

V CONGRESO INTERNACIONAL DE GALICIA E NORTE
DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABAJO

SANTIAGO DE COMPOSTELA
26, 27 Y 28 DE NOVIEMBRE DE 2003

NECESIDADES DE FORMACIÓN E DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS

**ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS DE LOS GRADUADOS DE
LA UNIVERSIDAD DE LEÓN**

Javier Vidal, Raúl López y Carolina Pérez

Programa Institucional de Calidad

Universidad de León

Edificio INDEGA

Campus de Vegazana, s/n

24071 – León (España)

Tfno.: 987 29 10 52/1054

e-mail: dfcjvg@unileon.es

1 Introducción

La Universidad es una institución que se encuentra sometida a cambios constantes. En este momento en España hay varias razones que llevan a estos cambios (Vidal, 2003a). Por una parte las reformas legales, en nuestro caso la aprobación de la LOU (2001), y por otra, la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. En lo que se refiere al diseño e implementación de las enseñanzas universitarias, estos dos elementos han introducido cambios importantes. Por una parte, han introducido la evaluación *es post* de las enseñanzas, es decir, una vez aplicado un plan de estudios en su totalidad. Esto es a lo que se está denominando *acreditación*. Por otra parte, la creación del Espacio Europeo de Educación Superior obligará a la reforma de la estructura de las enseñanzas en España, todavía no perfectamente delimitada. Esta reforma consiste básicamente en la estructuración de las enseñanzas en dos niveles consecutivos de grado y postgrado. No cabe duda que estos cambios producirán un impacto notable en el sistema universitario español.

Sin embargo, dicho impacto no vendrá dado tan sólo por un cambio en la estructura de las titulaciones, es decir, en el número de años o créditos que deben contener, sino por la introducción de una orientación nueva que subyace a estos nuevos planteamientos. Se trata de cambiar la perspectiva de una formación universitaria basada en la enseñanza hacia una formación basada en el aprendizaje; de una calidad garantizada en los recursos previos disponibles, a una calidad basada en el tipo de resultados. Aunque existen debates sobre lo que se debe entender por *resultados* de la formación universitaria, no cabe duda de que las necesidades del mercado de trabajo debe ser un elemento a tener en cuenta. Este planteamiento nuevo conlleva la necesidad de realizar estudios sobre la relación entre las *competencias* reales que tienen los titulados, lo que la universidad transmite, y las *competencias* requeridas dentro del mercado laboral, entendidas en un sentido amplio como capacidades, habilidades y conocimientos adquiridos.

En España se han desarrollado diversos estudios en muchas universidades españolas sobre inserción laboral de sus graduados. Estos estudios se han realizado de forma aislada por cada institución hasta hace poco. En los últimos años, han surgido algunas iniciativas de coordinación por parte de proyectos europeos o de comunidades autónomas (Vidal, 2003b). Estas iniciativas intentan superar una de las dificultades de estos estudios y es la falta de niveles de referencia.

La Universidad de León colaboró el proyecto CHEERS¹ inicialmente y diseñó un *Plan de Encuestación 2001-2004* algunos de cuyos resultados son analizados en la presente comunicación (ver informe previos en Vidal, López, Pérez, & Vieira, 2001; Vidal, López, & Pérez, 2003, ambos disponibles en www3.unileon.es/rec/calidad). Esta colaboración permitió disponer de niveles de referencia con España y otros países europeos. El proceso general ha llevado a disponer de mucha información. En este trabajo, nos centramos en presentar el análisis de las variables que se refieren a las competencias de los graduados.

2 Objetivos

El objetivo general del Plan de Encuestación de la Universidad de León es analizar el proceso de inserción laboral de los titulados, las características de los puestos a los que acceden (tanto en el caso del primer empleo como en el actual), así como las valoraciones que realizan sobre la utilidad y la calidad de los conocimientos adquiridos durante su estancia en la universidad y de las actividades complementarias de formación.

En objetivo concreto de esta comunicación es el análisis de las competencias de los graduados de la Universidad de León, teniendo en cuenta el nivel de formación obtenido en la titulación y su posterior utilidad y repercusión en el trabajo.

3 Metodología

3.1 Población y muestra

En el Plan de Encuestación de la Universidad de León se opta por un diseño de cuestionario postal que se compone de 6 páginas y cuya duración estimada de cumplimentación es de unos 30 minutos. Se han utilizado ítems de tipo Likert con una escala de 1 a 7 para realizar las valoraciones, siendo 1 la valoración más baja y 7 la valoración más alta.

Se decidió esperar 3 años para encuestar al graduado, contados desde la obtención del título, disponiendo así de mayor información referida a su inserción laboral. De forma piloto, se encuestó a los graduados de 1998 tan solo un año después de obtener el título, para observar posibles diferencias de comportamiento respecto al resto. No se encontraron diferencias significativas entre la opinión de éstos y la de los encuestados a los 3 años, por lo que se continuó con el plan previsto, dejando tres años entre graduación y encuestación.

¹ Este proyecto (Higher Education and Graduate Employment in Europe) fue dirigido por Ulrich Teichler y en España por José-Ginés Mora. Los resultados este estudio se puede consultar en la página Web www.uni-kassel.de/wz1/tseregs.htm.

Se efectuó un envío postal a toda la población con sobre de devolución de franqueo pagado, para facilitar la respuesta y preservar el anonimato. Se realizó un refuerzo telefónico con reenvío para incrementar la muestra e intentar equilibrarla de acuerdo a las variables atributivas que se consideraban más diferenciadoras, es decir, titulación, promoción y sexo.

El periodo establecido para la recepción de cuestionarios fue de dos meses, aproximadamente, desde el momento del envío (octubre de cada año) si bien se amplió sustancialmente al considerar que si se incluía el periodo vacacional de Navidad, se incrementaría el número de respuestas. Otra de las causas que motivaron esta ampliación radica en el lento goteo de cuestionarios, fruto del refuerzo telefónico realizado.

El intervalo de confianza establecido para el conjunto de la muestra es de $\pm 1,48 \%$ para un nivel de confianza del 95,5% ($p=q=0,5$). Ver Tabla 2.

En cuanto al análisis de las competencias, las respuestas han sido agrupadas, en este caso, por ramas de conocimiento: *C. C. de la Salud; C. C. Experimentales; C. C. Sociales y Jurídicas; Enseñanzas Técnicas y Humanidades.*

Se dispone de datos de todas las titulaciones de la Universidad de León (54 titulaciones en la actualidad) de 4 promociones diferentes (1994, 1997, 1998 y 1999), lo que significa una muestra total de 1.776 sobre una población de 6.759 sujetos.

Existe un ajuste adecuado de respuesta entre población y muestra obtenida para cada una de las ramas de conocimiento. El mayor número de respuestas corresponde a la promoción de 1998, mientras que, por ramas de conocimiento, es Ciencias Sociales y Jurídicas la que posee, tanto mayor frecuencia, como un intervalo de confianza más favorable. Ver Tabla 1 y Tabla 2

En las siguientes tablas se muestran los datos de población y muestra por curso de graduación y rama de conocimiento, así como los intervalos de confianza correspondientes.

Tabla 1. Población y muestra por ramas de conocimiento

Rama de Conocimiento	CURSO DE GRADUACIÓN									
	Población					Muestra				
	94/95	97/98	98/99	99/00	Total	94/95	97/98	98/99	99/00	Total
CC. de la Salud	84	127	293	323	827	24	27	85	70	206
CC. Experimentales	73	89	150	165	477	13	18	49	47	127
CC. Sociales y Jurídicas	961	973	1.088	1.043	4.065	291	252	291	249	1.083
Enseñanzas Técnicas	143	278	279	253	953	34	70	68	65	237
Humanidades	125	81	102	129	437	28	22	30	35	115
<i>Sin especificar</i>							2	5	1	8
Total general	1.386	1.548	1.912	1.913	6.759	390	391	528	467	1.776

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Porcentaje de respuesta e intervalo de confianza por rama de conocimiento

Rama de Conocimiento	% de respuesta	Intervalo de Confianza ⁽¹⁾
CC. de la Salud	24,9%	4,26%
CC. Experimentales	26,6%	5,55%
CC. Sociales y Jurídicas	26,6%	1,90%
Enseñanzas Técnicas	24,9%	3,97%
Humanidades	26,3%	5,81%
Total general	26,3%	1,48%

(1) Nivel de confianza del 95,5% ($p = q = 0,5$)

Fuente: elaboración propia

3.2 Variables de análisis

Para el presente estudio se han sometido a análisis las siguientes competencias, teniendo en cuenta: a) el nivel de formación obtenido en la Universidad y b) la utilidad y repercusión en el actual/último trabajo. Se presenta la pregunta tal y como figura en el cuestionario.

Valore:

A) el **NIVEL DE FORMACIÓN** obtenido en la universidad y B) la **UTILIDAD Y REPERCUSIÓN** en su actual/último trabajo, que han tenido cada uno de los siguientes aspectos de su formación.

A) Nivel de formación obtenido en la universidad	B) Utilidad y repercusión en su trabajo	Valore: A) el NIVEL DE FORMACIÓN obtenido en la universidad y B) la UTILIDAD Y REPERCUSIÓN en su actual/último trabajo, que han tenido cada uno de los siguientes aspectos de su formación.
- 1 2 3 4 5 6 7+	- 1 2 3 4 5 6 7+	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. Expresión escrita: saber expresarse con claridad en la redacción de escritos adecuando el estilo del lenguaje al interlocutor y utilizando vocabulario específico y relevante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Expresión oral: saber expresarse con claridad en conversaciones o debates adecuando el estilo del lenguaje al interlocutor y utilizando vocabulario específico y relevante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Trabajo en equipo: Capacidad de compromiso con un equipo, hábito de colaboración y trabajo solucionando conflictos que puedan surgir
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. Liderazgo: capacidad para liderar grupos de trabajo, reuniones, supervisar personas...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. Toma de decisiones y solución de problemas: localización del problema, identificar causas y alternativas de solución, selección y evaluación de la más idónea
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. Pensamiento crítico: capacidad de analizar, sintetizar y extraer conclusiones de un artículo (ya sea de opinión o científico)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. Razonamiento cotidiano: capacidad de buscar argumentos de sentido contrario a la propia opinión (marco teórico, ideología, valores, conflictos sociales...)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. Creatividad: capacidad de innovación, iniciativa, fomento de ideas e inventiva
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. Habilidad para el aprendizaje
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. Capacidad reflexiva sobre su propio trabajo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Gestión: capacidad de gestionar tiempos y recursos: desarrollar planes, priorizar actividades, identificar las críticas, establecer plazos y cumplirlos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. Habilidad de documentación: consulta de bases de datos relevantes en el campo profesional, consulta de revistas específicas, navegación "experta" por Internet...

Tras realizar un análisis factorial exploratorio, no se han detectado dimensiones que permitan la agrupación de estas competencias para el conjunto de la muestra, de manera que el estudio se ha realizado teniendo en cuenta cada uno de los ítems.

4 Resultados

De acuerdo con la estructura del cuestionario, los resultados se presentan en tres niveles, considerando para cada uno de ellos el nivel de formación obtenido, la repercusión en el trabajo y los desajustes entre una y otra dimensión. Los 3 niveles son:

- a. Análisis de las competencias para el *conjunto de la muestra*.
- b. Análisis de las competencias por *ramas de conocimiento*.
- c. Análisis del *conjunto de la muestra* considerando *diferentes variables explicativas*:
 - años transcurridos desde la graduación hasta la cumplimentación del cuestionario;
 - nota media de los estudios realizados;
 - grado de cumplimiento de expectativas al iniciar los estudios;
 - nivel de estudios requerido para acceder al puesto de trabajo;
 - intención de volver a estudiar la misma titulación si pudiese elegir e nuevo;
 - haber cursado o no la titulación elegida como primera opción.

4.1 Análisis de las competencias para el conjunto de la muestra

Nivel de formación

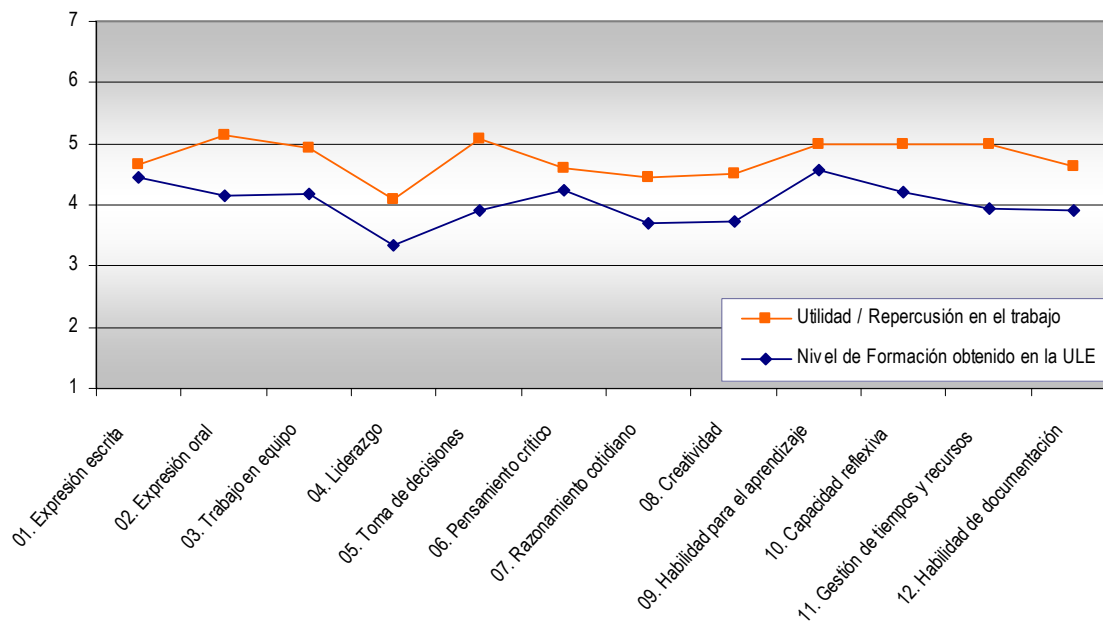
De forma general, la Universidad incide especialmente en aspectos como *habilidad para el aprendizaje; expresión escrita; expresión oral; capacidad reflexiva sobre su propio trabajo; trabajo en equipo y pensamiento crítico*. Sin embargo, se percibe un menor grado de formación de competencias como *liderazgo; razonamiento cotidiano y creatividad*. Ver Gráfico 1.

Repercusión en el trabajo

Todas las valoraciones están por encima del punto medio de la escala (4), lo que pone de manifiesto la utilidad que proporcionan dichas competencias al titulado universitario en el desarrollo de su actividad.

El egresado considera que su trabajo le exige, en mayor medida, competencias como *toma de decisiones y solución de problemas; habilidad para el aprendizaje; capacidad reflexiva sobre el trabajo y capacidad para gestionar tiempos y recursos*. Por el contrario, percibe menor utilidad o repercusión en aspectos como *habilidad para la documentación; creatividad; razonamiento cotidiano; trabajo en equipo* y, de manera especial, *liderazgo*. Ver Gráfico 1.

Gráfico 1. Nivel de formación obtenido en la ULE y utilidad/repercusión en el trabajo



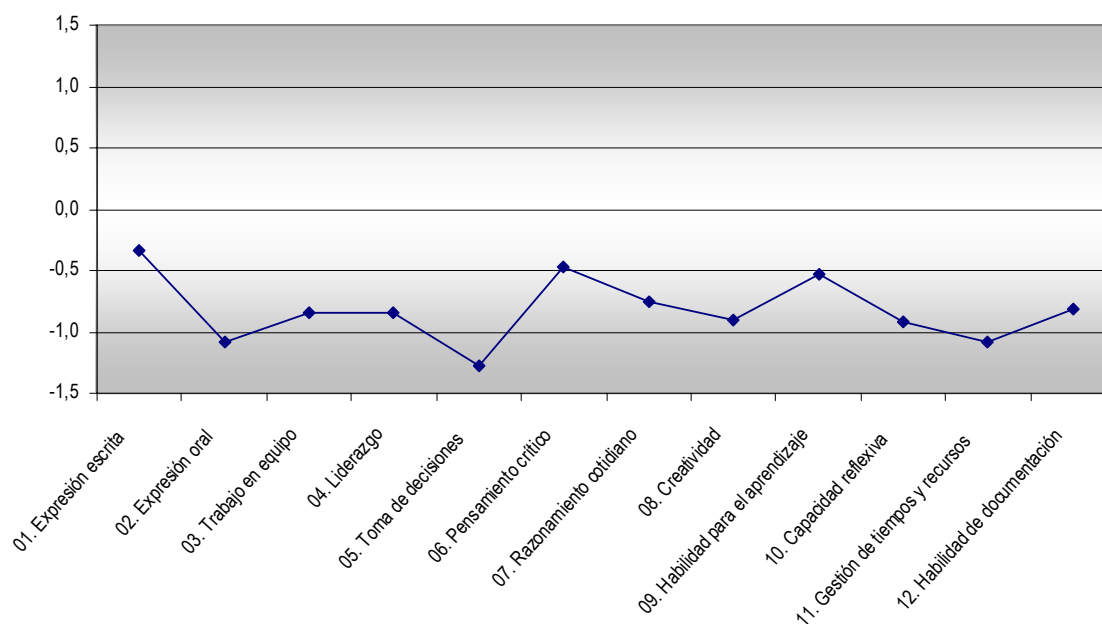
Fuente: elaboración propia

Desajustes entre el nivel de formación obtenido y la repercusión en el trabajo

La utilidad y repercusión que el titulado percibe de cada una de estas competencias, a la hora de desarrollar una labor profesional, se sitúa por encima del nivel de formación recibido en la Universidad. Ver Gráfico 2. Los graduados consideran que poseen una formación adecuada, para el desarrollo de su trabajo, en aspectos como *expresión escrita*; *pensamiento crítico* y *habilidad para el aprendizaje*, con desajustes inferiores a medio punto, medidos en la escala utilizada de 1 a 7.

Por el contrario, perciben deficiencias en su formación, importantes para el desarrollo de su trabajo, en aspectos como *expresión oral*, *toma de decisiones* y *solución de problemas*; así como *capacidad de gestionar tiempos y recursos*. Los desajustes detectados en estas competencias están por encima de un punto en la escala utilizada. Estos desajustes se repiten, en el mismo sentido, en estudios similares realizados por otras instituciones como podemos comprobar observando los niveles de referencia de la Tabla 3.

Gráfico 2. Desajustes entre formación universitaria obtenida y utilidad/repercusión en el trabajo.



Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Niveles de referencia con Cataluña, España y Europa

Competencias	Nivel de formación				Utilidad en el trabajo			
	León	Cataluña	España	Europa	León	Cataluña	España	Europa
Comunicación	4,3	4,0	4,7	4,8	4,9	5,0	4,5	4,4
Trabajo en equipo	4,2	4,2	4,6	4,7	4,9	4,9	4,7	4,3
Liderazgo	3,3	3,1	3,6	3,3	4,1	4,5	3,8	4,4
Solución de problemas	3,9	4,2	4,4	4,6	5,1	5,2	4,9	4,5
Pensamiento crítico	4,2	4,5	4,9	4,9	4,6	5,0	4,3	4,6
Creatividad	3,7	3,8	4,3	4,2	4,5	4,9	4,0	4,5
Gestión	3,9	3,9	3,6	3,8	5,0	5,3	4,6	4,5

Fuente: Datos de León, elaboración propia; resto, Rodríguez Espinar, 2003

(*) Los datos para Europa y España se han transformado de una escala de 10 a una de 7 puntos para poder realizar las comparaciones. Para obtener el dato de "comunicación" se ha realizado una media simple de los ítems expresión oral y escrita.

4.2 Análisis de las competencias por ramas de conocimiento

Tal y como cabe esperar se aprecian diferencias significativas al analizar los resultados por ramas de conocimiento. Podemos considerar dos grupos de opinión bien diferenciados: por una parte, los graduados de *Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas* y *CC. Experimentales* y, por otra, los graduados de *CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas*.

El primer grupo (*Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas* y *CC. Experimentales*) considera aceptable la formación obtenida, adaptándose, además, en gran medida a las necesidades de su trabajo. Por otro lado, el segundo grupo (*CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas*) muestra un

comportamiento distinto, percibiendo no solamente una mayor deficiencia en la formación recibida sino que, además, esta les resulta insuficiente para el desarrollo de su actividad laboral.

En la siguiente tabla se indica la valoración media de los 12 ítems, objeto de estudio, por rama de conocimiento, tanto en el nivel de formación, como en la utilidad.

Tabla 4. Valoración media de competencias

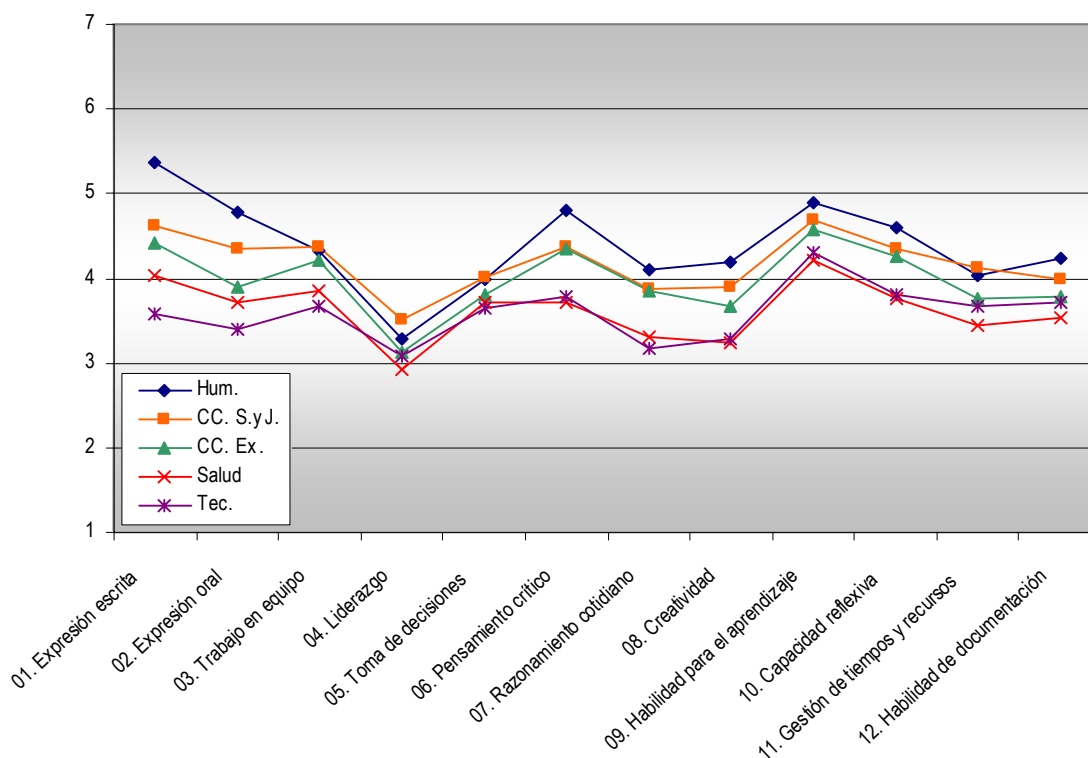
Rama de conocimiento	Formación	Utilidad	Diferencia
Humanidades	4,42	4,64	-0,22
CC. Sociales y Jurídicas	4,21	4,69	-0,48
CC. Experimentales	4,00	4,62	-0,62
CC. de la Salud	3,63	4,93	-1,30
Enseñanzas Técnicas	3,63	5,01	-1,38

Fuente: elaboración propia

Nivel de formación

En términos generales, los graduados en *Humanidades* y en *CC. Sociales y Jurídicas* y *CC. Experimentales* perciben un mayor nivel de formación que la media, situándose por debajo de ésta los titulados en *CC. de la Salud* y en *Enseñanzas Técnicas*. A pesar de estas diferencias significativas, que permiten hablar de dos y hasta tres grupos perfectamente diferenciados en la mayoría de los ítems, encontramos que todas las ramas mantienen el mismo patrón, poniendo de manifiesto las mismas fortalezas y las mismas debilidades formativas.

Gráfico 3. Nivel de formación obtenido en la ULE, por rama de conocimiento



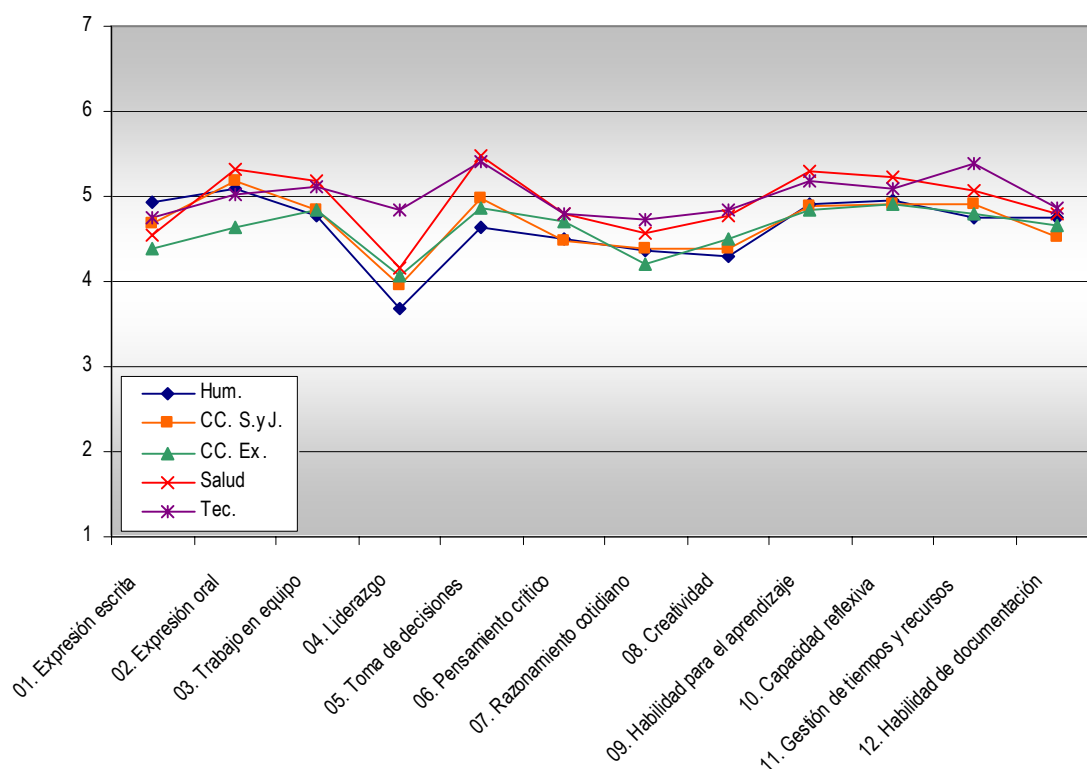
Fuente: elaboración propia

Repercusión en el trabajo

De la misma manera que en la valoración del nivel de formación, la tendencia es prácticamente la misma en las distintas ramas, siendo el grupo formado por los graduados de *CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas* los que perciben una utilidad mayor, en términos generales, de las competencias sometidas a estudio.

Si bien las diferencias no resultan tan evidentes como en el nivel de formación, cabe destacar diferencias significativas en competencias como *liderazgo, toma de decisiones o gestión de tiempos y recursos*, en las que, sobre todo los egresados de *Enseñanzas Técnicas* valoran su utilidad por encima del resto.

Gráfico 4. Utilidad y repercusión en el trabajo, por rama de conocimiento



Fuente: elaboración propia

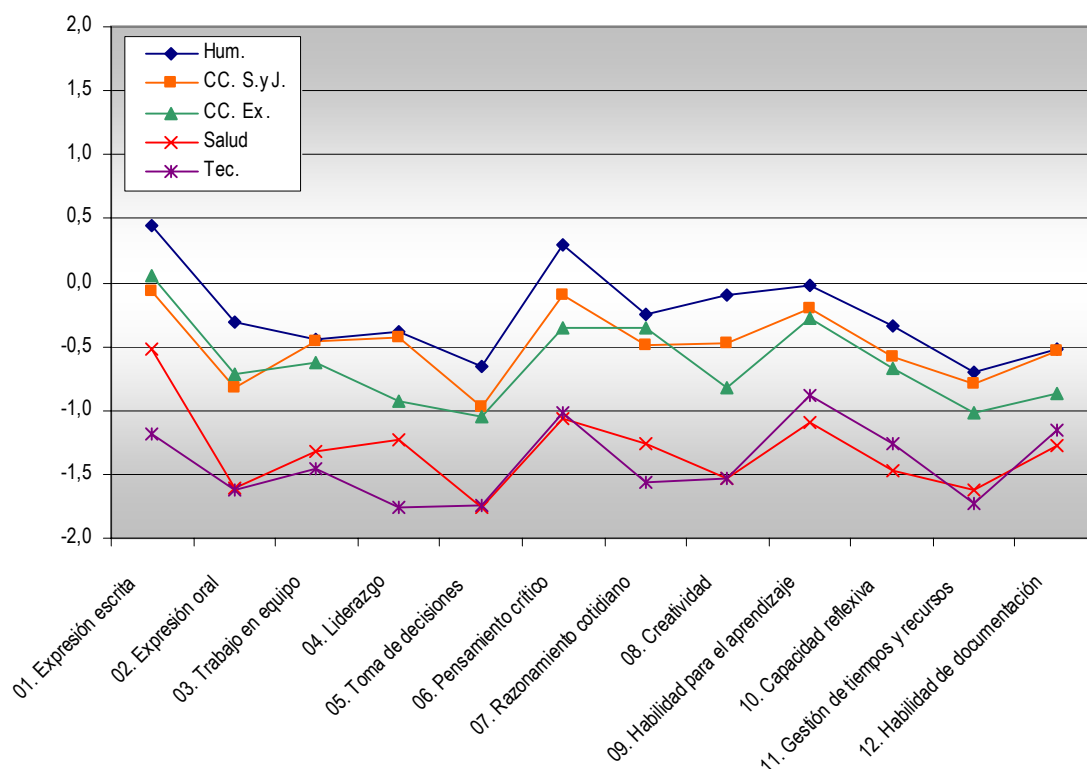
Desajustes entre el nivel de formación obtenido y la repercusión en el trabajo

Mucho más evidentes resultan las diferencias al estudiar ambas dimensiones en conjunto. Así podemos hablar, de nuevo, de dos grandes grupos, esta vez mucho más definidos. Por un lado, *Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas y CC. Experimentales* y por otro *CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas*. Mientras que el primer grupo percibe cierta adecuación entre formación y trabajo, sobre todo los dos primeros, el segundo grupo pone de manifiesto carencias significativas en su formación.

En competencias como *liderazgo, creatividad y gestión de tiempos y recursos*, los graduados en *CC Experimentales* se acercan al grupo formado por *CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas*.

Debe destacarse la falta de diferencias significativas por ramas de conocimiento en *habilidad de documentación*.

Gráfico 5. Desajustes entre formación universitaria recibida y utilidad en el trabajo, por rama de conocimiento



Fuente: elaboración propia

4.3 Análisis de las competencias mediante otras variables

Años transcurridos hasta la cumplimentación del cuestionario

El origen de esta variable se justifica en la intención de analizar las posibles diferencias existentes entre encuestar al titulado un año después de finalizar sus estudios (menor posibilidad de experiencia laboral, pero más cercanía en el tiempo con la institución) o tres. Basándonos en el hecho comprobado de la inexistencia de diferencias significativas entre las distintas promociones, podemos comparar los datos obtenidos de los titulados en 1994, 1997 y 1998 (tres años de margen) con los de 1999 (encuestados un año después su graduación).

Una vez realizada esta consideración, y por lo que a este estudio se refiere, no se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la utilidad y la repercusión en el trabajo de las competencias analizadas, si bien los graduados un año antes de someterse al proceso de

encuestación se muestran una media de 0,4 puntos (en la escala de 1 a 7) por debajo del resto en cuanto a la percepción del nivel de formación obtenido.

Nota media de los estudios realizados

No existen diferencias significativas entre los que obtienen aprobado y los que se gradúan con notable o sobresaliente, si bien estos últimos valoran 0,4 puntos, de media, por encima tanto el *nivel de formación adquirido* como la *utilidad en su trabajo*, respecto a los que obtienen aprobado. Esto iguala lo que hemos denominado *desajustes entre formación y trabajo*, de un grupo con los del otro.

Grado de cumplimiento de expectativas al iniciar los estudios

De nuevo se mantiene el mismo patrón tanto para los que ven cumplidas sus expectativas como para los que no, poniendo de manifiesto las mismas debilidades y fortalezas. Y mientras que en cuanto al *nivel formativo* no existe desacuerdo, sí podemos observar 1 punto de diferencia, a la hora de valorar la repercusión de las competencias analizadas en su *actividad laboral*, entre los que se declaran muy lejos de haber cumplido sus expectativas y el resto, a favor de estos últimos.

Nivel de estudios requerido para acceder al puesto de trabajo

Nuevamente las fortalezas y debilidades se mantienen en los mismos ítems.

El *nivel de formación adquirido* por los graduados a los que se les exigió una titulación universitaria para acceder a su puesto de trabajo resulta idéntico que el de aquellos que no lo necesitaron. Pero a la hora de hablar de la *utilidad* de las competencias adquiridas, en el desempeño de su actividad laboral, las diferencias entre unos y otros se ponen de manifiesto, situando, esta utilidad, algo más de 1 punto por encima los que si precisaron de titulación universitaria.

Intención de volver a estudiar la misma titulación si pudiese elegir e nuevo

Los que sí volverían a estudiar la misma titulación están 0,6 puntos por encima de los que no lo harían, en cuanto a utilidad en el trabajo de las competencias señaladas. Si consideramos que los que sí volverían a estudiar la misma titulación poseen trabajos más cualificados, donde el nivel de exigencia es mayor, no resulta extraño que las valoraciones sobre la utilidad de las distintas

competencias se encuentre por encima de las valoraciones de los graduados que afirman que no volverían a estudiar la misma titulación.

Haber cursado o no la titulación elegida como primera opción

Otra variable que se puede explicar en los ítems analizados es el de *haber cursado o no la titulación elegida como primera opción*, es decir, haber cursado la titulación que se desea, siendo esperable una mayor adecuación en aquellos que han cursado la titulación deseada. Sin embargo, los datos indican que no existen diferencias significativas en esta variable.

5 Conclusiones

Los cambios que en la actualidad se están produciendo en el sistema universitario vienen marcados por la nueva realidad en el marco del Espacio Europeo en Educación Superior y la acreditación. Ambos aspectos no solamente obligan a la reestructuración y diseño de las enseñanzas (*materias*) sino también al análisis y replanteamiento de las consecuencias y resultados (*competencias*). Hemos de avanzar en este sentido y por ello resulta adecuado conocer cuáles son las competencias necesarias que deben adquirir los titulados teniendo en cuenta cuáles son las competencias requeridas en el mercado laboral. Dicho análisis permite conocer las fortalezas y debilidades de la institución que ayuden a la toma de decisiones dentro del nuevo panorama educativo.

Más allá de conocer el propio significado de “competencia” hemos analizado posibles aspectos entendidos como tales: *expresión escrita; expresión oral; trabajo en equipo; liderazgo; toma de decisiones; pensamiento crítico; razonamiento cotidiano; creatividad; habilidad para el aprendizaje; capacidad reflexiva; gestión de tiempos y recursos; y habilidad de documentación.*

En general, estas competencias son requeridas en mayor grado en el puesto de trabajo que nivel de formación adquirido en la Universidad. Aún siendo esto así, existe cierto paralelismo entre las fortalezas y debilidades que la Universidad y el mercado laboral tiene con respecto a estos aspectos. El grado de formación en competencias como el *liderazgo, razonamiento cotidiano y creatividad* resulta el más deficitario en la institución y, al mismo tiempo, el mercado laboral tampoco incide en estos aspectos en un grado importante.

Sí existen desajustes entre formación y utilidad en el trabajo (deficiencias en la formación y alta utilidad en el trabajo) sobre todo en aspectos como la *expresión oral, toma de decisiones, y gestión de tiempos y recursos.*

El análisis por ramas de conocimiento nos permite afirmar que, aunque la tendencia de las valoraciones es la misma que en el conjunto de la muestra y se reiteran las mismas fortalezas y debilidades tanto en formación como en utilidad en el trabajo, se aprecian diferencias significativas que permiten hablar de dos grupos claramente diferenciados: por una parte, los graduados de *Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas* y *CC. Experimentales* (mayor adecuación entre formación y trabajo) y, por otra, los graduados de *CC. de la Salud y Enseñanzas Técnicas* (carencias en la formación y mayor utilidad en el trabajo de las distintas competencias planteadas).

En todos parece subyacer un nuevo aspecto a tener en cuenta que podría ser la “*dimensión práctica de la enseñanza*”, ya que se aprecia una relación entre mayor desajuste y mayor necesidad de este aspecto. De esta forma, los resultados indican claramente una escala de menor a mayor grado de necesidad y utilidad en el trabajo de esta nueva *dimensión práctica de la enseñanza*, siendo esta escala: Humanidades; CC. Sociales y Jurídicas; CC. Experimentales; CC. de la Salud; y Enseñanzas Técnicas.

El estudio también nos permite afirmar que variables como *años transcurridos desde la graduación hasta la cumplimentación del cuestionario; nota media de los estudios; grado de cumplimiento de las expectativas; nivel de estudio requerido para acceder al trabajo; intención de estudiar la misma titulación si volviese a estudiar de nuevo; haber cursado o no la titulación en primera opción*; no afectan en las valoraciones de los graduados. Por tanto, el perfil de los encuestados resulta homogéneo en este sentido al no afectar las diversas circunstancias planteadas.

Estos resultados obtenidos son similares a otros estudios realizados. Este dato aporta mayor consistencia y peso al análisis realizado. Si nos encontramos con los mismos déficits y fortalezas, el diseño y estructuración del nuevo panorama educativo nos permitirá perfilar las necesidades y, de esta forma, la definición más exacta de las competencias.

Teniendo en cuenta los resultados, se debe buscar un diseño en los planes de estudio que se adapte a los requerimientos del mercado de trabajo. Esto supone un feed-back constante entre el mundo universitario y el mundo laboral. Las necesidades de formación deben incluso ser estudiadas en relación con las distintas áreas de conocimiento.

Si bien existen competencias necesarias y requeridas que son comunes a todas las titulaciones tendremos que tener en cuenta aquellas competencias que, en mayor o menor medida, son específicas de cada área de conocimiento.

6 Referencias bibliográficas

- Rodríguez Espinar, S.(Dir.) (2003). *Educació superior i treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Vidal, J. (2003a). Quality Assurance, Legal Reforms and the European Higher Education Area in Spain. *European Journal of Education, Research, Development and Policies*, 38(3), 301-313.
- Vidal, J. (Coord.) (2003b). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. León: Universidad de León y Consejo de Coordinación Universitaria.
- Vidal, J., López, R., & Pérez, C. (2003). *Inserción laboral de los Titulados Universitarios. Informe ULE 2002*. León: Universidad de León.
- Vidal, J., López, R., Pérez, C., & Vieira, M. J. (2001). *Graduados y Empleo en la Universidad de León*. León: Universidad de León.