

Dossier «E-learning en la economía y la empresa»

ARTÍCULO

El bagaje competencial de los graduados en ADE, a debate

Àngels Fitó Bertran

Directora de los Estudios de Economía y Empresa (UOC)

RESUMEN Este artículo se basa en un estudio realizado a partir de encuestas realizadas a estudiantes, graduados y empresarios sobre la vigencia, una década después, de las competencias transversales incluidas en los documentos que sirvieron de base para el diseño de las nuevas titulaciones integradas en el EEES. Se realizaron además entrevistas en profundidad a cuatro directores generales de empresas responsables de selección de personal vinculadas al área de administración y dirección de empresas. Una de las principales conclusiones obtenidas refleja el consenso absoluto al considerar la evaluación de competencias transversales como la base de los procesos de selección. A su vez, los expertos se ponen de acuerdo también al considerar la preponderancia del trabajo en equipo, seguido de las competencias para desarrollar tareas en entornos internacionales. También muestran escepticismo ante el papel que ejercen las universidades en el desarrollo de esta habilidad y finalmente se muestran especialmente receptivos a la formación en línea, no solo por las ventajas en términos de accesibilidad y compatibilidad con la actividad profesional, sino porque incorpora el desarrollo de habilidades como la autonomía, la capacidad de análisis crítico de la información, de organización del trabajo y de gestión del tiempo, todas ellas vitales en los tiempos actuales.

PALABRES CLAVE EEES; competencias transversales; graduados ADE; ocupabilidad; graduado en línea; procesos de selección

The Debate on Business Graduate Competences: The Head Hunters' Opinion

ABSTRACT This paper is part of the study on the validity, after a decade, of the transversal competences included in the design of the new degrees of the EHEA. It is based on a survey conducted among students, graduates and employers and on depth interviews with four CEOs of head hunters companies involved in the area of administration and management. The main resulting views are: there is a general consensus in considering the evaluation of all transversal competences as the axis of selection processes. Experts agree with considering both the teamwork and the development of international skills as predominant. They also show skepticism about the role of universities in the

development of these abilities. Finally, they were particularly receptive to the importance of online learning, not only because of its advantages in terms of accessibility and compatibility with the profession, but also because it includes the development of skills, such as autonomy, the ability to critically analyze information, to organize work and for time management.

KEYWORDS *EEES; generic competences; Business graduates; employability; online graduate; recruitment processes*

Introducción

Después de la declaración de Bolonia los sistemas educativos de la mayoría de países europeos iniciaron un proceso de transformación y convergencia, tanto en términos de estructura de los programas como de sus contenidos (Gonzalez *et al.*, 2003, 2005). Este proceso de reforma de las políticas educativas responde al papel transversal y esencial que estas deben ejercer para hacer avanzar una economía y sociedad basadas en el conocimiento.

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) establece las bases de este nuevo paradigma educativo y en su proceso de consolidación son muchas las ocasiones en que nos hemos referido al mismo en términos de transición: de una educación centrada en la enseñanza a una centrada en el aprendizaje, del suministro de conocimientos a los resultados de aprendizaje. De todas estas transiciones, la más relevante ha sido la que desvía el foco de los contenidos hacia las competencias, unas competencias que, situadas en el epicentro del nuevo modelo educativo, tienen que dotar las titulaciones de la flexibilidad necesaria para adaptarse a las demandas de una sociedad cambiante, y más específicamente, a las demandas de un mercado de trabajo en constante evolución. Estamos hablando, pues, de educación para la ocupabilidad.

Una década después de la integración del sistema universitario español en la EEES, y en un contexto universitario en que las competencias se han erigido en el punto dinámico de referencia, que permite mantener el diseño de las titulaciones y el perfil de sus graduados estrechamente vinculados a la accesibilidad al mercado de trabajo (Tymon, 2013), en el marco de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, se ha desarrollado un trabajo que tiene como objetivo analizar el potencial de ocupabilidad de sus graduados en Administración y dirección de empresas (ADE) a partir del perfil competencial de la titulación. En el diseño y desarrollo de este trabajo de investigación se ha tenido la oportunidad de entrevistar a cuatro expertos en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y la selección de personal y lo que se expone a continuación son las principales conclusiones de esta parte cualitativa del proyecto, donde se han contrastado varias proposiciones sobre el papel que desempeñan las competencias transversales en los procesos de selección, el perfil competencial que el mercado de trabajo espera encontrar en un graduado en ADE, la valoración de los graduados en línea, o bien las competencias que han adquirido mayor relevancia en los últimos tiempos.

1. Contextualización de la investigación

Una década después de la Declaración de Bolonia, la oportunidad de un estudio centrado en evaluar cuáles son las competencias transversales que el mercado espera encontrar en un graduado en ADE se sustenta en tres hechos evidenciados por trabajos de investigación previos.

Por un lado, existe la investigación que ha explorado el crecimiento exponencial de la educación en línea y ha evaluado sus virtudes y limitaciones en el desarrollo de competencias transversales (Chaney, 2002; Krentler *et al.*, 2005; Tymon, 2013), especialmente en el caso de graduados en Administración de empresas. Entre otras conclusiones, estos estudios ponen de manifiesto que es la propia academia la más reacia a considerar válida, o igualmente válida, la metodología en línea, alegando aspectos como las limitaciones en la interacción entre estudiante e instructor, o entre los propios estudiantes (Adams *et al.*, 2006; Flowers *et al.*, 2006).

Por otro lado, los estudios que han centrado sus esfuerzos en captar la percepción del mercado laboral ante esta modalidad de educación muestran que, efectivamente, la metodología de enseñanza tiene todavía un impacto en el acceso al mercado de trabajo, ya que las titulaciones en línea siguen todavía estigmatizadas, precisamente por las dudas que generan en torno al desarrollo de determinadas competencias (Wagner *et al.*, 2008). Se debe destacar que esta percepción va cambiando rápidamente, precisamente por el proceso de expansión de la educación en línea y de la actuación profesional de un número cada vez mayor de titulados formados en línea que están ocupando lugares de responsabilidad en el mundo empresarial (Bangemann, 1996; Shefrin, 2009; Jackson, 2012; Barajas, 2012).

Y finalmente, las propias cifras de ocupabilidad de estos graduados que, tal y como menciona el último informe de adecco (ADECCO, 2013), sitúan a los graduados en ADE al frente de las listas de ofertas en el Estado español en un contexto de contracción de las mismas: «Administración y Dirección de Empresas es la carrera más demandada, con el 4,2% de las ofertas, lo que supone un aumento de un punto y medio porcentual con respecto al año anterior». Esta ocupabilidad de los graduados en ADE y su capacidad para actuar en el contexto global tiene un valor añadido, en tanto que se espera de estos titulados que lideren la transición definitiva hacia una sociedad basada en el conocimiento.

Así pues, bajo el nuevo paradigma de una educación para la ocupabilidad, en un contexto de incremento imparable de la oferta de titulaciones en línea, y de incremento también de las cifras de paro, a continuación exponemos cuál es la opinión de los expertos en selección de personal alrededor del bagaje competencial de los titulados en ADE y del impacto que esta modalidad de formación puede tener en su acceso al mercado de trabajo.

El estudio se ha centrado exclusivamente en el análisis de las competencias transversales, es decir, aquellas capacidades de la persona que no son específicas de un perfil profesional concreto, sino que hacen referencia a sus habilidades interpersonales y de comprensión del sistema u organización.

2. El rol de las competencias transversales según la visión de los expertos

En el marco del estudio realizado, en que se tuvo la oportunidad de encuestar a estudiantes, graduados y empresarios sobre la vigencia, una década después, de las competencias transversales incluidas en los documentos que sirvieron de base para el diseño de las nuevas titulaciones integradas en la EEES, se realizaron entrevistas con profundidad a cuatro directores generales de empresas responsables de la selección de personal vinculadas al área de administración y dirección de empresas. Más allá de captar su opinión sobre la relación de competencias incorporadas al cuestionario, se pudo obtener una opinión cualificada sobre cuál es el papel de las competencias transversales en el acceso al mercado de trabajo. Los principales resultados cualitativos de este debate tan rico y oportuno es el que se expone a continuación, estructurado en varias cuestiones:

2.1. ¿Qué papel desempeñan las competencias transversales en los procesos de selección?

La opinión unánime de los expertos es que el perfil competencial del profesional que aspira a cubrir un puesto de trabajo o a progresar dentro de una organización es muy relevante, por encima incluso de su bagaje académico. En este sentido, y en detrimento de herramientas psicométricas tradicionales, los expertos apuestan por la evaluación de estas competencias mediante entrevistas en profundidad orientadas a captar el nivel de desarrollo de las mismas.

Estas competencias, sobre las cuales se diseña la entrevista, son diferentes según la casuística del puesto de trabajo a ocupar y se identifican y calibran mediante un conjunto de indicadores previamente definidos. Estos indicadores, que se miden partir del análisis de comportamientos históricos o de la reacción del candidato ante situaciones concretas, permiten prever cuál puede ser el comportamiento del aspirante ante los retos que comporta la posición a ocupar.

Así pues, el consenso es absoluto al considerar la evaluación de competencias transversales como el eje de los procesos de selección, y estas se evalúan analizando cuál es o ha sido la reacción del aspirante ante determinadas situaciones y cómo resolvería las mismas.

2.2. En el caso concreto de un graduado en ADE, ¿cuáles son las competencias transversales más buscadas?

Ante esta cuestión con un gran abanico de opciones posibles, los expertos se ponen de acuerdo al considerar la preponderancia del trabajo en equipo. En este sentido, esta competencia que se considera imprescindible adquiere una dimensión poliédrica. El trabajo en equipo supone no solo ser capaz de trabajar con terceros dentro de un mismo equipo, sino también colaborar cuando este equipo está compuesto por personas que pertenecen a otras áreas funcionales o disciplinas. Finalmente, se incorpora la dimensión de la influencia en la dinámica del grupo y se valora significativamente la capacidad de influir positivamente en el mismo ejerciendo liderazgos de afiliación.

Hay que destacar que esta competencia es genuinamente transversal, en tanto que es valorada sea cual sea la especialización o nivel del puesto de trabajo a ocupar, la dimensión de la empresa, el sector o la modalidad de trabajo.

A continuación, destacan las competencias más relacionadas al trabajo en contextos internacionales, y más allá de los idiomas se valora la capacidad de negociación, de comunicación, de adaptación a nuevos entornos y la de planificación y organización del trabajo y del tiempo, precisamente como habilidades facilitadoras del trabajo en red en el ámbito global.

2.3. ¿Qué nivel de formación competencial están ofreciendo las universidades a los futuros graduados en ADE?

Si anteriormente se ha expresado el consenso hacia la importancia del trabajo en equipo, aquí también podemos considerar general el escepticismo ante el papel que tienen las universidades en el desarrollo de esta habilidad. En este sentido, los expertos consideran que la academia continúa estando preocupada en exceso por la transmisión de conocimientos, en ocasiones demasiado específicos y sujetos a un alto grado de caducidad, y que descuida la orientación al desarrollo de habilidades personales y valores como la creatividad o el espíritu emprendedor.

Los expertos también se muestran críticos ante las pocas oportunidades que se ofrece al estudiante para trabajar en contextos reales y globales, y en este sentido, no solo expresan su preocupación por el nivel de idiomas que se adquiere en las universidades, sino también por el escaso trabajo en red que se realiza y las pocas oportunidades que hay para realizar prácticas de calidad.

2.4. ¿Cómo percibe el mercado de trabajo a los graduados en ADE en línea?

Ante esta cuestión tan relevante para la UOC, los expertos afirman que, especialmente en el caso del *management*, la formación universitaria no se valora en el sentido clásico, sino que supone un requisito primario no discriminante. Lo que se valora ya no es tanto dónde has realizado tus estudios, sino cómo te enfrentas a la capacidad de gestionar el conocimiento, los proyectos y las personas, y cómo utilizas estas competencias transversales para desarrollarte profesionalmente.

En este sentido y en un entorno complejo y cambiante que exige la formación a lo largo de la vida, los expertos se muestran especialmente receptivos a la formación en línea, no solo por las ventajas en términos de accesibilidad y compatibilidad con la actividad profesional, sino porque incorpora indefectiblemente el desarrollo de habilidades como la autonomía, la capacidad de análisis crítico de la información, de organización del trabajo y de gestión del tiempo, todas ellas altamente valoradas por las organizaciones.

Atendiendo a lo que se ha expuesto hasta el momento, y a modo de conclusión de este análisis cualitativo, podemos destacar que el modelo propuesto por Bolonia, que sitúa las competencias en el centro del diseño de las titulaciones como garante de una educación para la ocupación, responde efectivamente a las necesidades del mundo empresarial actual, que demanda profesionales que más allá de unos conocimientos concretos, sepan

poner al servicio de la empresa un conjunto de competencias transversales. Del despliegue de estas competencias en la organización depende la capacidad de adaptación a los nuevos retos planteados por el desarrollo tecnológico, la globalización de los mercados o los nuevos modelos de negocio.

Para acabar, y cuando dejamos un espacio a los expertos para que se aventuren a prever cuáles serán las competencias que en un futuro inmediato protagonizarán los procesos de selección, surgen competencias como la *helicopter ability* o capacidad de análisis de las situaciones desde una perspectiva integral, la capacidad de rendir cuentas con uno mismo, la cooperación, la capacidad de interacción personal, o el espíritu innovador, entre otros. Es responsabilidad de las universidades estar atentas a estos cambios para que, si efectivamente como decíamos en un inicio las competencias son el punto dinámico de referencia para adaptar la oferta educativa, incorporen todos estos cambios en el diseño de sus titulaciones.

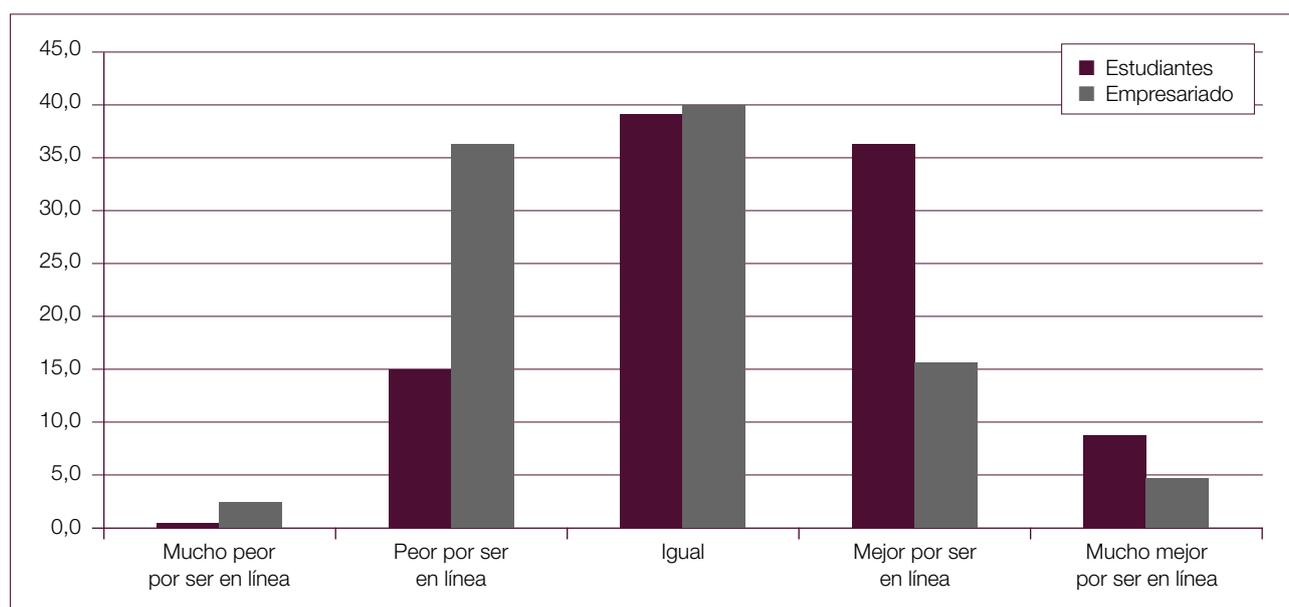
3. ¿Y cuál es la percepción de los estudiantes en línea?

Si bien no es el objetivo de este artículo exponer los resultados y conclusiones del análisis cuantitativo a partir de la encuesta realizada a estudiantes, graduados y empresarios, resulta interesante concluir el mismo contrastando la opinión de los expertos con relación al impacto de la formación en línea en la ocupabilidad de los titulados en ADE, con la percepción de los encuestados.

En este sentido, la encuesta administrada en línea, por un lado a estudiantes de primer año y a graduados del grado de ADE de la UOC, y por otro lado a empresarios asociados a la Fundación Factor Humano y a la Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección (ACCID), pone básicamente de manifiesto que los estudiantes (299) y graduados (40) se muestran satisfechos con la formación que están recibiendo o que han recibido (con un grado de satisfacción media de 4,12 sobre 5). Esta opinión favorable respecto a la titulación, en que los estudiantes consideran que a escala competencial están mejor formados (36,6 mejor y 8,9 mucho mejor) contrasta con la visión negativa con la cual esperan ser valorados por los empresarios por el hecho de ser graduados en ADE en línea.

Tal y como muestra el gráfico 1, casi el 40% (36,6% peor; 2,4% mucho peor) de los encuestados cree que su título será minusvalorado por los empleadores por el hecho de haberse obtenido en línea, mientras que solo el 20% piensa que será percibido como mejor o mucho mejor. Este problema de autoestima no se confirma con las opiniones manifestadas por las empresas (249), puesto que en consonancia con las conclusiones de estudios

Gráfico 1: Percepción del estudiante respecto a la valoración de su perfil competencial



como el de Seidbold (2007), estas han manifestado que gran parte de las competencias transversales se desarrollan por igual en las dos modalidades de enseñanza.

Conclusiones

En el contexto actual, en el cual se exige a la formación que ejerza de revulsivo en el fomento de la ocupabilidad, la capacitación competencial de los futuros graduados es un reto ineludible para las universidades, con independencia de cuál sea su modelo educativo. Aun así la perspectiva de la formación a lo largo de la vida supone una gran oportunidad para la formación en línea, no solo por su accesibilidad y compatibilidad, sino también por su capacidad contrastada para fomentar este desarrollo de competencias profesionales. En este sentido, la relevancia al perfil competencial que otorgan los expertos en selección de personal, así como la percepción favorable de las empresas hacia las capacidades de graduados en ADE en línea, subraya el reto de continuar innovando en esta metodología educativa para garantizar el óptimo desarrollo de todas las competencias que demanda y demandará el mercado de trabajo y en definitiva la sociedad.

Bibliografía

- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M. (2005). «The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for obtaining a faculty position». *The American Journal of Distance Education*, n.º 19, vol. 2, págs. 71-85.
- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M. (2006). «The acceptability of online degrees earned as a credential for obtaining employment». *Communication Education*, n.º 55, vol. 1, págs. 32-45.
- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M.; HEALD, G. (2007). «The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for health professionals». *Communication Education*, n.º 56, vol. 3, págs. 292-307.
- ADECCO (2013). <[HTTP://WWW.ADECCO.ES/_DATA/NOTASPRENSA/PDF/473.PDF](http://www.adecco.es/_DATA/NOTASPRENSA/PDF/473.PDF)>
- BANGEMANN M. (1996). «Technology and Services in the Information Society». The European Vision of the Information 10th World Congress Bilbao, 3 de junio de 1996 [en línea]. <<http://europa.eu.int/en/comm/dgiii/speeches/bangwit.htm>>
- BARAJAS, M. (2002) «Restructuring Higher Education institutions in Europe: The case of virtual learning environments». *Interactive Educational Multimedia*, n.º 5, págs. 1-28. <<http://www.ub.es/multimedia/iem>>.
- CHANEY, E. G. (2002). *Pharmaceutical employers' perceptions of employees or applicants with e-degrees or online coursework*. (Tesis doctoral, Indiana State University, Indiana, EUA). [Fecha de consulta: 9 de enero de 2008] ProQuest Digital Dissertations database. (Publicación n.º. AAT 3061561).
- FLOWERS, J.; BALTZER, H. (2006). «Hiring Technical Education faculty: Vacancies, criteria, and attitudes toward online doctoral degrees». *Journal of Industrial Teacher Education*, n.º 43, vol. 3.
- GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe*. Informe final. Proyecto Piloto-Fase 1 (ANECA, 2003).
- GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2005). *Tuning educational structures in Europe*. Informe final. Proyecto Piloto-Fase 2 (ANECA, 2005).
- JACKSON, D. (2012) «Non-technical competencies in undergraduate business degree programs: Australian and UK perspectives». *Studies in Higher Education*, n.º 37, pág. 5
- KRENTLER, K. A.; WILLIS-FLURRY, L. A. (2005). «Does Technology Enhance Actual Student Learning? The Case of Online Discussion Boards». *Journal of Education for Business*, Julio/Agosto, págs. 316-321.
- SEIBOLD, NORENE, K. (2007). *Employers' perceptions of online education*. (Tesis doctoral, Oklahoma State University, Oklahoma, EUA). [Fecha de consulta: 9 de enero de 2008]. (Publicación n.º AAT 3274545).
- SHEFRIN, H. (2009). «Ending the management illusion: preventing another financial crisis». *Ivey Business Journal*, enero/febrero [en línea]. <http://www.iveybusinessjournal.com/article.asp?intArticle_ID=805>
- TYMON, A (2013). «The student perspective on employability». *Studies in Higher Education*. N.º 38, vol, 6, págs. 841-856.



Àngels Fitó Bertran

afitob@uoc.edu

Directora de los Estudios d'economía y Empresa (UOC)

Doctora en Contabilidad y Auditoría por la Universidad de Barcelona y máster en Dirección Fiscal y Financiera de la Empresa (UB). Directora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC. Durante años ha compaginado la docencia e investigación en contabilidad y gestión en distintas universidades con la consultoría empresarial. Sus líneas de investigación se centran en el estudio de las nuevas herramientas de gestión, el proceso de convergencia de la normativa contable internacional, así como el impacto del *e-learning* en la empresa. El fruto de esta investigación son diversas publicaciones y ponencias en congresos nacionales e internacionales

<<http://www.uoc.edu/webs/afitob/ES/curriculum/index.html>>

Los textos publicados en esta revista están sujetas –salvo que se indique el contrario– a una licencia de Reconocimiento 3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozcáis los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>

