de los Economistas*. Ed. Civitas.
- Gómez Gras, J.M. et al (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH*, Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche, Elche.
- Gorostiaga, A. (1999). ¿Cómo afectan el capital público y el capital humano al crecimiento?: Un análisis para las regiones españolas en el marco neoclásico, *Investigaciones Económicas*, XXIII (1).
- Grau, R., M. Salanova, y J.M. Peiró (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral”, *Apuntes de Psicología*, 18.
- Gutiérrez, R. (1998). *Prólogo*. En M.I. García Espejo: *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*, Ed. CIS, Madrid.
- Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19.
- Jorgenson, D. y B. Fraumeni (1989). Investment in education, *Educational Researcher*, 18 (4), 35-44.
- Jorgenson, D. y B. Fraumeni (1989). *The accumulation of human and nonhuman capital 1948-1984*, en R.E. Lipsey y H.S. Tice (eds.), *The measurement of saving, investment and wealth*, University of Chicago Press, Chicago.

- Korenman, S. y D. Neumark (1997). Cohort crowding and youth labor markets: a cross-country analysis, *Documento de Trabajo del NBER* 6031.
- Krueger, A.B. y M. Lindahl (1999). Education for Growth in Sweden and the World, *Swedish Economic Policy Review*, 6(2).
- Kyriacou, G. (1992). Level and growth effects of human capital: a cross-country study of the convergence hypothesis, *C.V. STARR Working Paper*.
- Katz, L.F. y Krueger, A.B. (1998). Computing inequality: have computers changed the labour market? *Quarterly Journal of Economics*, 113.
- Lau, L., D. Jamison y F. Louat (1991). Education and productivity in developing countries: An aggregate production function approach, *Report WPS 612* (The World Bank, Washington DC).
- Layard, R. y G. Psacharopoulos (1974). The screening hypothesis and the returns to education, *Journal of Political Economy*, vol. 82.
- Lee, D.W. y T.H. Lee (1995). Human capital and economic growth. Tests based on the international evaluation of educational achievement, *Economic Letters*, 47.
- León, O. y I. Montero (1997). *Diseño de investigaciones*, 2ª edición, Ed. McGraw-Hill, Madrid.
- Levy-Leboyer, C (2001). *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*, Gestión 2000, Barcelona.
- Mankiw, N.G., P. Romer y D. Weil (1992). A contribution to the empirics of economic growth, *Quarterly Journal of Economics*, 107 (2).
- Marín, M., Pérez, A., Medina, F.J. y Y. Troyano (2000). *Jóvenes andaluces ante el empleo*, Consejería de Trabajo e Industria, Sevilla.
- Mas, M., F. Pérez, L. Serrano, A. Soler y E. Uriel (2000). *Capital humano, series históricas 1964-2000*. Bancaixa, Valencia (mimeo)
- Mauro, P. y A. Spilimbergo (1999). How do the skilled and unskilled respond to regional shocks? The case of Spain", *IMF Staff Papers*, 46.
- Mayer (1997). Notes on a Comparative Political Economy of Life Courses, *Comparative Social Research*, vol. 16.
- McConnell, C. y S. Brue (1997). *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid. Spence, M. (1973). Job market signalling, *Quarterly Journal of Economics*, 87.
- MOW International Research team (1987). *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- Mulligan C.B. y X. Sala-i-Martin (1997). A labor-income-based measure of the value of human capital, Japan and the World Economy, 9.
- Mulligan C.B. y X. Sala-i-Martin (2000). Measuring aggregate human capital, *Journal of Economic Growth* 5(3).
- OECD (2005). *The definition and selection of key competences. Executive Summary*, París.
- OECD (2007). *Education at a Glance 2007, OECD indicators*, París.
- OECD (2008). *Tertiary Education for the knowledge society (vols. 1 & 2)*, París.
- OIT (2002). *Certificación de competencias profesionales, glosario de terminus técnicos*, OIT, Montevideo.
- Palací, F.J. y J.M. Peiró (1995). *La incorporación a la empresa*, Promolibro, Valencia.
- Peiró, J.M. (1983-84). *Psicología de la Organización* (2 vols.), UNED, Madrid.
- Peiró, J.M. y D. Moret (1987) (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*, Nau Llibres, Valencia.
- Peiró, J.M. y F. Prieto (dirs.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Ed. Síntesis, Madrid.
- Peiró, J.M. y F. Prieto (dirs.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*, Ed. Síntesis, Madrid.
- Peiró, J.M. y I. Silla (2003). *Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral* en F. Rivas.
- Peiró, J.M., J. García-Montalvo y F. García (2002). How do young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred features", *Applied Psychology*, 51.
- Peiró, J.M., V. González-Romá, M.J. Bravo y R. Zurriaga (1995). La medida de la satisfacción laboral, *Ansiedad y estrés*, 1.
- Pérez, F. y L. Serrano (1998). *Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)*, Ed. Fundación Bancaja.
- Pérez, F. y L. Serrano (2000). Capital humano y patrón de crecimiento sectorial y territorial: España (1964-1998), *Papeles de Economía Española* 86.
- Psacharopoulos, G. y Arriagada A. M. (1986). The educational composition of the labor force: An international comparison, *International Labour Review*, 125.
- Ripoll, P. (1992). *Perspectivas de empleo y estrategias de búsqueda en jóvenes de reciente incorporación al mercado laboral*, Tesis de licenciatura, Universidad de Valencia (mimeo).
- Ripoll, P., I., Rodríguez, P., Hontangas, J.M. Peiró y F. Prieto (1994). *Perspectivas de empleo*. En F. Prieto et al. (dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia, Nau Llibres.
- Ródenas, C. (1994). Migraciones interregionales en España, 1964-1989, *Revista de Economía Aplicada*, 2.
- Rumberger, R. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings, *Journal of Human Resources*, vol.22.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationships between training and newcomer adjustment, *Journal of Applied Psychology*, 80.

- Salvador, A. y J.M. Peiró (1986). *La madurez vocacional*, Alhambra Universidad, Madrid.
- Sanchís, I., P. Hontangas, J.M. Peiró y F. Prieto (1994). *Estrategias de desarrollo de carrera*. En F. Prieto et al. (eds.). Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación, *Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universidad de Valencia*, Nau Llibres, Valencia.
- Sarchielli, G. (1987). *La incorporación al trabajo: Un momento crítico en el proceso de socialización laboral de los jóvenes*. En J.M. Peiró y D. Moret (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, Nau Llibres.
- Schomburg H. y Teichler V. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries* (CHEERS network).
- Schultz, T. (1960). Capital formation by education, *Journal of Political Economy*, 69.
- Schultz, T. (1983). La inversión en capital humano, *Educación y Sociedad* 1, (traducción en castellano de la versión original: Investment in human capital, *American Economic Review*, 51).
- Serrano, L. (1996). Indicadores de capital humano y productividad, *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV (10).
- Serrano, L. (1997). Productividad y capital humano en la economía española, *Moneda y Crédito*, 205.
- Serrano, L. (1998). Capital humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española, *Documento de Trabajo de Ivie*, WP-EC 98-06.
- Serrano, L. (1999). Capital humano, estructura sectorial y crecimiento en las regiones españolas, *Investigaciones Económicas*, vol. XXIII (2).
- Shimer, R. (2001). The impact of young labor markets on the aggregate labor market, *Quarterly Journal of Economics*, Agosto.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labor market, *Journal of Labor Economy*, vol. 9.
- Solow, R. (1957). Technical change and the aggregate production function, *Review of Economics and Statistics*, 39.
- Toharia, L. (1996). La medición del empleo y el paro en España, *Cuadernos de Información Económica*, 108.
- Toharia, L. (2000). El paro en España ¿puede ser tan alto? *Revista Gallega de Empleo*, Agosto.
- Toharia, L. et. al. (1998). *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid. Alcalde Castro, M. et. al. (1996). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ed. Pirámide, Madrid.
- UNESCO (1983). *Statistics of educational attainment and illiteracy. 1970-1980. Division of Statistics on Education*, UNESCO, Paris.
- Universidad Autónoma de Barcelona (2005). *La inserció laboral dels graduats universitaris*.
- Universidad Autónoma de Madrid (2006). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2003/2004*.
- Universidad Carlos III de Madrid (2007). *XI Estudio de inserción profesional de los titulados de la Universidad Carlos III*.
- Universidad de Jaén (2005). *Contribución a la inserción laboral de los alumnos y titulados de la Universidad de Jaén a través de la formación práctica y la orientación laboral. Período 1997-2004*.
- Universidad de Murcia (2006). *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Unidad para la Calidad*.
- Universidad de Valencia. Observatori D'inserció Professional i assessorament Laboral (OPAL) (2004). *Movilidad geográfica de los titulados universitarios y sus implicaciones para la inserción profesional*.
- United Nations Development Programme (1990). Human development report 1990, *Oxford University Press*, Oxford.
- Uriel, E., M.L. Moltó, F. Pérez, J. Aldás y V. Cucarella (1997). *Las cuentas de la educación en España y sus comunidades autónomas: 1980-1992*, Fundación Argentaria, Visor Distribuciones, Madrid.
- Villar, A. y A. Soler (2002). *Mejoras educativas y actividad económica en España: un panorama de los cambios recientes. 1990-2000*, Fundación Bancaja-Ivie, Valencia, edición en CD-Rom.
- Viñals, J. y F. Jimeno, (1997). *El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea*. Documento de Trabajo 9717, Banco de España, Madrid.
- Walsh, J.R. (1935). Capital concept applied to man, *Quarterly Journal of Economics*, 49, febrero.
- Whitely, W. (1987). *Cuestiones fundamentales en el estudio de la socialización laboral del joven*. En J.M. Peiró y D. Moret (eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, Nau Llibres.

EDITA:

Consejo Social de la Universidad de A Coruña

Consello Social da Universidade da Coruña

AUTOR:

M^a Jesús Freire Seoane

Observatorio Ocupacional Universidad de A Coruña

Observatorio Ocupacional Universidade da Coruña

COORDINACIÓN:

Secretaría del Consejo Social de la Universidade de A Coruña

Secretaría do Consello Social da Universidade da Coruña

DEPÓSITO LEGAL:

C 4073-2009

DISEÑO, MONTAJE Y REALIZACIÓN:

Europublic Comunicación, S.L.