

COMPETENCIAS PROFESIONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES, EXALUMNOS Y ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

Manuel Aranda Ogayar

Raquel Puentes Poyatos

José Miguel Antequera Solís

RESUMEN

En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior es de especial importancia el desarrollo de las competencias profesionales de los alumnos de cara a su inserción profesional. Esta nueva orientación hacia las competencias tendrá un efecto directo sobre la metodología de enseñanza y evaluación por parte de los docentes universitarios. Pero para que este sistema sea eficiente y alcance óptimos resultados debe contar con el beneplácito de todas las partes implicadas en el proceso de aprendizaje, en especial de los alumnos. El presente trabajo trata de analizar, en opinión de empleadores, exalumnos y alumnos vinculados a asignaturas de empresa de la Universidad de Jaén, cuáles son las competencias más demandadas de cara a la empleabilidad. Las competencias a analizar son las recogidas en el Informe Tuning Educational Structures in Europe financiado por la Comisión Europea en el marco del Programa Sócrates del año 2003 y las del Libro Blanco del Título de Grado en Economía y en Empresa en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior del año 2005.

El cuestionario utilizado para la presente investigación se ha elaborado a partir del recogido en el Informe Tuning para el área temática de Administración y Dirección de Empresas. Se ha estructurado en dos bloques, uno para analizar las competencias genéricas y otro para estudiar las específicas de esta área. Los resultados avalan, en general, las hipótesis propuestas por nosotros.

Palabras clave: Competencias, Empleabilidad, Espacio Europeo de Educación Superior, Enseñanza en la Universidad.

ABSTRACT

In the European framework of Upper Education, it's very important the development of the students professional skills for them to get a job. This new view to these competences will have a direct effect on the teaching and evaluation methodology from part of the university teachers. But, for this system to be effective and to get the best outcomes, it must have the participation of both parts in the learning process, especially the students. This paper tries to analyse, according to employers, ex-students and students related to business subjects at the University of Jaén, which skills are the most wanted to get a job. The skills to analyse are those exposed in the Tuning Educational Structures in Europe Inform, financed by the European Commission in the framework of the Socrates Programme 2003 and those in the White Book of the Grade Title in Business in the European Framework of Upper Education 2005.

The questions used for this investigation have been obtained from the Tuning Inform for the Business Area. They have been separated into two groups: the first one to analyse general skills and the second one to study those specific for this area. The outcomes confirm, in general, our hypotheses.

1.- INTRODUCCIÓN.

Dada la importancia y la relevancia de los cambios educativos que se avecinan en la Universidad Española, este estudio quiere señalar algunos datos significativos sobre la cuestión de las competencias y el mundo universitario. Así, aumentamos el número de investigaciones sobre la materia y analizamos la trascendencia que tendrán las competencias en educación dentro del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante EEES). Por ello, son tres los objetivos generales que perseguimos: El primero conocer las competencias generales y específicas más valoradas por los empleadores durante el proceso de reclutamiento y selección de personal. El segundo identificar, en opinión de exalumnos de la Universidad de Jaén, las competencias que son más apreciadas en el mercado laboral. El tercero examinar las competencias que, en opinión de los estudiantes, son más demandas de cara a su empleabilidad. Así mismo, como objetivos secundarios nos hemos planteado los siguientes: (a) Comprobar si existen diferencias significativas entre las valoraciones otorgadas por los empleadores, exalumnos y alumnos de la Universidad de Jaén; (b) Analizar si existen diferencias significativas entre las valoraciones asignadas en función de variables como el sexo y la edad.

Por tanto, nuestro trabajo se estructura de la siguiente manera: En primer lugar analizaremos el marco legal, social y estructural de referencia. En segundo lugar expondremos las hipótesis y la metodología. En tercer lugar expondremos y analizaremos los resultados y finalizaremos con la revisión de las hipótesis y las conclusiones.

2.- MARCO DE REFERENCIA.

La Universidad de Jaén nace como tal tras la promulgación por parte de la Junta de Andalucía de la Ley 5/93 de 1 de julio, publicada en el BOJA el día 6 de julio del mismo año. Se trata de una Universidad joven que cuenta sólo con quince años de funcionamiento, sin embargo, esto no ha impedido el crecimiento y desarrollo de la misma. En la actualidad, son dos los campus existentes en la provincia. Éstos se encuentran en Jaén capital, y Linares, siendo el primero de ellos el más grande, tanto en superficie como en el número de titulaciones impartidas. La Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas se constituye como uno de los ocho centros de enseñanza adscritos a la Universidad. Agrupa a siete titulaciones, es un macrocentro en el que se imparten estudios de diversa índole para los cuales se requiere una plantilla de aproximadamente 220 profesores, que atienden alrededor de un 30 % del total de alumnos matriculados en esta Universidad. A modo de ejemplo, vamos a señalar los cuatro objetivos que se fijaron para la Titulación de LADE. Dichos objetivos finalmente propuestos para la Licenciatura fueron: 1.- Proporcionar una formación de calidad, aportando conocimientos generales que permitan a los alumnos adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y conocimientos específicos a través de seminarios, conferencias, encuentros con empresas, prácticas profesionales que ayuden a profundizar en aspectos concretos de las distintas disciplinas. 2.- Desarrollar habilidades y capacidades para la gestión y dirección de organizaciones a través de aptitudes que aumenten la capacidad de síntesis, de liderazgo y faciliten el trabajo en equipo, transmitiendo adecuados valores éticos para el desarrollo de su actividad profesional. 3.- Concienciar a los alumnos actuales y egresados de la necesidad de apostar por la formación continuada como vía para hacer frente a la rápida obsolescencia laboral que cada vez más impone la sociedad de la información y el conocimiento. 4.- Facilitar el acceso al mercado laboral del alumnado tanto a través del fomento de la actividad empresarial por cuenta propia como a partir de la creación de vínculos con empresas e instituciones. Estos dos últimos objetivos, el tercero y el cuarto son importantes para nuestro trabajo ya que nos muestran hasta qué punto la Facultad y la Universidad de Jaén apuestan, en igualdad de condiciones, tanto por la formación como por el mercado laboral, este último, objeto de nuestro trabajo.

Por otra parte, las Universidades están inmersas en un proceso de cambio estructural, cuyo objetivo es la armonización de la enseñanza superior Europea a través de un proceso, que culminará con la creación del EEES. La implantación del EEES no sólo implica un cambio estructural de las enseñanzas, sino también un cambio en la metodología de enseñanza tradicional. Para Delgado (2006) en este nuevo marco, el objetivo principal del proceso de aprendizaje consiste no sólo en la adquisición de conocimientos por parte del estudiante, sino que queda supeditado al desarrollo de una serie de competencias, esto es, capacidades y destrezas, en función de los perfiles académicos y de los correspondientes perfiles profesionales. En palabras de Delgado et al. (2005) “el estudiante pasa de ser un objeto a un sujeto de aprendizaje” y en este mismo sentido Tascón (2008) indica que “El aprendizaje se perfila no sólo como mediación cognitiva de la adquisición de conocimientos sino como un proceso constructivo en el que los aprendices forman representaciones personales del contenido y elaboran, a partir de lo conocido”. Por consiguiente, el aprendizaje se expresa en términos de competencias adquiridas.

En consecuencia, tal y como señala García (2007) con el EEES se prevé un aprendizaje por competencias, que propicie la adquisición de los estudiantes de unos conocimientos generales básicos y unos conocimientos transversales relacionados con su formación integral, junto con unos conocimientos y capacidades específicos orientados a su incorporación al ámbito laboral. En esta línea de aprendizaje por competencias, el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe y el Libro Blanco del Título de Grado de Economía y Empresa, analizan la naturaleza de las competencias específicas y generales que deben desarrollarse en algunas titulaciones, entre las que se encuentra la materia de administración y dirección de empresas, la cual será objeto de análisis esta comunicación.

Para Posadas (2007) el concepto con el que podemos definir una competencia será diverso y complejo según el énfasis u elemento que se le otorgue, de forma genérica podemos definirlo como *saber hacer en un contexto*, este saber hacer requerirá de conocimiento, afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento.

Se distinguen dos tipos de competencias: Básica, genéricas o transversales que debe tener todo graduado independientemente de sus estudios y competencias específicas propias de una titulación.

Por último el proyecto Tuning define competencias como “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”.

3.- HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA.

Con relación a las hipótesis del presente trabajo hemos construido las siguientes:

H1: Las competencias más ligadas a la empleabilidad son las más valoradas por los empleadores, exalumnos y alumnos.

H2: Existen diferencias significativas entre las valoraciones asignadas, por los empleadores, exalumnos y alumnos, a las competencias genéricas y específicas.

H3: Existen diferencias significativas entre las valoraciones asignadas por los empleadores, exalumnos y alumnos en relación a variables vinculadas a generalidades de la muestra como son el sexo y la edad.

La investigación la hemos realizado para empleadores de la provincia de Jaén y exalumnos y alumno de la Facultad de CC. Sociales y Jurídicas de la Universidad de Jaén. Más concretamente nuestra población objeto de estudio fueron los estudiantes de las Titulaciones de Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas, Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas más Licenciatura en Derecho, Licenciatura en Ciencias del Trabajo, Diplomatura en Ciencias Empresariales, Diplomatura en Turismo, Diplomatura en Relaciones Laborales y Diplomatura en Gestión y Administración Pública. La muestra elegida fue una muestra no probabilística por criterio, seleccionando como unidades muestrales las siguientes: para los empleadores, a empresas de la provincia de Jaén por ser el mercado laboral más directamente vinculado con la Universidad de Jaén; para exalumnos, a antiguos alumnos de la Universidad; para alumnos, a estudiantes de últimos cursos próximos a incorporarse al mercado laboral. El procedimiento seguido para alcanzar nuestros objetivos fue la realización de un cuestionario, durante el mes de mayo de 2008. El mismo estaba estructurado en tres bloques; el primero centrado en recabar información general relevante; y el segundo y tercer bloque agrupaba para su valoración una relación de competencias generales y específicas para el área de administración y dirección de empresas.

Las competencias que se analizaron se definieron a partir de las enumeradas en el Informe Tuning Educational Structures in Europe financiado por la Comisión Europea en el marco del Programa Sócrates del año 2003 y las del Libro Blanco del Título de Grado en Economía y en Empresa en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior del año 2005. El cuestionario contenía 30 competencias genéricas y 28 competencias específicas, las cuales se presentan en el Anexo 1. El cuestionario solicitaba para cada una de las competencias que se indicara el grado de importancia, dentro de la escala 1 (nada) a 4 (mucho). El número de cuestionarios completados satisfactoriamente fue de 63 empleadores, 43 exalumnos y 242 alumnos, cuyo perfil por unidades muestrales es el siguiente:

Empleadores: El 90% son empresas familiares de la provincia de Jaén, con una antigüedad media de 13 años, pertenecientes a los sectores de servicios, industria y distribución y con una media de 32 empleados y 5 establecimientos. El perfil de las personas que responden a la encuesta son en su mayoría mujeres (75%), con edad media de 32 años, con estudios universitarios (70%) y dos tercios son directivos y miembros de la familia.

Exalumnos: El 60% son mujeres, con una media de 30 años, estudiaron en la Universidad de Jaén, dos tercios son licenciados, trabajan en empresas familiares y en su mayoría no ocupan puestos directivos (85%)

Alumnos: Predominan las mujeres (71%), tienen 23 años, residen en la provincia de Jaén (90%), dos tercios no trabajan, sólo estudian, financian sus estudios con el presupuesto familiar (71%), a dos tercios le quedan por acabar sus estudios menos de 60 créditos y sus padres tiene estudios básicos o graduado escolar (59% padre y 66% madre).

Una vez recabada la información se realizó un estudio descriptivo de los datos utilizando los programas informáticos “Microsoft Excel” y SPSS 15.0. Para analizar si existen diferencias significativas en las valoraciones asignadas por los alumnos en función de variables antes comentadas, hemos utilizado el método de estadística inferencial ANOVA para un nivel de significación (α) del 5%. Este método nos permite determinar si las diferencias observadas entre grupos son significativas, aunque no nos permite indicar la direccionalidad de tal relación, para lo cual acudimos a la comparación de las medias.

4.- RESULTADOS OBTENIDOS.

4.1.- VALORACIONES TOTALES DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS.

Vamos analizar en primer lugar los resultados de las competencias analizadas por los alumnos. Posteriormente haremos lo mismo con los exalumnos y acabaremos con los empleadores. El esquema que vamos a seguir es el siguiente. Primero empezaremos por estudiar los resultados de las competencias genéricas para posteriormente hacer lo mismo con las específicas. Además, hemos transformado la escala, pasando a sumar las puntuaciones uno y dos en un grupo y las puntuaciones de tres y cuatro en otro. El motivo ha sido identificar mejor las preferencias de los encuestados y eliminar el sesgo que se producía al contestar los valores centrales. Así, con relación a las respuestas de los alumnos respecto a las competencias genéricas hemos de destacar lo siguiente.

Lo primero que debemos señalar es que no existe una competencia que destaque sobremanera entre las demás. Hemos establecido tres grupos de competencias. En el primer grupo están las competencias que suman hasta el 88 % de la puntuación. En segundo lugar estarían las competencias situadas entre las puntuaciones que representan el 86% y el 80% y, por último, las restantes, situadas entre el 76% y el 62%. Es de destacar que incluso la última competencia, tiene una puntuación del 62% de importancia, lo cual es muy significativo. Los alumnos interpretan que todas las competencias son importantes. En la tabla 1 se señalan las más valoradas. Entre las menos valoradas destacamos el trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar (76%), el trabajar en entornos de presión (76%), el liderazgo (76%), la capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales (75%), la capacidad de comunicación con personas no expertas en la materia (74%), las habilidades de investigación (73 %), la comunicación oral y escrita de una lengua extranjera (69%), el trabajo en un contexto internacional (68%) y el conocimiento de culturas y costumbre de otros países (62%).

Tabla 1: Competencias genéricas de mayor importancia (alumnos)

Competencias genéricas de mayor importancia	%
Capacidad de organización y planificación	91
Habilidades de gestión de la información	90
Capacidad para trabajar en equipo	89
Capacidad de tomar decisiones	89
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	88
Motivación de logro	88
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	88

Fuente: Elaboración propia

Como una primera conclusión, de los datos anteriores debemos señalar que los alumnos destacan las competencias genéricas más aplicables desde el punto de vista laboral y puntúan menos las que se alejan de esta perspectiva, siempre desde su óptica, que no tiene por qué coincidir con la opinión de los empleadores (liderazgo, relaciones personales, presión, calidad, etc.. ¿serían tan poco valoradas por los empresarios?).

Las respuestas de los exalumnos deberían ser un puente entre las respuestas de los empleadores y las de los alumnos. Veremos si esto es así. Vamos a clasificar las respuestas empezando por las de mayor importancia. Estas se pueden observar en la siguiente tabla (nº2). Así, la capacidad de organización y planificación se alza con la puntuación más elevada, seguida de motivación al logro, la ética en el trabajo, la comunicación oral y escrita en la lengua nativa y el manejo del ordenador. Así mismo, las respuestas de las menos importantes se inician con la competencia conocimiento de culturas y costumbre de otros países (13%), trabajo en un contexto internacional

(27%) y comunicación oral y escrita en una lengua extranjera (30%). Estas respuestas dibujan una versión en la que se prima la experiencia en el trabajo, es decir; por ejemplo no se valoran la lengua extranjera porque no la necesitan en su puesto de trabajo, pero si la necesitaran, la puntuación sería muy distinta (esto último es sólo una suposición nuestra). También hemos de señalar que nos ha sorprendido el 92% alcanzado por la competencia “compromiso ético en el trabajo”. La respuesta bien pudiera estar en el hecho de que cada vez se valora más, por parte de las empresas, la disposición del trabajador a realizar un trabajo bien hecho, sin engaños ni a la empresa ni al cliente, siendo esto asimilado por el propio trabajador.

Tabla n ° 2: Competencias genéricas de mayor importancia (exalumnos)

Competencias genéricas de mayor importancia	%
Capacidad de organización y planificación	96
Motivación de logro	92
Compromiso ético en el trabajo	92
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	91
Habilidades básicas en el manejo del ordenador	91

Fuente: Elaboración propia

Por último los empleadores han basado sus respuestas en las siguientes puntuaciones (tabla n° 3). Las competencias genéricas, si nos atenemos a las más importantes, hemos de destacar que la capacidad de análisis se alza como la más valorada por todos los encuestados (100%), seguida por la capacidad de organización y planificación y por el compromiso ético en el trabajo, ambas con un 95%. Después le siguen cinco competencias valoradas hasta del 90% al 85%. En cuanto a las de menor importancia también hemos encontrado unanimidad en las respuestas, la comunicación oral y escrita en una lengua extranjera ha sido valorada con un 0%. También le acompaña el conocimiento de cultura y costumbres de otros países (15%) y el trabajo en un contexto internacional (25%). Estos datos corroboran la escasa importancia que se le concede a las habilidades en lenguas extranjeras y la gran importancia que se le concede a la ética en la empresa, lo cual, ambas cosas, no dejan de sorprendernos.

Pasamos, a continuación a realizar el mismo análisis pero para las competencias específicas. Empezaremos por las respuestas de los alumnos, seguiremos por los exalumnos y acabaremos por los empleadores. En la importancia que los alumnos conceden a las competencias específicas, hemos agrupado las respuestas en dos grupos (tabla 4), las de mayor puntuación y las de menor puntuación. En las de mayor puntuación hemos de destacar cuatro de ellas que sobresalen y se encuentran entre el 87% y el 86%, mientras que en la parte baja encontramos una que destaca por la baja puntuación, “Comprender los principios de la ingeniería y vincularlos con el conocimiento empresarial y de gestión” (un 59%). Las cuatro más valoradas tienen que ver una vez más con el mercado laboral, mientras que la menos valorada tiene que ver con un aspecto muy concreto de la actividad empresarial, aunque no por ello menos importante. También esta última respuesta debe contemplarse a la luz del significado que el mercado laboral le otorga, según los alumnos. En cuanto a las restantes competencias específicas destacamos las altas puntuaciones de las referidas a cuestiones puntuales de la empresa como la tecnología, el cambio o el análisis de problemas y el conocimiento y uso de las herramientas de gestión, lo cual refuerza la “¿obsesión?” que tienen los alumnos con su utilidad desde el punto de vista laboral. El grupo de competencias específicas menos valoradas destacan por su visión algo más subjetiva de la empresa (psicología, ética, software, expatriados y cultura empresarial). Parece ser como si los alumnos no encontraran en estas competencias rasgos imprescindibles para la búsqueda de empleo.

Tabla 3. Competencias genéricas de mayor y menor importancia (empleadores)

Competencias genéricas más importantes		%
Capacidad de análisis		100
Capacidad de organización y planificación		95
Compromiso ético en el trabajo		95
Capacidad de crítica y autocrítica		90
Habilidad para trabajar de forma autónoma		90
Motivación de logro		90
Habilidad en las relaciones personales		85
Habilidades básicas del manejo del ordenador		85
Competencias genéricas de menor importancia		%
Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera		0
Conocimiento de cultura y costumbres de otros países		15
Trabajo en un contexto internacional		25
Conocimientos básicos de la profesión		35
Habilidades de investigación		35
Resolución de problemas		40
Capacidad de comunicarse con personas expertas en la materia		40

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Competencias específicas de mayor y menor importancia (alumnos).

Competencias específicas más importantes		%
Habilidad para analizar, estructurar un problema y diseñar una solución		87
Identificar las áreas funcionales de una organización y sus relaciones		87
Identificar las características constitutivas de una organización		87
Gestión para el cambio		86
Competencias específicas de menor importancia		%
Comprender los principios de ingeniería y vincularlos con el conocimiento empresarial		59
Comprender los principios de psicología, identificar las implicaciones para la organización		68
Comprender los principios éticos, identificar las implicaciones para las empresas		72
Identificar y operar el software adecuado		73
Trabajar encomendado a otro país		73
Tomando como base del conocimiento adquirido en la universidad, identificar el impacto de la cultura en las operaciones empresariales		73

Fuente: Elaboración propia

Para explicar las puntuaciones de los exalumnos hemos clasificado sus respuestas en dos tres conjuntos; los de mayor respuesta (las más importantes), los de menos respuesta (las menos importantes) y el resto. Así, con relación a las más importantes hemos de señalar las tres mejor puntuadas, que son: comprender los principios éticos y las implicaciones para la empresa (87%), identificar y operar el software adecuado (83%), y comprender la tecnología nueva y existente y su impacto para los nuevos futuros mercados (79%). Además en la tabla nº 5 hemos añadido cinco más que tienen que ver con la identificación y uso de herramientas, sistema de información y características de la organización, trabajo en otra lengua y la responsabilidad social de la empresa. Respecto a las menos valoradas tenemos: comprender leer, hablar y escribir en una lengua extranjera (22%) y trabajar encomendado a otro país (26%). Un poco más alejadas tenemos seis competencias más que también se pueden observar en la tabla nº 5. El resto de competencias se

corresponden con las que se encuentran en la parte central de las puntuaciones (entre el 70% y el 52%). Hemos de notar como resultado contradictorio que los exalumnos puntúen con un 74% en la parte alta de sus puntuaciones la competencia “Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar, por ejemplo, en inglés como lengua extranjera” mientras que puntúen en la parte más baja (la última con un 22%) “Comprender leer, hablar y escribir en una lengua extranjera” y (la penúltima con un 26%) “Trabajar encomendado a otro país”. A este resultado no tenemos ninguna explicación que ofrecer, aunque quizás si tenemos en cuenta las puntuaciones de la competencias genéricas referidas a la lengua extranjera y otras asociadas a lo mismo (que alcanzan puntuaciones muy bajas), podríamos concluir que todo lo referente al trabajo exterior y el uso de idiomas no nativos no es muy valorado por este grupo, excepto si es en inglés. Pero esta cuestión bien merecería un estudio más profundo.

Tabla 5. Competencias específicas de mayor y menor importancia (exalumnos).

Competencias específicas más importantes	%
Comprender los principios éticos y las implicaciones para la empresa	87
Identificar y operar el software adecuado	83
Comprender la tecnología nueva y existente y su impacto para los nuevos futuros mercados	79
Diseñar e implementar sistemas de información	74
Identificar y utilizar las herramientas adecuadas	74
Identificar las características constitutivas de una organización	74
Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar, por ejemplo, en inglés como lengua extranjera	74
Comprender la responsabilidad social de la empresa y su implicación en la distintas áreas funcionales	74
Competencias específicas de menor importancia	%
Comprender leer, hablar y escribir en una lengua extranjera	22
Trabajar encomendado a otro país	26
Comprender los principios de la ingeniería y vincularlos con el conocimiento empresarial y de gestión.	39
Identificar el impacto de los elementos macro y macroeconómicos en organización empresarial	39
Auditar una organización y diseñar planes de consulta.	48
Tomando como base del conocimiento adquirido en la universidad, identificar el impacto de la cultura en las operaciones empresariales	48
Comprender detalles del funcionamiento empresarial, empresas, regiones geográficas, tamaño de empresas, sectores empresariales y vincular estos con el conocimiento y teorías básicas	48
Uso de los instrumentos respectivos para el análisis de entornos empresariales	49

Fuente: Elaboración propia

Por último, vamos a señalar lo mismo que en párrafos anteriores, pero desde del punto de vista de los empleadores. En estas competencias específicas hemos de señalar que sus puntuaciones son algo más bajas que en el resto de las clasificaciones, lo cual quiere decir que el acuerdo entre las más importantes y las menos importantes no es tan unánime. Esto también significa que las competencias están más repartidas, seguramente en razón al tipo de empresario que responde. Centrándonos en las más importantes hemos de señalar que la identificación de las áreas funcionales de la empresa, la identificación del software adecuado y la comprensión de las tecnologías parecen las más valoradas aunque sus puntuaciones están entre un 80% y un 75%. Por

el contrario las menos valoradas, como parece ser norma en este trabajo, aparecen la comprensión de la estructura de lenguas extranjeras y el desarrollo de un vocabulario que permita trabajar, por ejemplo, en inglés como lengua extranjera, comprender, leer, hablar y escribir en una lengua extranjera e identificar cuestiones relacionadas como cultura y ética y comprender su impacto en la organización empresarial. Esto refuerza los resultados obtenidos por los otros grupos, lo que se apreciará en el siguiente apartado.

Tabla 6. Competencias específicas de mayor y menor importancia (empleadores).

Competencias específicas más importantes	%
Identificar las áreas funcionales de una organización y sus relaciones	80
Identificar y operar el software adecuado	80
Comprender la tecnología nueva y existente y su impacto para los nuevos futuros mercados	75
Habilidad para analizar y estructurar un problema de una empresa y diseñar una solución	75
Comprender la responsabilidad social de la empresa y su implicación en las áreas funcionales	70
Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante	70
Identificar las características constitutivas de una organización	70
Auditar una organización y diseñar planes de consulta	70
Comprender los principios éticos y las implicaciones para la empresa	70
Comprender detalles del funcionamiento empresarial, empresas, regiones geográficas, tamaño de empresas, sectores empresariales y vincular estos con el conocimiento y teorías básicas	70
Competencias específicas de menor importancia	%
Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar, por ejemplo, en inglés como lengua extranjera	15
Comprender, leer, hablar y escribir en una lengua extranjera	20
Identificar cuestiones relacionadas como cultura y ética y comprender su impacto en la organización empresarial.	40
Comprender los principios de la ingeniería y vincularlos con el conocimiento empresarial y de gestión.	40
Trabajar encomendado a otro país	40
Identificar el impacto de los elementos macro y macroeconómicos en organización empresarial	40

Fuente: Elaboración propia

4.2.- COMPARACIONES DE LAS VALORACIONES ASIGNADAS ENTRE EMPLEADORES, EXALUMNOS Y ALUMNOS.

Al analizar si existen diferencias significativas entre las valoraciones otorgadas a las competencias por los empleadores, exalumnos y alumnos los datos en conjunto revelaron que existen diferencias significativas en las mismas tanto en las competencias genéricas como en las específicas. En concreto se obtuvieron 36 diferencias significativas, de las cuales 14 se presentan en las competencias genéricas y 22 en las específicas. Para analizar la direccionalidad de esas diferencias hemos realizado comparaciones de las unidades muestrales dos a dos, observando que el mayor número de las diferencias para un nivel de significación (α) del 5%, se han producido entre los empleadores y alumnos. No produciéndose apenas diferencias entre las valoraciones asignadas a las competencias por empleadores (empresas) y exalumnos (trabajadores).

A continuación presentaremos las diferencias significativas que hemos obtenido al hacer tres tipos de relaciones de resultados: empleadores y exalumnos, exalumnos y alumnos y empleadores y alumnos.

a) Comparaciones entre empleadores y exalumnos.

Los datos muestran que únicamente existen discrepancias significativas de valoración en 6 de las 58 competencias analizadas. En concreto, las diferencias se observan en 4 competencias genéricas y en 2 específicas, en concreto en: *Competencias Genéricas*: Comunicación oral y escrita en la lengua nativa, Resolución de problemas, Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar y Capacidad de trabajar en entornos diversos y multiculturales. *Competencias Específicas*: Diseñar e implementar sistemas de información, Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante. El dato más revelador es que en todas, excepto en la última competencia expuesta son los exalumnos las que clasificaron estas variables por encima que los empleadores.

Estos resultados reflejan que las empresas y los trabajadores están de acuerdo en cuanto al tipo de competencias necesario para desarrollar de forma eficaz y eficiente un trabajo y, en cuanto, a los requisitos para la empleabilidad.

b) Comparaciones entre exalumnos y alumnos.

Los resultados reflejan, en términos generales, que los exalumnos otorgan valoraciones menores a las competencias en relación a las asignadas por los alumnos, obteniéndose 23 diferencias significativas. Del total de diferencias 5 se dan en competencias genéricas y 18 en competencias específicas. Las diferencias más altas ($\alpha = 0,000$) se han obtenido en las siguientes competencias. *Competencias Genéricas*: Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera, Trabajo en un contexto internacional y Conocimiento de cultura y costumbres de otros países. *Competencias Específicas*: Auditar u a organización y diseñar planes de consulta, Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar en esa lengua, Comprender, leer, hablar y escribir en una lengua extranjera, Uso de los instrumentos respectivos para el análisis de entornos empresariales, Trabajar encomendado a otro país, e Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante.

Podemos observar que la mayoría de las competencias en las que existen diferencias son competencias vinculadas a formar al alumno para que pueda trabajar en un contexto internacional. Estas competencias son valoradas muy positivamente por los alumnos de cara a su empleabilidad, pero no tanto por los exalumnos (trabajadores). Esta menor valoración se puede explicar por el hecho de que ya están incorporados al mercado laboral y no tienen incentivo de trabajar en entornos internacionales. Además, estos resultados ponen de manifiesto como los alumnos valoran cada vez más la posibilidad de emplearse fuera de su país de origen y no cerrar su mercado laboral a las fronteras de su país. El EEES intenta facilitar esta empleabilidad internacional mediante la homogenización de las enseñanzas universitarias.

c) Comparaciones entre empleadores y alumnos.

A la vista de los datos que obtuvimos las mayores diferencias se obtienen entre las valoraciones asignadas por los empleadores y los alumnos. Los resultados indicaron la existencia de 30 diferencias significativas, de las cuales 15 se dan en competencias genéricas y 15 en específicas, con $\alpha < 0,05$. De esas 30 divergencias, 16 (5 competencias genéricas y 11 específicas) se han presentado también en el análisis entre exalumnos y alumnos.

Entre las divergencias más altas ($\alpha = 0,000$) se encuentran: *Competencias Genéricas*: Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera, Trabajo en un contexto internacional, Conocimiento de cultura y costumbres de otros países, Habilidades de investigación, Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales, Capacidad de adaptación a nuevas situaciones. *Competencias Específicas*: Identificar y utilizar las herramientas adecuadas, Identificar cuestiones relacionadas como cultura y ética y comprende su impacto en la organización, Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar en esa lengua, Comprender, leer, hablar y escribir en una lengua extranjera.

Analizando las medias de las puntuaciones se ha observado una tendencia positiva por parte de los alumnos a otorgar valoraciones mayores que los empleadores. La mayoría de las competencias con diferencias significativas están relacionadas con un trabajo en un contexto internacional. Esto nos lleva a pensar que las empresas aquí analizadas, a la hora de llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección no utilizan como criterios de selección las capacidades de los candidatos para trabajar a nivel internacional. El no valorar estas competencias de desarrollo internacional, nos lleva a pensar que no dan relevancia a la internacionalización de la empresa, en contraposición, con el entorno en el que se mueven, caracterizado por la globalización y la competencia a nivel internacional.

4.3.- COMPARACIONES DE LAS VALORACIONES EN FUNCIÓN DEL SEXO Y LA EDAD DEL ENTREVISTADO.

Quisimos analizar si existía alguna pauta de comportamiento en las valoraciones otorgadas, en función de las variables como el sexo y la edad de la persona entrevistada. Para ello estudiamos para cada unidad muestral si sus valoraciones estaban influidas por el sexo y la edad.

A continuación se presentan los resultados en función de la variable analizada.

a) Comparaciones por sexo.

Los datos muestran que existen diferencias significativas en las valoraciones asignadas tanto a las competencias genéricas como específicas, entre hombres y mujeres. No obstante, estas diferencias son más acusadas entre la población de alumnos.

En la unidad muestra “alumnos” se han observado un total de 23 diferencias, 19 en competencias genéricas y 4 en específicas. El dato más revelador es que en todas ellas las mujeres clasificaron estas variables por encima que los hombres, valorando muy por encima (diferencias con $\alpha = 0,000$) la comunicación oral y escrita en la lengua extranjera, el trabajo en un contexto internacional, la habilidad en las relaciones personales, la capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales, los conocimientos de cultura y costumbres de otros países y la iniciativa y espíritu emprendedor. Estos resultados nos hacen pensar, que las mujeres frente a los hombres pueden tener una orientación más internacional de cara a su empleabilidad.

Por su parte en la población de “exalumnos”, analizando los resultados en función del sexo únicamente se han dado dos diferencias significativas en competencias genéricas. En concreto en la capacidad Resolución de problemas, con una mayor valoración por parte de los hombres, y en la competencia Trabajo en un contexto internacional, que ha obtenido una puntuación mayor por las mujeres.

En cuanto a la muestra de “empleadores” se han producido 4 diferencias significativas 2 son competencias genéricas y 2 competencias específicas. Las competencias han sido: *Competencias Genéricas*: Habilidad para trabajar de forma autónoma y Sensibilidad a temas medioambientales y sociales. *Competencias Específicas*: Comprender los principios de la ingeniería y vincularlos con

el conocimiento empresarial y de gestión y Diseñar e implementar sistemas de información. Todas ellas excepto en la competencia Habilidad para trabajar de forma autónoma han sido valoradas más por las mujeres que por los hombres.

b) Comparaciones por edad.

Los resultados reflejan que existen diferencias significativas en las valoraciones asignadas en función de la edad. Sin embargo, estas diferencias únicamente se observan en la población de alumnos, y muy levemente en la población de exalumnos, no dándose diferencias entre las valoraciones de los empleadores en función de la edad del entrevistado.

En este sentido, las valoraciones más bajas en las competencias fueron asignadas por los alumnos de edad superior a 26 años, obteniéndose 12 diferencias significativas respecto a las competencias genéricas y 6 en las específicas. Las diferencias más altas ($\alpha = 0,000$) se dan en competencias como: Trabajo en un contexto internacional e Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante. Estos resultados extremos parecen coordinarse con el hecho de que la mayoría de los alumnos con más de 26 años están trabajando, y en consecuencia, otorgan poco importancia a trabajar en un contexto internacional, dado que ya están incorporados al mercado laboral, y, además, saben, en el contexto de su zona, que las soluciones empresariales para hacer frente a entornos dinámicos van a ser tomadas y decididas por los propietarios de las empresas.

En cuanto a los exalumnos, únicamente se han observado 4 diferencias significativas en competencias genéricas y 2 en competencias específicas, las cuales fueron menos puntuadas por los menores de 25 años. Las competencias en concreto fueron: Trabajar en un equipo de carácter interdisciplinar, Capacidad crítica y autocrítica, Identificar y utilizar las herramientas adecuadas y Diseñar e implementar sistemas de información. Llama considerablemente la atención que la última competencia tuviera una puntuación media de 1,5 por los exalumnos de menos de 24 años y de 3.5 para el resto.

5.- CONTRASTE DE HIPÓTESIS Y CONCLUSIONES.

Lo primero que tenemos que señalar es que los resultados obtenidos avalan las hipótesis (H1, H2 y H3) construidas por nosotros en este trabajo, aunque si nos gustaría resaltar algunos matices.

Con relación a la H1 hemos de señalar que las competencias más relacionadas con el mercado laboral como trabajar en equipo, capacidad de organización y planificación, tomas de decisiones, conocimiento del área funcional de una organización, y otras, han sido de las más valoradas por los alumnos, empleadores y exalumnos, aunque a veces no coincidan entre estos grupos, en cuáles son las más cercanas al mercado de trabajo. Por lo que nos lleva a pensar que la H1 se cumple con esta importante salvedad.

Respecto a la H2 señalaremos que existen diferencias significativas entre las valoraciones otorgadas por los empleadores, exalumnos y alumnos. No obstante, se ha observado el mayor número de las diferencias para un nivel de significación (α) del 5%, se han producido entre los empleadores y alumnos, cuestión esta que no debe de extrañar aunque si debía de analizarse en otro trabajo más detenidamente, pues las implicaciones pueden ser de suma importancia y señalar que quizás las competencias y valores que, desde la Universidad y otros agentes del mercado laboral distintos a las empresas, se indican como importantes a la hora de conseguir un empleo estable no lo son tanto.

En cuanto a la H3 se ha puesto de manifiesto que existe una pauta de comportamiento en las valoraciones otorgadas, en función del sexo y la edad, pero vinculadas a la población de alumnos.

Se presentan muy pocas diferencias significativas o incluso nulas en las valoraciones otorgadas por exalumnos y empleadores.

Las conclusiones más importantes de este trabajo se pueden resumir en:

1. En términos generales el nivel de importancia de las competencias más valoradas según la opinión de los alumnos sólo coincide en parte con la opinión de exalumnos y empleadores, los cuales tiene opiniones muy similares entre ellos.

2. Tal y como pensábamos cuando formulábamos las hipótesis el mercado laboral ejerce una influencia importante en las valoraciones de los alumnos de tal modo que son las competencia más ligadas a la empleabilidad las que alcanzan una mayor puntuación, aunque la perspectiva de los alumnos no coincide con los dos restantes grupos. Decimos desde esta perspectiva porque hay competencias más valoradas por los alumnos que lo serán menos por los empleadores e incluso por los exalumnos, tales como el conocimiento de idiomas y el trabajo en contextos internacionales. Esta cuestión merecería un estudio aparte pues una conclusión apresurada nos llevaría a pensar en que el tejido empresarial de la provincia no piensa en la internacionalización como forma de crecimiento, lo que afirmamos con todas las dudas.

3. También, hemos encontrado una alta valoración de la mayor parte de las competencias (llegándose incluso a alguna con una puntuación de 100%) y una distancia entre las puntuaciones no excesivamente amplia, es decir ninguna competencia destaca sobre las demás en importancia, ni por arriba ni por abajo. El porqué de este resultado también habría que analizarlo más detenidamente.

4.- En términos generales, los resultados reflejan que las empresas y los trabajadores están de acuerdo en cuanto al tipo de competencias necesario para desarrollar de forma eficaz y eficiente un trabajo y, en cuanto, a los requisitos para la empleabilidad, pero no así los alumnos. Por ello, las competencias vinculadas a trabajar en un contexto internacional son valoradas muy positivamente por los alumnos de cara a su empleabilidad, pero no tanto por los exalumnos (trabajadores) y empleadores (empresas).

6.- Nos ha sorprendido gratamente las altas puntuaciones otorgadas por los empleadores y exalumnos referentes a las competencias relacionadas con la ética, el logro de objetivos y, en menor medida, la responsabilidad social corporativa. Puede que algo esté cambiando en la cultura empresarial y no sea sólo una moda pasajera o una cuestión de imagen corporativa más o menos publicitada. Esta cuestión puede seguir la línea de algunos estudios sobre estos temas (véase Ettenson y Knowles, 2008, por ejemplo).

7.- Los datos muestran que existen diferencias significativas en las valoraciones asignadas tanto a las competencias genéricas como específicas en función del sexo y la edad. Las valoraciones más bajas en las competencias fueron asignadas por los alumnos de edad superior a 26 años, por los exalumnos menores de 25 años y por los hombres. También habría que responder el porqué de esta cuestión.

6.- REFERENCIAS

- ANECA (2007). Libro Blanco título de grado en economía y empresa. ANECA. España.
- DELGADO GARCÍA, A. M. (Coord) (2006). *Evaluación de las competencias en el espacio europeo de educación superior*. J. M. Bosch Editor. Barcelona.
- DELGADO GARCÍA, A. M y OTROS. (2005). *Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid (España).
- ETTENSON, R; KNOWLES, J. (2008): "Don't Confuse Reputation With Brand", *Sloan Management Review*, vol. 49 nº 2, pp.19 – 21.
- GARCÍA, F. (2007) El Espacio Europeo de Educación Superior. I Congreso Europeo de Inserción Laboral Universitaria. Universidad de Sevilla. España.
- GONZÁLEZ, J. y WAGENAAR, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final*. Bilbao (España): Universidad de Deusto.

POSADA, A. Formación superior basada en competencias. Interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante, Revista Iberoamericana de Educación, pp. 1- 33. ISSN 1681-5653.

TASCÓN TRUJILLO, C. (2008). *El profesorado Universitario en el EEES: reflexiones ante las nuevas competencias*. I Congreso Internacional Virtual de Educación CIVE 2008. Illes Balears (España). pp. 1-15.

ANEXO 1 LISTADO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS.

CÓDIGO	COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)	CÓDIGO	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE) Área de administración y dirección de empresas
CG01	Capacidad de análisis	CE01	Habilidad para analizar y estructurar un problema de una empresa y diseñar una solución
CG02	Capacidad de organización y planificación	CE02	Auditar una organización y diseñar planes de consulta.
CG03	Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	CE03	Definir criterios de acuerdo de cómo una empresa es definida y vincular los resultados con el análisis del entorno para identificar perspectivas
CG04	Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera	CE04	Identificar y operar el software adecuado
CG05	Habilidades básicas de manejo del ordenador	CE05	Diseñar e implementar sistemas de información
CG06	Habilidades de investigación	CE06	Identificar y utilizar las herramientas adecuadas
CG07	Capacidad de tomar decisiones	CE07	Identificar cuestiones relacionadas como cultura y ética y comprender su impacto en la organización empresarial.
CG08	Habilidades de gestión de la información	CE08	Identificar las características constitutivas de una organización.
CG09	Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia	CE09	Identificar las áreas funcionales de una organización y sus relaciones
CG10	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	CE10	Identificar el impacto de los elementos micro y macroeconómicos en organización empresarial
CG11	Conocimientos básicos de la profesión	CE11	Aprender a aprender, por ejemplo como, cuando, donde-nuevos desarrollos personales son necesarios
CG12	Resolución de problemas	CE12	Gestión para el cambio
CG13	Capacidad para trabajar en equipo	CE13	Gestión de una compañía a partir de la planificación utilizando conceptos, métodos y herramientas
CG14	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	CE14	Tomando como base el conocimiento adquirido en la universidad, identificar el impacto de la cultura en las operaciones empresariales
CG15	Trabajo en un contexto internacional	CE15	Comprender detalles del funcionamiento empresarial, empresas, regiones geográficas, tamaño de empresas, sectores empresariales y vincular estos con el conocimiento y teorías básicas
CG16	Habilidad en las relaciones personales	CE16	Comprender la tecnología nueva y existente y su impacto para los nuevos futuros mercados
CG17	Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales	CE17	Comprender los principios de la ingeniería y vincularlos con el conocimiento empresarial y de gestión.
CG18	Capacidad crítica y autocrítica	CE18	Comprender los principios éticos, identificar las implicaciones para las organizaciones empresariales, diseño de escenarios

CG19	Compromiso ético en el trabajo	CE19	Comprender los principios del derecho y vincularlos con el conocimiento de negocios y gestión
—CG20	Trabajar en entornos de presión	CE20	Comprender los principios de la psicología, identificar las implicaciones para la organización empresarial, rediseño
CG21	Habilidad para trabajar de forma autónoma	CE21	Comprender la estructura de lenguas extranjeras y desarrollar un vocabulario que permita trabajar, por ejemplo, en inglés como lengua extranjera
CG22	Conocimiento de cultura y costumbres de otros países	CE22	Comprender y utilizar sistemas contables y financieros
CG23	Capacidad de aprendizaje autónomo	CE23	Comprender, leer, hablar y escribir en una lengua extranjera
CG24	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	CE24	Uso de los instrumentos respectivos para el análisis de entornos empresariales
CG25	Creatividad	CE25	Trabajar encomendado a otro país
CG26	Liderazgo	CE26	Identificar nuevos desarrollos de organizaciones empresariales para afrontar con éxito el entorno cambiante
CG27	Iniciativa y espíritu emprendedor	CE27	Analizar el problema de una empresa y diseñar una solución
CG28	Motivación por la calidad	CE28	Comprender la responsabilidad social de la empresa y su implicación en la distintas áreas funcionales
CG29	Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales		
CG30	Motivación de logro		