

COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD:

UN ESTUDIO EN LA FACULTAD
DE ECONOMÍA Y EMPRESA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



facultad de
**economía
y empresa**





DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
Y ECONOMÍA DE LA EMPRESA



facultad de
economía
y **empresa**

Autores:

Martínez Ferrero, Jennifer; Botella Rodríguez, Elisa; Cordero Gutiérrez, Rebeca; Cuadrado Ballesteros, Beatriz; García Martín, Martín; García Sánchez, Isabel María; García Sanz, M^a Dolores; Garrido Morgado, Álvaro; González Benito, Javier; González Benito, Óscar; González Lucas, Ángela; González-Zapatero Redondo, Carmen; Hernández Martín, Miguel Ángel; Hidalgo Baz, María; Lahuerta Otero, Eva; Lannelongue Nieto, Gustavo; Lozano García, Belén; Manrique García, M^a Aurora; Manzano Muñoz, Francisco Jesús; Martos Partal, María Mercedes; Matías Pereda, Jorge; Muñoz Gallego, Pablo Antonio; Muñoz Pascual, Lucía; Navarro de Tiedra, Carlos; Nieto García, Marta; Requejo Puerto, Ignacio; Riesco Valdunciel, Ángel; Rivas Luis, Jesús; Rodríguez Domínguez, Luis; Rodríguez López, Fernando; Rodríguez Vicente, Santiago; Suárez González, Isabel; Sánchez Sánchez, Esther M.

Prólogo de:

González Benito, Javier.

Coordinación general de:

Martínez Ferrero, Jennifer; González Benito, Javier; Lannelongue Nieto, Gustavo.

ISBN 978-84-697-6208-0

Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Salamanca. 2017

1. Prólogo Decano de la Facultad de Economía y Empresa	6
2. Resumen Ejecutivo	7
3. Introducción	8
4. Antecedentes y Marco Teórico	10
5. Contextualización	13
6. Metodología	17
7. Resultados	20
8. Conclusiones	40
9. Referencias	44
10. Anexos	45

Gráficos

- Gráfico 1. Demanda de titulaciones en las ofertas de empleo de 2015	14
- Gráfico 2. Distribución de estudiantes de grado de la USAL 2015/2016	15
- Gráfico 3. Distribución de estudiantes de grado de la Facultad de Economía y Empresa 2015/2016	15
- Gráfico 4. Valoración de la necesidad de conocimientos específicos en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa	21
- Gráfico 5. Valoración de la necesidad de competencias instrumentales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa	22
- Gráfico 6. Valoración de la necesidad de competencias interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa	24
- Gráfico 7. Valoración de la necesidad de competencias genéricas en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa	26
- Gráfico 8. Valoración de la necesidad de competencias de aplicabilidad en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa	27
- Gráfico 9. Comparativa de la valoración de conocimientos y competencias	28
- Gráfico 10. Competencias imprescindibles	31
- Gráfico 11. Competencias necesarias por categorías	32
- Gráfico 12. Conocimientos específicos: Δ (2004-2017)	34
- Gráfico 13. Competencias instrumentales: Δ (2004-2017)	34
- Gráfico 14. Competencias interpersonales: Δ (2004-2017)	35
- Gráfico 15. Competencias genéricas: Δ (2004-2017)	35
- Gráfico 16. Competencias de aplicabilidad: Δ (2004-2017)	36
- Gráfico 17. Competencias por categorías: Δ (2004-2017)	36
- Gráfico 18. Valoración de las competencias de los contratados graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES	37
- Gráfico 19. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en Economía	38
- Gráfico 20. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en ADE	39
- Gráfico 21. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en Gestión de PYMES	39

Tablas

- Tabla 1. Distribución de empresas y organizaciones por tamaño	17
- Tabla 2. Distribución de empresas y organizaciones por actividad económica	18
- Tabla 3. Valoración de la necesidad de conocimientos específicos en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial	21
- Tabla 4. Valoración de la necesidad de competencias instrumentales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial	23
- Tabla 5. Valoración de la necesidad de competencias interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial	24
- Tabla 6. Valoración de la necesidad de competencias genéricas en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial	26
- Tabla 7. Valoración de la necesidad de competencias de aplicabilidad en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial	28

Prólogo del Decano de la Facultad de Economía y Empresa

Tal y como se recoge en nuestros estatutos, uno de los fines principales de la Universidad de Salamanca es contribuir a la formación y el perfeccionamiento de profesionales cualificados. En general, es un objetivo presente en la mayoría, si no todas, de las instituciones dedicadas a la educación superior y que consideramos fundamental y prioritario en la Facultad de Economía y Empresa, centro que tengo el privilegio de dirigir. Tenemos muy claro que nuestra razón de ser es formar a profesionales capaces de analizar, gestionar, transformar y dinamizar el entorno económico que nos rodea. La relación con la red de empresas y organizaciones que articulan ese entorno es esencial para lograr este propósito. Por una parte, nos pueden informar sobre sus necesidades, ayudándonos a identificar las competencias que debemos forjar en nuestros egresados. Por otra parte, a través de su experiencia con tales egresados, nos pueden facilitar información clave para evaluar nuestros procesos educativos e identificar oportunidades de mejora.

No obstante, a pesar de sus ventajas, este vínculo Universidad-Empresa (Universidad-Entorno), si bien ampliamente reclamado, no siempre se explota y aprovecha de forma óptima, ni se plasma en iniciativas concretas que favorezcan a ambas partes y a la sociedad en su conjunto. Considero que el estudio que aquí se presenta constituye precisamente un gran paso en esta dirección, pues logra recoger y resumir toda esa información que se encuentra dispersa en las numerosas organizaciones que colaboran con la Facultad de Economía y Empresa mediante la oferta de prácticas, destilar su esencia, y traducirla en conclusiones que nos ayudan a diseñar e implantar mejor nuestros planes de estudio. Algo que a su vez redundará en beneficio de tales organizaciones.

En la Facultad de Economía y Empresa, desde su creación, hemos insistido en establecer puentes con el tejido empresarial que nos rodea estableciendo numerosos convenios de prácticas. El objetivo ha sido doble: completar nuestro proceso formativo y facilitar la inserción laboral de nuestros egresados. Son millares los estudiantes que han realizado prácticas en los programas extracurriculares que la Facultad ha ofrecido desde hace ya más de dos décadas. No obstante, con la adaptación del sistema universitario español al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), estas prácticas profesionales han cobrado especial importancia pues han pasado a ser curriculares, es decir, a formar parte de los planes de estudio de nuestras titulaciones. Ya no se trata de un servicio adicional y voluntario que la Facultad ofrece a sus estudiantes, sino que constituyen un compromiso ineludible que nos ha llevado, si cabe, a tener mucho más presentes las oportunidades de mejora que podemos identificar a través de las mismas.

No obstante, trabajar en esta dirección requiere numerosos esfuerzos y horas de dedicación. Sería imposible lograrlo sólo con la implicación de aquellos que ocupamos alguno de los puestos de gestión encargados de pilotar la Facultad, sino que requiere la participación de muchos más. Por ello, debo expresar mi más profundo agradecimiento a aquellos profesores y profesoras que, sacrificando otros objetivos que seguramente redundarían en un mayor beneficio personal, se han implicado en este proyecto de innovación docente. Una muestra más del excelente claustro de profesores con el que cuenta la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca.

Javier González Benito

Decano de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca

Resumen Ejecutivo

El presente estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes de los grados ofertados por la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca ofrece un análisis de las necesidades y competencias genéricas, específicas y transversales que las empresas demandan a sus egresados y el grado en el cual el perfil de empleo es logrado por la Facultad. En un entorno altamente fluctuante tanto en el nivel educativo como en el mercado laboral, se hace necesario examinar las competencias, habilidades y necesidades que el tejido empresarial de nuestro ámbito geográfico demanda a los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa. Un estudio de esta índole se convierte en herramienta indispensable para facilitar la empleabilidad de nuestros estudiantes, así como para mejorar la calidad de las enseñanzas universitarias en un contexto de incertidumbre y constante cambio en el mundo profesional y laboral.

El estudio, por tanto, tiene por finalidad, en primer lugar, analizar las necesidades de los empleadores en cuanto a qué competencias deberían desarrollarse preferentemente en nuestros grados para mejorar la empleabilidad; esto es, evaluar sus prioridades en torno a competencias y conocimientos. En segundo lugar, se tiene por finalidad, además, analizar hasta qué punto los alumnos de la Facultad de Economía y Empresa alcanzan esas competencias demandadas a través de la formación adquirida en los Grados en Economía, Administración y Dirección de Empresas (ADE), y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). En tercer lugar, y derivado de lo anterior, se tiene por objetivo adicional establecer una serie de pautas, líneas de mejora si fuera necesario, y recomendaciones, todas ellas con la finalidad de reforzar las competencias y habilidades demandadas por el mercado laboral y facilitar la futura empleabilidad de los estudiantes de la Facultad.

Con el fin de lograr estos objetivos, se ha desarrollado un cuestionario dirigido a las empresas y organizaciones con convenio activo de prácticas académicas curriculares con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca. Esto significa recabar la opinión de noventa empresas y organizaciones de nuestro entorno más cercano sobre las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos por nuestros egresados.

De manera sintetizada, los principales hallazgos obtenidos son los siguientes. En primer lugar, los resultados evidencian la supremacía de las competencias instrumentales e interpersonales, por encima de conocimientos específicos. Dichas competencias se asocian con habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, habilidades tecnológicas y habilidades lingüísticas – las competencias instrumentales – y con habilidades individuales relacionadas con la capacidad oral para expresar los sentimientos, críticas y habilidades personales, así como habilidades sociales – las interpersonales –.

El estudio además muestra como un 20,6% de las empresas y organizaciones analizadas han contratado a un recién egresado en Economía, un 32,3% a graduados en Administración y Dirección de Empresas, y un 27,9% a graduados en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas. Así, las empresas y organizaciones que han contratado estudiantes de estos tres Grados, valoran positivamente los conocimientos específicos adquiridos por los mismos, base para su futuro profesional. En general, además de conocimientos, cabe destacar que las competencias más valoradas son la motivación, las ganas de trabajar, la polivalencia, la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y el trabajo en equipo.

Finalmente, una de las principales vías de reclutamiento es la conversión de estudiantes en prácticas a personal de plantilla. A este respecto, son muchas de las competencias y habilidades obtenidas por los graduados de la Facultad las que llevan a que un 69,1% de las empresas y organizaciones analizadas recomienden la contratación de graduados en Economía, un 61,8% la de graduados en Administración y Dirección de Empresas y un 89,9% la de graduados en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas. Destacan de manera especial los porcentajes asociados con la positiva valoración de la formación teórica, práctica y de programas informáticos y de gestión.

La Comisión Europea (CE) sugiere la necesidad de trabajadores bien cualificados en Europa para competir en términos de productividad y calidad, poniendo de manifiesto la existencia de una brecha entre los conocimientos que se adquieren en las titulaciones universitarias y los que demanda el mercado laboral. Esta brecha entre conocimientos adquiridos y demandados favorece el desempleo, especialmente el juvenil, agravado por la situación del mercado laboral tras la crisis económica y financiera que ha afectado seriamente a la economía mundial. Ante esta alarmante situación, el presente informe pretende analizar el alineamiento de las competencias de los títulos ofertados en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca, a fin de conocer la situación existente y proponer medidas de mejora si fueran necesarias.

El concepto de empleabilidad hace referencia precisamente a esa alineación entre las competencias adquiridas por los egresados y las demandadas por el mercado laboral, entendiendo las competencias en un sentido amplio como un compendio de conocimientos, habilidades para realizar una tarea, actitudes y valores de un individuo (Delors, 1996). Por tanto, la empleabilidad depende de la adecuación de las competencias de nuestras titulaciones a las exigencias de un mercado de trabajo cada vez más cambiante, global y competitivo. En este entorno, una permanente interacción y comunicación entre el ámbito universitario y el mercado laboral es más necesaria que nunca, con el fin de que los títulos de educación superior se actualicen y los docentes universitarios ajusten sus procesos de enseñanza-aprendizaje a las exigencias del mercado.

En este sentido, el diseño de las titulaciones ofertadas por la Facultad de Economía y Empresa se basó en tres pilares fundamentales. En primer lugar, en la experiencia previa de titulaciones con gran demanda por parte del mercado laboral y gran éxito entre los alumnos tanto en número de matrícula como en satisfacción de los egresados. En segundo lugar, en las necesidades que el tejido empresarial demandaba en el momento del diseño de los títulos y que las comisiones de la Facultad trataron de incorporar en los nuevos Grados. Por último, en el Libro Blanco para el título de Grado en Economía y en Empresa que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) editó como marco de referencia para las nuevas titulaciones adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En este contexto, parece adecuado revisar las competencias demandadas por el mercado laboral y fomentadas por los formadores del centro. Aunque no esté formalmente vinculado al diseño de títulos, esta información será de crucial importancia para orientar el rumbo de los nuevos grados, la dirección de los recursos humanos adscritos al centro y, en definitiva, la empleabilidad de los egresados.

Así pues, el objetivo general del presente informe es conocer las percepciones de las empresas y organizaciones con convenio activo de prácticas académicas curriculares sobre las competencias de los egresados de las titulaciones ofertadas por la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca: Grado en Economía, Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Grado en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

Como objetivos específicos, se señalan los siguientes: (i) identificar las competencias instrumentales, interpersonales, transversales y de aplicabilidad, así como los conocimientos específicos, que presentan los egresados de la Facultad de Economía y Empresa; (ii) identificar en qué medida las empresas y organizaciones con convenio activo han contratado a algún egresado de las diferentes titulaciones ofertadas por la Facultad y, en dicho caso, el nivel de competencias evidenciado por el recién contratado en relación a lo adquirido durante la formación universitaria; y (iii) conocer y evaluar en qué medida las empresas y organizaciones analizadas recomendarían la contratación de un graduado de la Facultad de Economía y Empresa.

La estructura del informe responde a lo siguiente. En la siguiente sección, se sintetizan los antecedentes teóricos que motivaron el cambio de un sistema de educación basado en conocimientos hacia un nuevo modelo educativo basado en competencias, detallando así mismo los diferentes tipos de competencias. En la sección cuarta, se contextualiza el estudio en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca, haciendo referencia a los grados ofertados por la misma. En la sección quinta, la metodología del estudio es descrita atendiendo a los participantes, procedimiento, cuestionario y diseño metodológico. Los resultados del estudio, recogidos principalmente en tablas y gráficos, son descritos en la sección sexta. Por último, las conclusiones y recomendaciones del estudio aparecen en la última sección.

Finalmente, cabe señalar que el presente documento es fruto del trabajo coordinado de un grupo de profesores y profesoras de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca. Estos docentes fueron miembros del equipo de trabajo y colaboradores del Proyecto de Innovación y Mejora Docente “Proyecto para la mejora de la empleabilidad mediante el alineamiento de las competencias de los títulos de la Facultad de Economía y Empresa” (ID 2016/143), el cual obtuvo una valoración favorable y dotación económica en proyectos competitivos financiados por el Vicerrectorado de Docencia de la Universidad de Salamanca.

Dirección del Proyecto: Jennifer Martínez Ferrero

Miembros del Equipo de Trabajo (por orden alfabético): Beatriz Cuadrado Ballesteros, Martín García Martín, Isabel María García Sánchez, M^a Dolores García Sanz, Javier González Benito, Óscar González Benito, Ángela González Lucas, Carmen González-Zapatero Redondo, María Hidalgo Baz, Gustavo Lannelongue Nieto, Belén Lozano García, M^a Aurora Manrique García, Francisco Jesús Manzano Muñoz, María Mercedes Martos Partal, Jorge Matías Pereda, Pablo Antonio Muñoz Gallego, Carlos Navarro de Tiedra, Marta Nieto García, Ignacio Requejo Puerto, Ángel Riesco Valdunciel, Jesús Rivas Luis, Luis Rodríguez Domínguez, Fernando Rodríguez López, Santiago Rodríguez Vicente, Isabel Suárez González, Esther M. Sánchez Sánchez.

Participantes No Miembros del Equipo de Trabajo (por orden alfabético): Elisa Botella Rodríguez, Rebeca Cordero Gutiérrez, Álvaro Garrido Morgado, Miguel Ángel Hernández Martín, Eva Lahuerta Otero, Lucía Muñoz Pascual.

La Declaración de Bolonia de 1999 fue el primer paso hacia la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), donde la movilidad y competitividad han sido y son factores fundamentales. De hecho, los objetivos que se recogían en la Declaración de Bolonia iban encaminados a la adopción de un sistema comparable de titulaciones en la Unión Europea (UE), para lo cual se requería uniformidad en cuanto a los ciclos y al sistema de créditos. Además, la Declaración iba dirigida a la promoción de la cooperación y movilidad de estudiantes y profesores de las Universidades y otras instituciones de educación superior, todo ello en busca de la excelencia y calidad de la educación.

En un contexto tan cambiante como el actual, con economías cada vez más globalizadas y en continua evolución tecnológica, el foco de la educación se centra en los resultados del aprendizaje. El EEES ha reformulado la educación poniendo un mayor énfasis en el aprendizaje en lugar de focalizarse en los contenidos. Además, las características del entorno en el cual nos encontramos hacen que las demandas sociales de perfiles profesionales evolucionen constantemente, y por ello deben ser continuamente revisadas. En este sentido, el término “competencia”, que procede del ámbito laboral, facilita el diálogo entre el mundo académico y el profesional. Las competencias son esenciales actualmente en la selección del conocimiento apropiado para el desarrollo de tareas particulares demandadas por el mercado laboral.

Sin embargo, no existe unanimidad en la definición del concepto de competencia. Inicialmente, McClelland (1973) aludía a la capacidad referida a una conducta observable en la práctica profesional. Boyatzis (1982) se centró en la parte profesional, es decir, la actuación exitosa de las tareas requeridas en el puesto de trabajo. A finales de los años 90, nuevas definiciones del término competencia se propusieron apuntando a las características personales (Spencer y Spencer, 1993) y comportamientos (Klein, 1996) para el desarrollo profesional. Durante la última década, se han incluido aspectos sociales y emocionales en la definición de competencia; por ejemplo, la OCDE (2005) propone como competencia el conjunto de conocimientos y habilidades para satisfacer demandas complejas y utilizar recursos psicosociales.

Otro enfoque relevante en la literatura académica define las competencias de forma más amplia, englobando dimensiones cognitivas y no cognitivas. Por ejemplo, Cabero (2005) afirma que las competencias engloban conocimientos (“saber”), capacidad de ejecución o habilidades (“saber hacer”) y actitudes (“saber estar”). Se trata, por tanto, de una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que capacitan a un titulado para afrontar la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social (MEC, 2006). Esta última definición añade una nueva dimensión que hace referencia a los valores (“saber ser”); es decir, habilidades no sólo interpersonales si no también intrapersonales. Este enfoque de “saberes” procede del llamado Informe Delors, donde se establecen cuatro pilares sobre los que asentar la educación del siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser (Delors et al., 1996).

En el marco del EEES, el llamado Proyecto Tuning (*The Tuning Educational Structures in Europe Project*) comenzó en el año 2000 y se ha convertido paulatinamente en un proceso de rediseño,

desarrollo y evaluación de la calidad de los programas de educación superior. Con el tiempo, se ha convertido en un foro de discusión sobre la comparabilidad de las titulaciones en términos de estructura y programas, dejando al margen

los sistemas de educación. Con el fin de conseguir la comparabilidad perseguida por el EEES, se requiere un lenguaje común que represente los perfiles tanto profesionales como académicos, y en este sentido, el término de competencia se considera esencial, haciendo referencia a todo aquello que un titulado es capaz de “saber hacer”. Concretamente, el Proyecto Tuning define competencia como el conjunto de conocimientos y habilidades que se espera que un estudiante sepa/entienda/demuestre después de completar un proceso de aprendizaje. Estas competencias se clasifican en dos tipologías:

- **Competencias genéricas (o transversales):**

Son independientes de las materias/ramas de conocimiento. A su vez, éstas pueden ser:

- *Instrumentales*: como su nombre indica, son aquellas que tienen una función instrumental; es decir, tanto habilidades cognitivas (entender y gestionar ideas y pensamientos), capacidades metodológicas (organizar estrategias, tomar decisiones y resolver problemas), habilidades tecnológicas (utilizar las tecnologías de la información y del conocimiento) y habilidades lingüísticas (comunicación oral y escrita en lengua materna y en lenguas extrajeras).
- *Interpersonales*: habilidades individuales relacionadas con la capacidad oral para expresar los sentimientos, críticas y habilidades personales, así como habilidades sociales (trabajar en equipo, expresión social y en grupos, interacción y cooperación).
- *Sistémicas*: capacidad para planear cambios, realizar mejoras en un sistema global y diseñar nuevos sistemas; estas competencias requieren la adquisición de las competencias instrumentales e interpersonales.

- **Competencias específicas:**

Son propias de cada materia/rama de conocimiento. En este sentido, los libros blancos diseñados para cada titulación determinan las competencias específicas en función de las ramas de conocimiento y los perfiles profesionales. En el Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa, se determinan las siguientes competencias específicas:

- *Conocimientos técnicos básicos*: relativos al funcionamiento, gestión y control de las diferentes áreas funcionales de la empresa (titulaciones de empresa) y diferentes aspectos de la economía (titulaciones de economía).
- *Conocimientos socioeconómicos básicos*: entorno en el que se desenvuelven las empresas (titulaciones de empresa) y entorno y agentes de la economía (titulaciones de economía).

- *Conocimientos de soporte básicos*: son necesarios para el aprendizaje de los dos conocimientos anteriores, tales como matemáticas, estadística y tecnologías de procesos de información.
- *Competencias transferibles*: permiten reducir la brecha entre el ámbito académico y laboral, tales como la capacidad de aplicar conocimiento en la práctica, buscar información e investigar, divulgar información, y diseñar y gestionar proyectos. Quizás podrían definirse como competencias genéricas sistémicas, pero el Libro Blanco ha preferido agruparlas en esta tipología concreta, confiriéndoles por tanto un estatus diferenciado.

Claramente vinculado al objetivo de este informe, cabe señalar que la relevancia de las competencias radica en la importancia que el proceso de aprendizaje confiere a los perfiles profesionales. De hecho, uno de los objetivos estratégicos que la Declaración de Bolonia planteó para el EEES fue el incremento del empleo en la UE. La relación directa entre la educación y el empleo también queda reflejada en la Estrategia Europa 2020, donde la CE propone alcanzar una tasa de empleo mínima del 75% junto con el aumento de la tasa de titulados de enseñanzas superiores en, al menos, un 40%. Concretamente, una de las seis prioridades marcadas para el periodo 2016-2020 en el que nos encontramos actualmente, es el desarrollo de capacidades y competencias pertinentes y de alta calidad en favor de la empleabilidad, la innovación, la ciudadanía activa y el bienestar.

En la Convención de Salamanca, la *European University Association* (EUA, 2001) declaró la empleabilidad como uno de los factores clave en la búsqueda de una educación de calidad. En el marco del EEES, las Universidades tienen la responsabilidad de satisfacer las demandas del mercado laboral. De hecho, en la última década, la preocupación sobre la adecuación de la educación universitaria para dar respuesta a estas demandas laborales ha ido *in crescendo* (Layer, 2004).

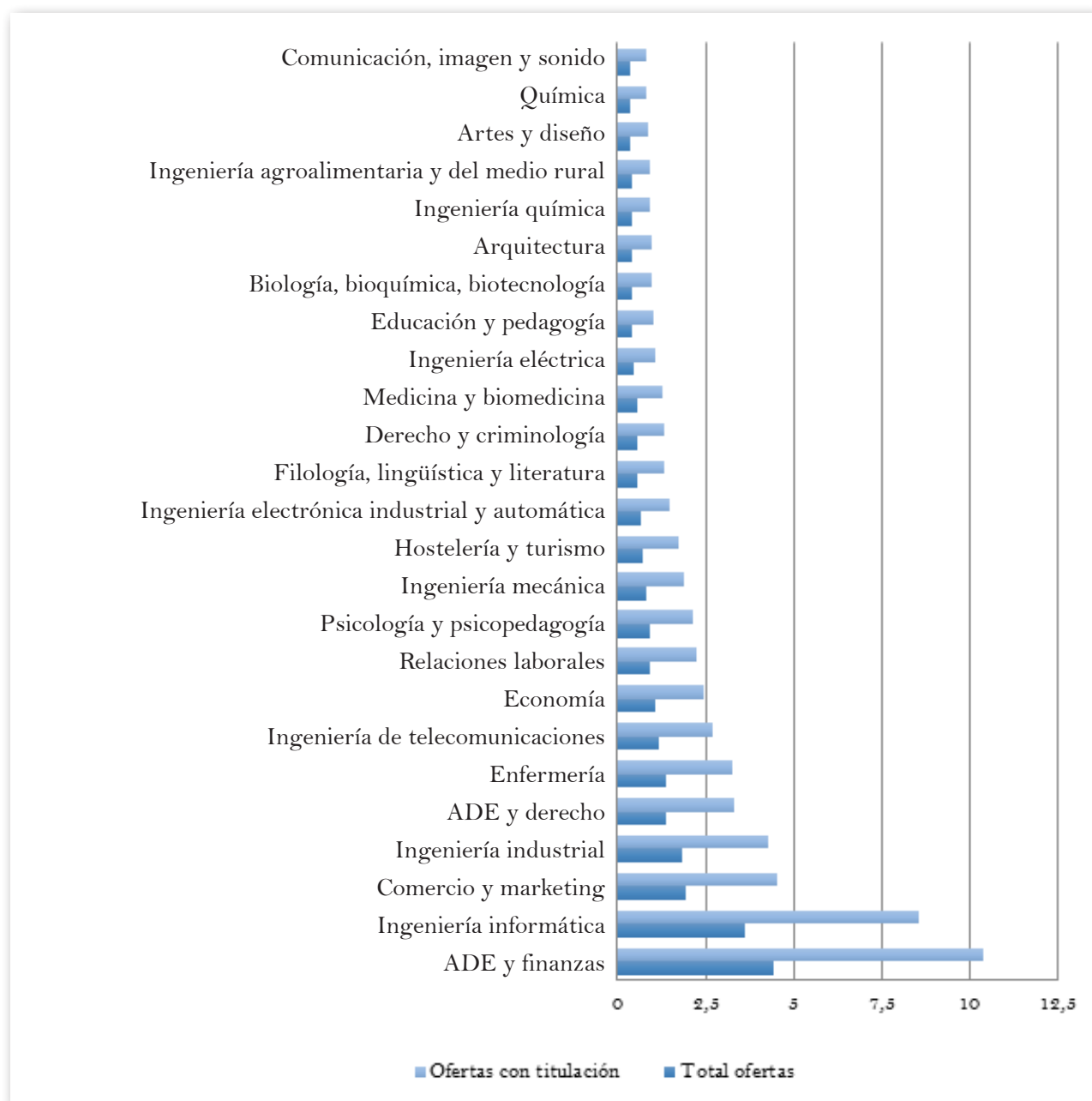
El término empleabilidad, de origen anglosajón, hace referencia al “empleo” de una persona para desarrollar las tareas en un puesto de trabajo. Según Hillage y Pollard (1998), la empleabilidad es la capacidad de obtener un empleo y mantenerlo, y de obtener uno nuevo si fuese necesario; para ello, los individuos requieren determinadas habilidades y actitudes. Sin embargo, estos autores matizan que la posesión de estas habilidades y actitudes es sólo condición necesaria, pero no suficiente, para conseguir un puesto de trabajo. Yorke (2004) amplía esta definición, considerando un conjunto de habilidades, conocimientos y características personales que aumentan la probabilidad de encontrar un empleo. Por lo tanto, la empleabilidad está relacionada con la posesión de determinadas competencias, ya que este concepto, como se ha indicado anteriormente, engloba no sólo conocimientos, sino también habilidades y valores.

En la actualidad, es indiscutible la necesidad y la importancia de la formación en Economía y Empresa, la cual es clave en la empleabilidad de los egresados. Los estudiantes de titulaciones relacionadas con estas materias se convierten en profesionales capaces de asignar recursos escasos, realizar tareas de administración, organización y gestión, y de contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto. El mercado laboral demanda individuos que sepan utilizar correctamente términos económicos, matemáticos, estadísticos, contables, financieros, legales y una amplia variedad de procedimientos administrativos y de gestión.

Según los datos del informe “Infoempleo Adecco 2015”, el 42,4% de las ofertas de empleo en España requerían como requisito indispensable contar con una titulación universitaria. El informe indica que los estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas han incrementado su presencia entre las ofertas para titulados universitarios, llegando aproximadamente al 30% de las ofertas en 2015. La mayor demanda de egresados en esta rama de conocimiento se debe especialmente al impulso de las titulaciones de las áreas de empresa, especialmente ADE, Finanzas, Comercio y Marketing, y Economía. Concretamente, ADE y Finanzas es la titulación más demandada en las ofertas de empleo en 2015: el 4,4% de todas las ofertas de empleo demandaba esta titulación, llegando al 10,4% si se tienen en cuenta sólo aquellas que requerían formación universitaria. Además, dicho informe coloca a cuatro titulaciones de los estudios de Economía y Empresa entre las 25 más demandadas en las ofertas de empleo en España, tal y como se puede observar en el Gráfico 1.

Dada la relevancia de estos estudios en la actualidad, el presente informe se contextualiza en la Facultad de Economía y Empresa (FEyE) de la Universidad de Salamanca (USAL). Esta Facultad se fundó en 1989, por lo que es relativamente joven si tenemos en cuenta los 800 años de historia que alcanzará la Universidad de Salamanca en 2018. Junto con las de París, Oxford y Bolonia, la de Salamanca es una de las universidades más antiguas de Europa. Las principales titulaciones que se ofertan en la FEyE son (por orden alfabético): Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE), Grado en Economía (GECO), y Grado en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas (GPYMES). No obstante, también se imparten dobles titulaciones, como el Doble Grado en ADE y Derecho, el Doble Grado en Gestión de PYMES y Farmacia, y el recientemente creado Doble Grado en Gestión de PYMES y Relaciones Laborales. También está adscrito a la Facultad el Máster Universitario en Investigación en Administración y Economía de la Empresa, que da acceso al Doctorado en Economía de la Empresa. El otro programa de doctorado que se oferta en la FEyE es el Doctorado en Economía.

Gráfico 1. Demanda de titulaciones en las ofertas de empleo de 2015



Fuente: Informe Infoempleo Adecco 2015

En total, la Facultad cuenta con 1.713 estudiantes (datos del curso 2015/2016), de los cuáles 1.681 cursan alguno de los mencionados grados. Esto supone un 7,8% de todos los estudiantes matriculados en grados de la Universidad de Salamanca y un 20,3% de los matriculados en estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas, tal y como se puede observar en los Gráficos 2 y 3.

Gráfico 2. Distribución de estudiantes de grado de la USAL 2015/2016

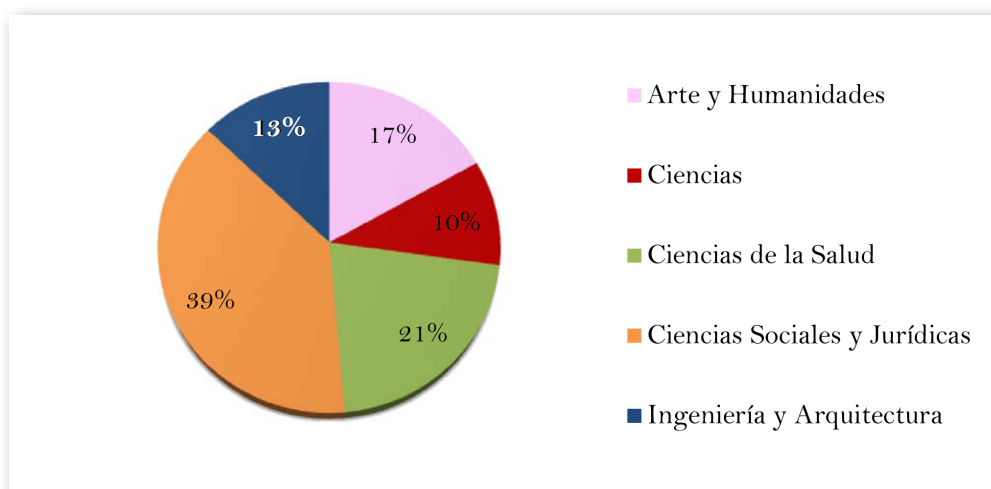
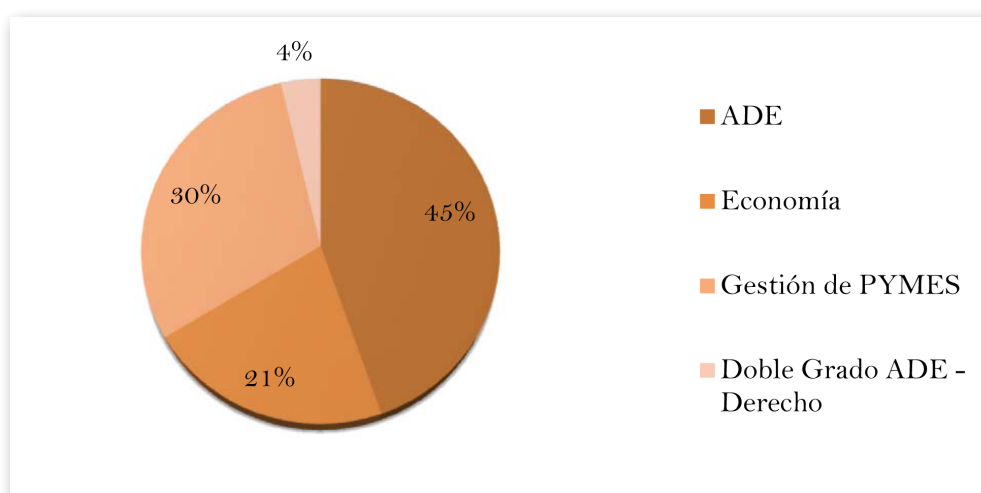


Gráfico 3. Distribución de estudiantes de grado de la Facultad de Economía y Empresa 2015/2016



El GADE proporciona formación enfocada al ámbito empresarial y las asignaturas que lo comprenden se engloban en siete bloques temáticos: comercialización e investigación de mercados; contabilidad; entorno económico y jurídico; finanzas; fundamentos económicos y métodos cuantitativos; organización de empresas; prácticas y proyecto fin de grado. El objetivo fundamental del grado es formar profesionales capaces de: desempeñar labores de organización, gestión, administración, asesoramiento y evaluación en diferentes organizaciones, relativas a las diferentes áreas funcionales de una organización; identificar y anticipar oportunidades; asignar recursos; organizar información; seleccionar y motivar a grupos de personas; tomar decisiones y evaluar resultados; y alcanzar objetivos propuestos. De manera más concreta, las competencias generales y específicas del GADE se encuentran recogidas en el Anexo 1 de este informe.

El GECO proporciona formación relacionada con la economía en general y los contenidos que en él se abordan se agrupan en cinco bloques: análisis económico; métodos cuantitativos; entorno económico y marco institucional; entorno empresarial; prácticas y proyecto fin de grado. El objetivo de este grado es formar profesionales capaces de desempeñar tareas de gestión, asesoramiento y evaluación de diversos asuntos económicos, tanto en el ámbito público como privado. Para ello, las enseñanzas se centran en que el estudiante: conozca el funcionamiento de los sistemas económicos, alternativas de asignación de recursos, y distribución de la renta y la riqueza; sea capaz de identificar y anticipar problemas económicos, discutir alternativas para su resolución, seleccionar la más adecuada y evaluar los resultados obtenidos; y en definitiva, pueda contribuir a la mejora del bienestar social común. Las competencias del GECO se encuentran recogidas en el Anexo 2 de este informe.

El GPYMES es de muy reciente creación, puesto que comienza a impartirse en el curso académico 2010/2011. Se trata de un grado que, en el conjunto de España, se oferta exclusivamente en la Universidad de Salamanca y en la Universidad de Santiago de Compostela. Esta titulación pretende dotar a los estudiantes de los conocimientos y habilidades necesarios para dar respuesta a una gestión eficaz y eficiente de las pequeñas y medianas empresas, especialmente en un entorno altamente competitivo como el actual. Resalta la gran optatividad del grado, permitiendo que el estudiante se especialice en uno o dos de los siguientes perfiles: distribución comercial; contabilidad y fiscalidad; finanzas, banca y seguros; organización de la PYME; y gestión internacional. El objetivo del GPYMES es formar profesionales capaces de: dirigir y gestionar una organización, especialmente de pequeño y mediano tamaño; emprender un nuevo negocio; innovar y desarrollar nuevas ideas de negocio; desarrollar las tareas propias de cada área funcional dentro de una organización; competir en un entorno altamente cambiante y competitivo; analizar, establecer una estrategia, planificar, tomar decisiones, y evaluar resultados. Concretamente, las competencias generales y específicas del grado se encuentran recogidas en el Anexo 3 de este informe.

Las competencias que se indican en los anexos previamente mencionados han sido extraídas de las memorias de cada uno de los títulos que superaron el proceso de verificación de la ANECA. Sin embargo, hasta el momento no se ha comprobado la adecuación de estas competencias a las demandas del mercado laboral, que cada vez requiere una mayor especialización y conocimiento práctico de las tareas que los egresados realizarán en sus puestos de trabajo. Con la adaptación al EEES, los grados pusieron un mayor énfasis en este aspecto, que había recibido escasa atención en las antiguas licenciaturas y diplomaturas. Por tanto, el proceso de enseñanza se ha reformulado para basarlo más en el aprendizaje, en lugar de centrarlo exclusivamente en el conocimiento. Para ello se formularon criterios competenciales y de cualificación profesional que supuestamente respondían a la demanda del mercado laboral. Pero en el caso de las titulaciones de la FEyE de la USAL aún no se ha analizado si tales criterios son los que realmente exigen las empresas a nuestros egresados.

En este epígrafe, se describe la metodología y el procedimiento empleado para el desarrollo del presente informe, detallando las empresas y organizaciones participantes en el estudio, el procedimiento seguido, el cuestionario utilizado y el diseño metodológico.

Participantes

La población objeto de estudio son las empresas y organizaciones que mantienen un convenio activo de prácticas académicas con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca. Concretamente, se considera que tienen un convenio activo si en los últimos 4 años han recibido al menos un estudiante en prácticas de cualquiera de los grados ofertados por la Facultad. El número de empresas y organizaciones que cumplía este requisito son 291, a las cuales se les envió un cuestionario para recoger su opinión sobre los temas que nos interesan en este informe. Del total de empresas y organizaciones encuestadas, 90 respondieron correctamente al cuestionario, lo que supone una tasa de respuesta del 30,9% sobre el total de la población, siendo por tanto una muestra representativa para el análisis.

Cabe señalar que el ámbito geográfico en el cual operan las empresas y organizaciones encuestadas es, en general, Salamanca y su provincia. No obstante, algunas ellas pertenecen a municipios de otras provincias de Castilla y León, y también de otras comunidades autónomas. Respecto al tamaño, variable que se someterá a examen en los siguientes epígrafes, se ha definido en base al número de trabajadores, considerando cuatro grupos: microempresas (menos de 10 trabajadores); pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores); empresas medianas (entre 50 y 199 trabajadores); y grandes empresas (200 o más trabajadores)¹. Como se observa en la Tabla 1, casi un 59% de las empresas y organizaciones encuestadas corresponden a microempresas, un 17,8% son consideradas pequeñas, otro 17,8% son grandes, y un 5,6% pertenecen al grupo de medianas, siendo éstas las que tienen una menor representación en la muestra.

Tabla 1. Distribución de empresas y organizaciones por tamaño

Dimensión empresarial	Frecuencia	Porcentaje
Microempresas	53	58,9%
Pequeñas	16	17,8%
Medianas	5	5,6%
Grandes	16	17,8%
Total	90	100%

¹Criterio de tamaño utilizado en el Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León: Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación. Informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León (2017). Estudio realizado por los siguientes investigadores del Instituto Multidisciplinar de Empresa (IME), Universidad de Salamanca: Beatriz Cuadrado Ballesteros, Isabel María García Sánchez, Jennifer Martínez Ferrero, Julio Pindado García, Ignacio Requejo Puerto.

Por otra parte, la clasificación de las empresas y organizaciones en función de su actividad económica se ha realizado teniendo en cuenta las categorías del DIRCE (CNAE-09). La Tabla 2 recoge la distribución de la muestra por actividad económica, a partir de la cual se pone de manifiesto el predominio de las actividades profesionales, científicas y técnicas (35,6%), como por ejemplo, consultorías o asesorías, seguidas de las actividades comerciales (15,6%), todas ellas estrechamente relacionadas con los grados ofertados por la Facultad.

Tabla 2. Distribución de empresas y organizaciones por actividad económica

Actividad Económica	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	1,1%
Industria manufacturera	7	7,8%
Construcción	3	3,3%
Comercio al por mayor y al por menor	14	15,6%
Transporte y almacenamiento	1	1,1%
Hostelería	2	2,2%
Información y comunicaciones	4	4,4%
Actividades financieras y de seguros	3	3,3%
Actividades inmobiliarias	2	2,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	32	35,6%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	8	8,9%
Admón. pública y defensa, S. Social obligatoria	3	3,3%
Educación	3	3,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4	4,4%
Otros servicios	3	3,3%
Total	90	100%

Procedimiento y cuestionario

El cuestionario utilizado tiene dos partes claramente diferenciadas que serán detalladas a continuación. El cuestionario completo está disponible en el Anexo 4 del presente informe. Se contactó con las empresas y organizaciones de forma directa por correo electrónico en 3 oleadas distintas entre el 30 de marzo y el 15 de mayo de 2017. La herramienta utilizada para la recogida de datos y difusión del cuestionario fue Qualtrics. Todos los ítems del cuestionario están medidos con escala tipo Likert de 1 a 5.

En la primera parte, se pidió que el empleador valorase hasta qué punto una determinada competencia era necesaria para que un recién graduado de la Facultad fuese contratado en su empresa. También se le pidió que señalase si dicha competencia era un requisito imprescindible para su empleabilidad. En una segunda parte, se solicitó al empleador que valorase hasta qué punto el recién graduado contratado o en prácticas había adquirido o desarrollado una competencia en particular. Por último, se le pidió que indicase si recomendaría la contratación de un graduado de la Facultad.

Las competencias y conocimientos analizados se basan en el Proyecto Tuning de la Unión Europea (UE) y son muy similares a los detallados en el Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa para permitir su comparación. Los mismos se dividen en conocimientos específicos, competencias instrumentales, competencias interpersonales, competencias genéricas y competencias de aplicabilidad. Así, se articulan en torno a cinco grandes bloques que se exponen a continuación:

1. Conocimientos específicos: En este bloque, queda recogida la valoración asignada a la necesidad de conocimientos específicos de los recién graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES. Por ejemplo, ¿en qué medida resulta necesario para un estudiante poseer conocimientos sobre finanzas o derecho?
2. Competencias instrumentales: En este bloque, queda recogida la valoración asignada a la necesidad de competencias instrumentales de los recién graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES. Por ejemplo, ¿en qué medida resulta necesario para un estudiante adquirir la competencia de capacidad para la resolución de problemas?
3. Competencias interpersonales: En este bloque, queda recogida la valoración asignada a la necesidad de competencias y habilidades interpersonales de los recién graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES. Por ejemplo, ¿en qué medida resulta necesario para un estudiante poseer capacidad para trabajar en equipo o bajo entornos de presión?
4. Competencias genéricas: En este bloque, queda recogida la valoración asignada a la necesidad de competencias genéricas de los recién graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES. Por ejemplo, ¿en qué medida resulta necesario para un estudiante mostrar capacidad para el trabajo autónomo o de liderazgo?
5. Competencias de aplicabilidad: En este bloque, queda recogida la valoración asignada a la necesidad de competencias de aplicabilidad de los recién graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES. Por ejemplo, ¿en qué medida resulta necesario para un estudiante mostrar una notable habilidad en el proceso de búsqueda de información e investigación?

En esta sección, se detallarán los resultados obtenidos en el estudio empírico. En primer lugar, se describirán los resultados por cada uno de los bloques de conocimientos y competencias. En segundo lugar, se indicará cómo de imprescindibles han encontrado los empleadores los conocimientos y competencias propuestos. En tercer lugar, se compararán los resultados obtenidos en este estudio con los mostrados en el Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa. En cuarto lugar, se indicará la valoración de los empleadores en cuanto a la formación de los egresados con los que han trabajado. Por último, se examinarán las recomendaciones de las empresas y organizaciones en cuanto a la contratación de egresados de la Facultad de Economía y Empresa según las tres titulaciones.

Resultados por competencias

Conocimientos específicos

Como se ha señalado en epígrafes anteriores, los conocimientos específicos son propios de cada materia/rama de conocimiento. En el Libro Blanco de Economía y Empresa, se determinan a grandes rasgos los que serían específicos en este caso: aquellos relativos al funcionamiento, gestión y control de las diferentes áreas funcionales de la empresa y diferentes aspectos de la economía, así como conocimientos del entorno en el que se desenvuelven las empresas y agentes de la economía, y los conocimientos de soporte básicos necesarios para el aprendizaje de los dos conocimientos anteriores, tales como matemáticas, estadística y tecnologías de procesos de información.

La valoración de la necesidad de estos conocimientos por parte de las empresas y organizaciones encuestadas se ha recogido a través de la primera pregunta del cuestionario: “1. Valore hasta qué punto son necesarios los siguientes conocimientos específicos en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”. Los resultados se encuentran reflejados en el Gráfico 4, en el cual se puede observar que las mayores puntuaciones se han dado a los conocimientos relacionados con “Contabilidad” y “Organización de empresas”. Todos ellos con puntuaciones por encima de 4 sobre 5 (4,4 ambos).

Según el tamaño empresarial, criterio de análisis que se utilizará en el análisis del resto de competencias, la Tabla 3 muestra puntuaciones en general ligeramente superiores en el caso de las PYMES para la mayoría de conocimientos específicos, destacando los de “Economía Financiera”, “Economía española y mundial”, “Derecho fiscal y mercantil” y “Matemáticas y estadística”. Las empresas y organizaciones de mayor tamaño valoran relativamente más los conocimientos “Marketing y ventas” y “Organización de empresas”. En todas ellas, independientemente de la dimensión empresarial, destaca la supremacía de “Contabilidad”.

Gráfico 4. Valoración de la necesidad de conocimientos específicos
en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa

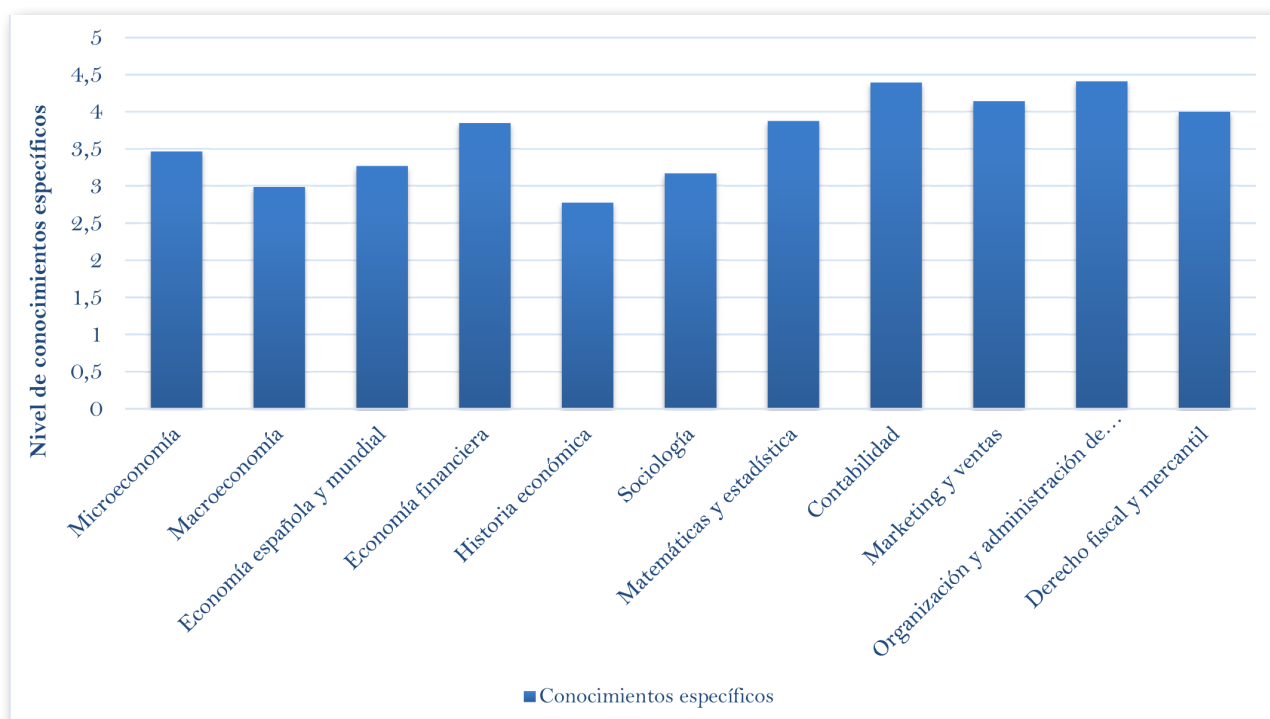


Tabla 3. Valoración de la necesidad de conocimientos específicos en los estudiantes
de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial

Conocimiento específico	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Microeconomía	3,5	3,5	3,5	3,4	3,2
Macroeconomía	2,9	3,1	2,6	3,0	2,8
Economía española y mundial	3,3	3,4	3,1	3,6	2,9
Economía financiera	3,8	3,8	3,7	4,6	3,9
Historia económica	2,8	2,9	2,5	2,8	2,7
Sociología	3,2	3,2	2,9	3,2	3,2
Matemáticas y estadística	3,9	3,8	3,6	4,4	4,4
Contabilidad	4,4	4,6	4,3	4,6	4,6
Marketing y ventas	4,1	4,1	4,2	3,6	4,4
Organización y administración de empresas	4,4	4,4	4,5	3,6	4,6
Derecho fiscal y mercantil	4,0	4,0	4,2	3,6	3,9

* Valores medios de cada conocimiento

Competencias instrumentales

Las competencias instrumentales se refieren a habilidades cognitivas (entender y gestionar ideas y pensamientos), capacidades metodológicas (organizar estrategias, tomar decisiones y resolver problemas), habilidades tecnológicas (utilizar las TIC) y habilidades lingüísticas (comunicación oral y escrita en lengua materna y en lenguas extranjeras). La valoración de tales competencias por parte de las empresas y organizaciones encuestadas se ha obtenido mediante la segunda pregunta del cuestionario: “2. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes competencias instrumentales en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”.

Los resultados obtenidos se muestran en el Gráfico 5, en el cual destaca la valoración otorgada por parte de los empleadores a la competencia de “Capacidad de organización y planificación”, en torno a un 4,6 sobre 5. No obstante, el resto de competencias tienen también una puntuación media entre 4 y 4,5 sobre 5. Por lo tanto, las competencias instrumentales son más valoradas que los conocimientos específicos en términos generales, exceptuando únicamente la expresión en una segunda lengua que obtiene una valoración media entorno al 3,3.

Respecto a la segmentación atendiendo al tamaño, tal y como se muestra en la Tabla 4, las grandes empresas y organizaciones analizadas otorgan una puntuación relativamente superior al resto a la “Capacidad de análisis y síntesis”, “Capacidad de organización y planificación”, “Comunicación oral y escrita en la lengua nativa” y “Comunicación oral y escrita en lengua extranjera”. Por su parte, en las PYMES se valora en mayor medida las competencias vinculadas a “Conocimientos de programas informáticos de gestión”, “Capacidad para la resolución de problemas” y “Capacidad para tomar decisiones”.

**Gráfico 5. Valoración de la necesidad de competencias instrumentales
en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa**

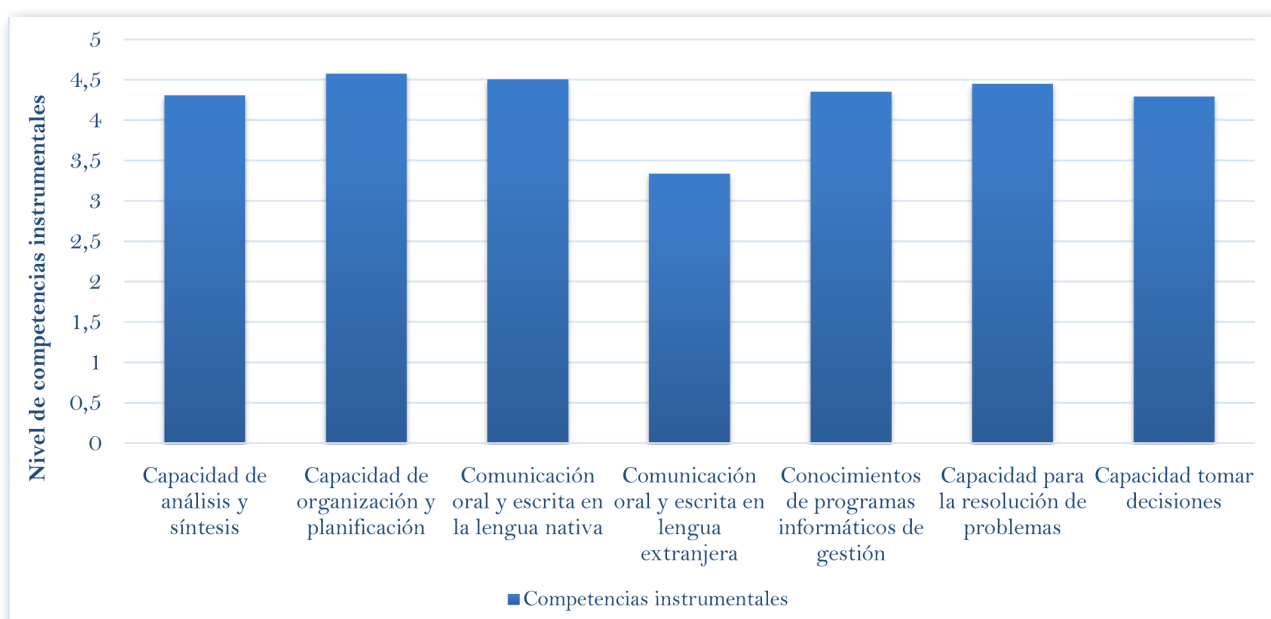


Tabla 4. Valoración de la necesidad de competencias instrumentales en los estudiantes
de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial

Competencias instrumentales	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Capacidad de análisis y síntesis	4,3	4,3	4,3	4,0	4,7
Capacidad de organización y planificación	4,6	4,5	4,7	4,6	4,8
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	4,5	4,5	4,7	4,0	4,8
Comunicación oral y escrita en lengua extranjera	3,3	3,3	3,1	3,6	3,7
Conocimientos de programas informáticos de gestión	4,4	4,3	4,6	4,4	4,3
Capacidad para la resolución de problemas	4,5	4,4	4,8	4,4	4,4
Capacidad tomar decisiones	4,3	4,3	4,3	4,4	4,3

* Valores medios de cada competencia

Competencias interpersonales

Las competencias interpersonales son también competencias transversales relativas a la capacidad para expresar sentimientos, críticas y habilidades personales, así como habilidades sociales, por ejemplo, trabajar en equipo, expresión social y en grupos, e interacción y cooperación. La valoración de estas competencias se ha recogido con la pregunta número 3 del cuestionario: “3. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes competencias interpersonales en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”.

Los resultados de tales valoraciones por parte de las empresas y organizaciones encuestadas se representan en el Gráfico 6, donde se puede observar la relevancia de la habilidad para “Capacidad para trabajar en equipo”, obteniendo una puntuación de aproximadamente 4,6 sobre 5. Esto pone de manifiesto la necesidad de empleados que sean capaces de trabajar con personas de características diferentes, que se complementen entre ellos. Entre el resto de competencias interpersonales, también destaca el “Compromiso ético en el trabajo” y la “Habilidad en las relaciones personales”.

Atendiendo al tamaño, la Tabla 5 de nuevo muestra la mayor valoración otorgada a la competencia “Capacidad para trabajar en equipo”, la cual destaca especialmente en pequeñas y en grandes empresas. En estas últimas, además, es altamente valorada la competencia de “Habilidades en las relaciones personales”, dada la dimensión empresarial de la organización y el volumen de trabajadores; además, son entes donde prima el trabajo colectivo. Destaca, en el ámbito de las pequeñas empresas, la valoración otorgada a la competencia “Compromiso ético en el trabajo”, siendo muy superior con respecto al resto de sus homólogas.

Gráfico 6. Valoración de la necesidad de competencias interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa

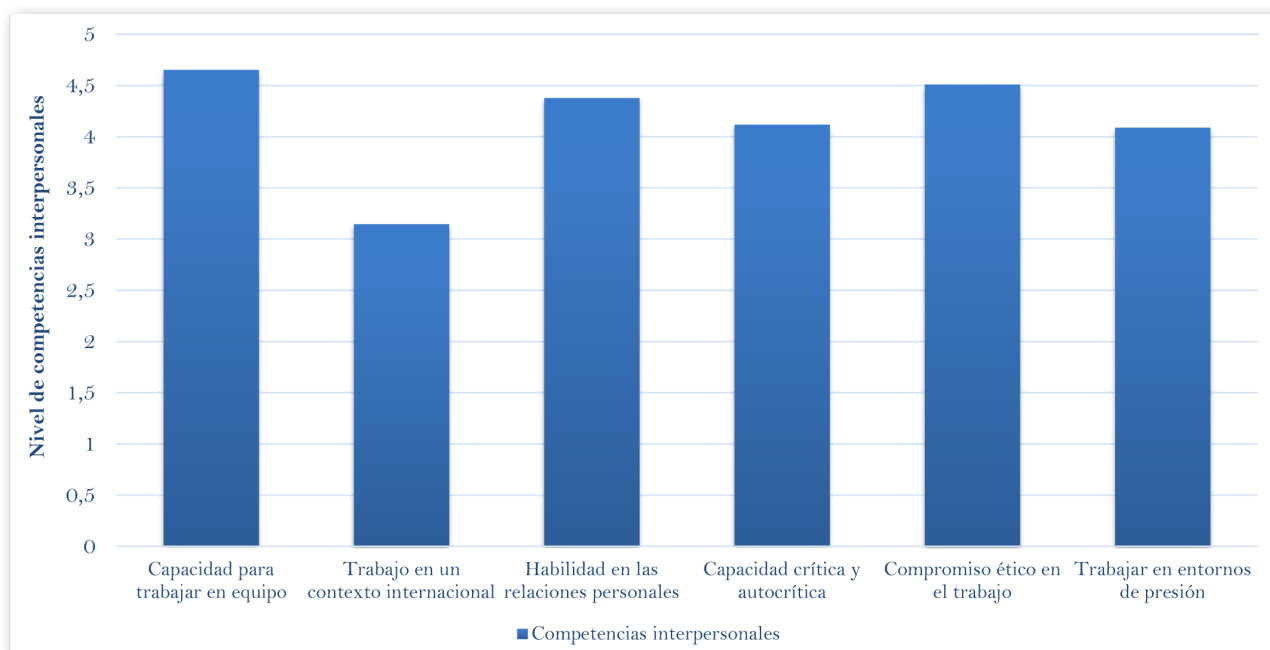


Tabla 5. Valoración de la necesidad de competencias interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial

Competencias interpersonales	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Capacidad para trabajar en equipo	4,6	4,6	4,9	4,2	4,8
Trabajo en un contexto internacional	3,1	3,2	2,9	3,4	3,0
Habilidad en las relaciones personales	4,4	4,3	4,4	4,4	4,8
Capacidad crítica y autocrítica	4,1	4,1	4,1	4,2	4,0
Compromiso ético en el trabajo	4,5	4,5	4,8	4,4	4,1
Trabajar en entornos de presión	4,1	4,1	4,1	3,8	4,4

* Valores medios de cada competencia

Competencias genéricas

Este conjunto de competencias son aquellas transversales que podrían denominarse sistémicas, pues muestran la capacidad para planear cambios, realizar mejoras en un sistema global y diseñar nuevos sistemas; estas competencias requieren la adquisición de las competencias instrumentales e interpersonales.

En este apartado, se muestran aquellas competencias sistémicas más relacionadas con las capacidades interpersonales, que serían los resultados de la cuarta pregunta del cuestionario: “4. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes competencias genéricas en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”. Mientras que en el siguiente apartado, denominado “Competencias de aplicabilidad”, se representan las competencias sistémicas más relacionadas con las habilidades instrumentales que se han valorado con la pregunta número 5 del cuestionario: “5. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes competencias de aplicabilidad en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”.

Centrándonos en las primeras, en el Gráfico 7 destaca la valoración realizada por las empresas y organizaciones encuestadas sobre la “Motivación por la calidad”, y la “Capacidad de adaptación a nuevas situaciones”, ambas con una puntuación en torno a 4,4 y 4,3 sobre 5, respectivamente.

Si nos adentramos en la comparativa por tamaño, en la Tabla 6 claramente destaca la alta valoración otorgada por las microempresas analizadas a la “Capacidad de adaptación a nuevas situaciones”, situándose casi en la máxima puntuación, si bien en el resto de homólogas no sobrepasa los 4,4 puntos aproximadamente. Las PYMES son de nuevo las que mayores puntuaciones otorgan a la mayoría de competencias, destacando ligeramente la capacidad de “Liderazgo” en las empresas de mayor tamaño.

Gráfico 7. Valoración de la necesidad de competencias genéricas en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa

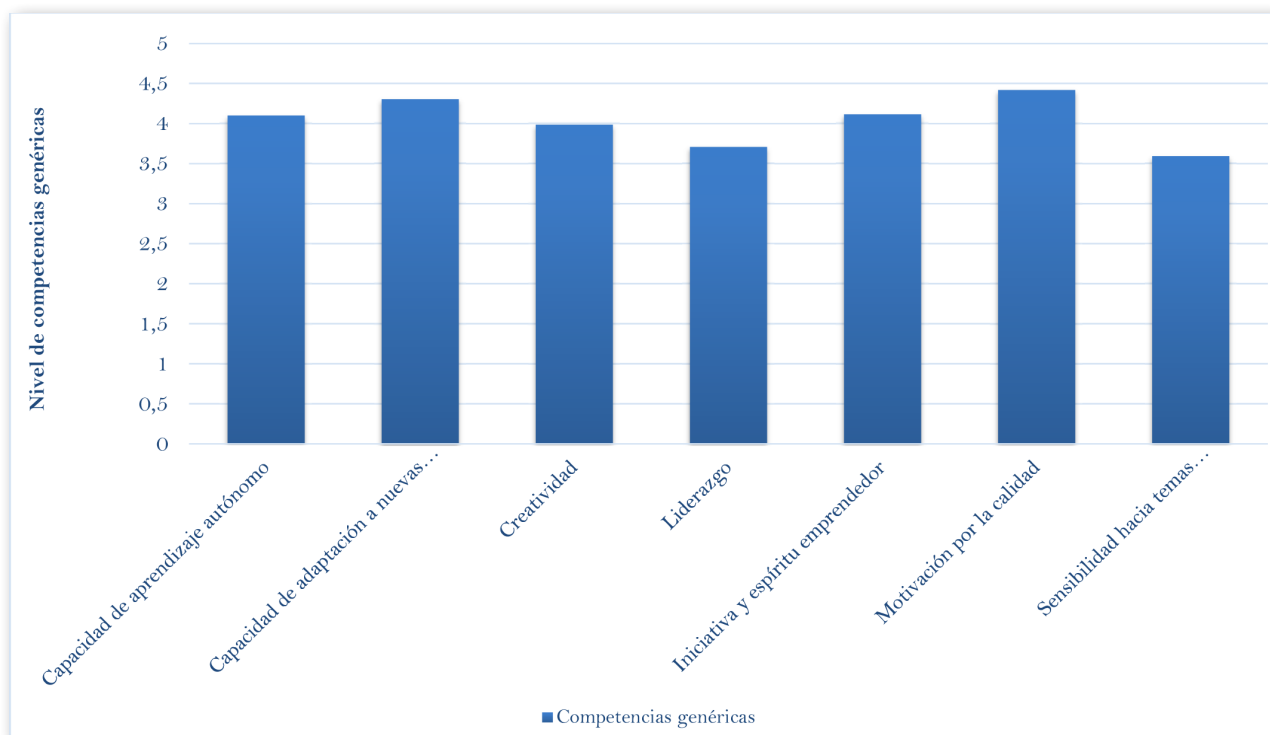


Tabla 6. Valoración de la necesidad de competencias genéricas en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial

Competencias genéricas	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Capacidad de aprendizaje autónomo	4,1	4,1	4,2	4,4	3,9
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	4,3	4,9	4,3	4,4	4,4
Creatividad	4,0	4,0	3,8	4,2	4,1
Liderazgo	3,7	3,7	3,7	3,8	3,8
Iniciativa y espíritu emprendedor	4,1	4,1	4,3	4,0	4,0
Motivación por la calidad	4,4	4,4	4,7	4,4	4,3
Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales	3,6	3,6	3,8	3,6	3,4

* Valores medios de cada competencia

Competencias de aplicabilidad

Tal como se señaló anteriormente, en este apartado se representan las competencias transversales sistémicas más relacionadas con las habilidades instrumentales, que se han valorado con la pregunta número 5 del cuestionario: “5. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes competencias de aplicabilidad en un recién licenciado de Economía, ADE o Gestión de PYMES que usted emplease en su empresa. Indique cuáles serían un requisito imprescindible para su empresa”.

Los resultados recogidos en el Gráfico 8 muestran valoraciones relativamente elevadas sobre la “Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica”, con algo más de 4,6 puntos sobre 5 de media, seguida de la capacidad de “Habilidad para la búsqueda de información e investigación” (4,3 puntos). Llama la atención la baja valoración de la “Capacidad para la divulgación de cuestiones económicas”, cuestión de gran preocupación por parte de académicos, pero que, sin embargo, no supera la puntuación media de 3,4.

Por su parte, la Tabla 7, muestra las diferencias por tamaño de la valoración de las competencias de aplicabilidad. A este respecto, la supremacía de la “Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica” se mantiene independientemente del tamaño empresarial. No obstante, sí que destaca la baja puntuación de las grandes empresas y organizaciones a las capacidades “Diseño y gestión de proyectos” (notablemente valorada por las medianas empresas) y “Capacidad para la divulgación de las cuestiones económicas”; ambas entorno al 3,1 sobre 5.

**Gráfico 8. Valoración de la necesidad de competencias de aplicabilidad
en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa**

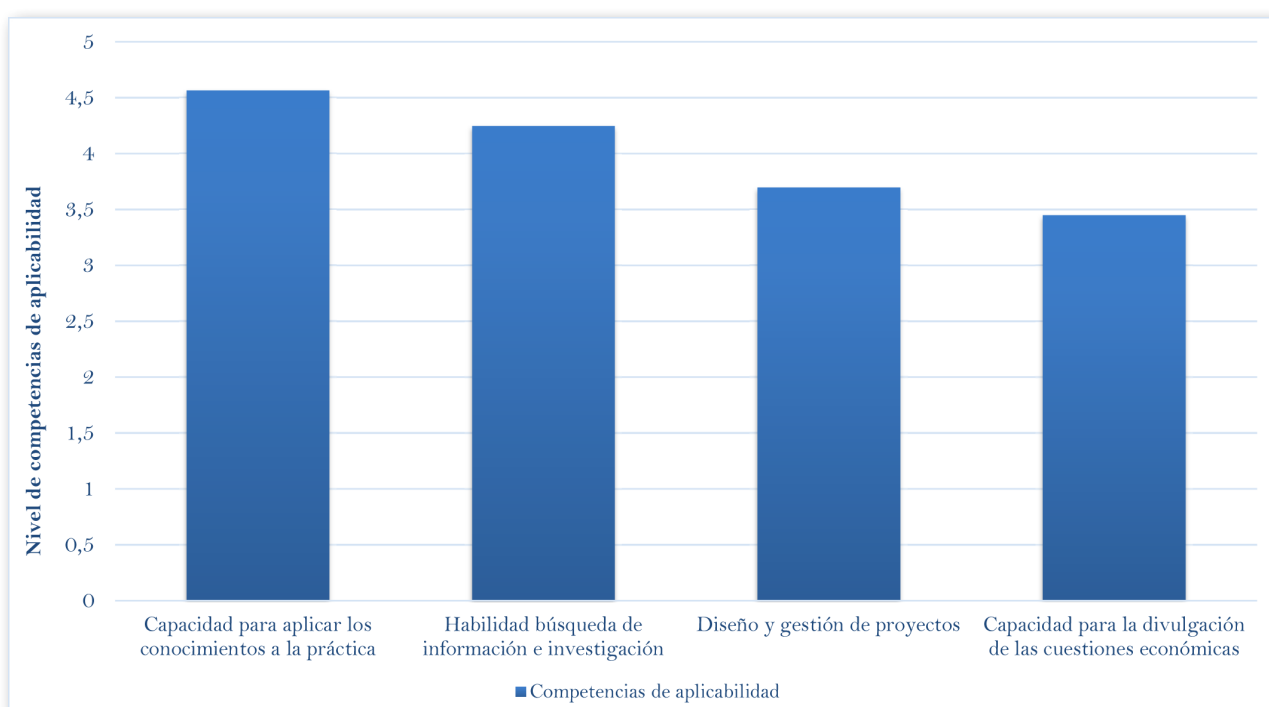


Tabla 7. Valoración de la necesidad de competencias de aplicabilidad en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa por dimensión empresarial

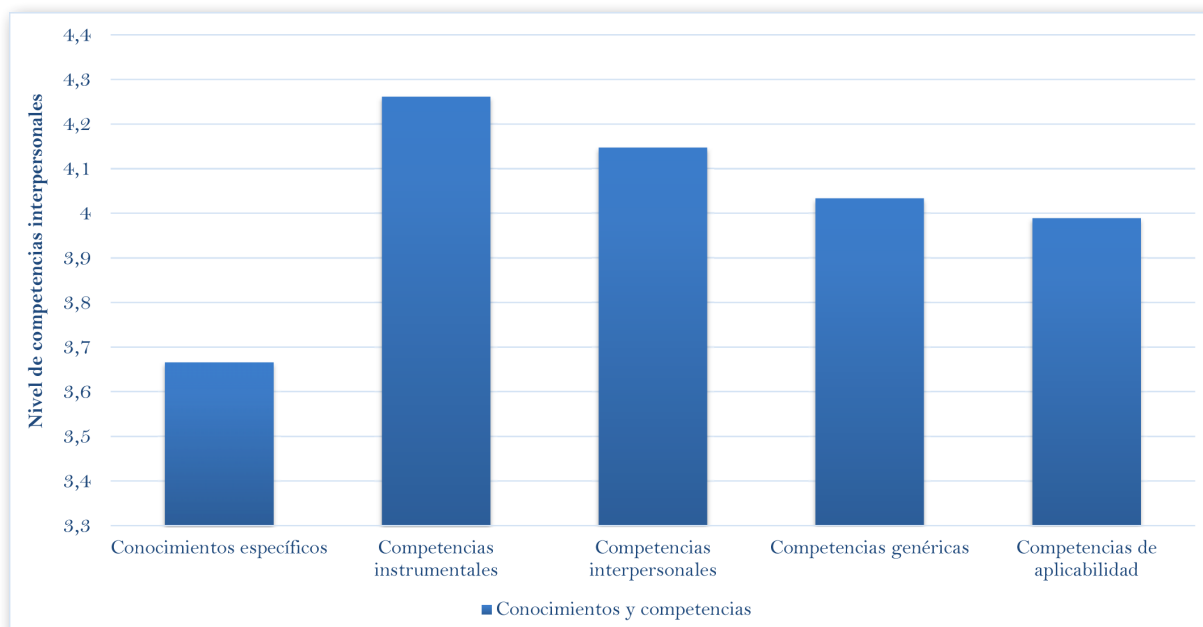
Competencias de aplicabilidad	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	4,6	4,5	4,8	4,4	4,8
Habilidad búsqueda de información e investigación	4,2	4,3	4,2	4,0	4,0
Diseño y gestión de proyectos	3,7	3,8	3,4	4,4	3,1
Capacidad para la divulgación de las cuestiones económicas	3,4	3,5	3,3	3,8	3,1

* Valores medios de cada competencia

Una vez examinados los diferentes conocimientos y competencias (instrumentales, interpersonales, genéricas y de aplicabilidad) de manera individual y atendiendo a la dimensión empresarial, se analiza en conjunto a qué tipo de conocimientos o competencias otorgan las empresas y organizaciones analizadas una mayor valoración. A este respecto, el Gráfico 9 claramente pone de manifiesto que son las competencias instrumentales las más valoradas por las empresas y organizaciones analizadas en este informe, seguido de las competencias interpersonales. Recordemos que las competencias instrumentales se vinculan a habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, habilidades tecnológicas y habilidades lingüísticas; las competencias interpersonales son también competencias transversales relativas a la capacidad para expresar sentimientos, críticas y habilidades personales.

Así mismo, cabe señalar que la menor puntuación corresponde a los conocimientos específicos, en línea todo ello con el cambio del sistema educativo hacia una educación basada en competencias más allá de los conocimientos adquiridos. Como docentes, debemos formar a nuestros estudiantes con conocimientos, pero además debemos fomentar las diferentes competencias, particularmente, las vinculadas a cuestiones instrumentales e interpersonales.

Gráfico 9. Comparativa de la valoración de conocimientos y competencias



Valoración de las competencias imprescindibles

Además de valorar la importancia de cada competencia, en esas mismas preguntas que se han venido analizando (preguntas 1 a 5), se les solicitó a los empleadores que determinasen el grado en el cual ellos entendían que una determinada competencia era o no imprescindible para los egresados de la Facultad de Economía y Empresa. Podían marcar tantas competencias imprescindibles como ellos considerasen. De esta forma, se puede entender las diferencias entre competencias, estableciendo una jerarquización entre ellas. Asimismo, cuando se estudian los resultados agregados por categorías nos indica qué categorías, en términos medios, tienen las competencias más valoradas como imprescindibles.

En el Gráfico 10, se pueden ver el porcentaje de empresas y organizaciones que consideran imprescindibles cada una de las competencias incluidas en este estudio. Empezando por los **conocimientos específicos**, los que más veces han sido elegidos son la “Contabilidad” y la “Organización y administración de empresas”, superando ambos el 70%. “Marketing y ventas”, y los “Conocimientos matemáticos y estadísticos” también han sido seleccionados como imprescindible por más del 60% de los encuestados. Las que son consideradas más prescindibles son la “Historia económica” (6%), “Sociología” (17%) y “Macroeconomía” (19%). En base a estos resultados, se puede decir que las empresas y organizaciones encuestadas buscan egresados para puestos relacionados con tareas contables, administrativas y ventas.

En cuando a las **competencias instrumentales**, la mayoría han sido seleccionadas por más del 60% de los encuestados, lo que sugiere una especial relevancia de aquellas habilidades transversales con una función instrumental, tanto las cognitivas, como metodológicas y lingüísticas. Entre ellas, destaca la capacidad de “Comunicación oral y escrita” y la “Capacidad de resolución de problemas”, que han sido elegidas por más de un 80%, así como las habilidades de organización y planificación (78%). La capacidad de “Comunicación en una segunda lengua extranjera” también ha sido seleccionada por los encuestados como capacidad imprescindible, aunque en este caso tan sólo por un 32%, en línea con los resultados previos que mostraban la menor valoración otorgada a este tipo de competencia. No obstante, probablemente este resultado se vea influenciado por las características de las empresas y organizaciones de la muestra, siendo de pequeño tamaño y centrándose su actividad en su entorno cercano, por lo que la lengua extranjera no es tan valorada como otras habilidades instrumentales más pragmáticas y aplicables a su realidad particular.

Si nos centramos en las **competencias interpersonales**, más de un 80% de los encuestados han seleccionado como imprescindibles las capacidades de “Trabajar en equipo” y el “Compromiso ético en el trabajo”. De hecho, estas dos competencias han sido las más destacadas en comparación también con el resto de otras categorías. La competencia menos valorada ha sido la “Capacidad de trabajar en un contexto internacional” (22%), lo que se encuentra en consonancia con la baja valoración del dominio de una lengua extranjera.

En relación a las **competencias genéricas**, destacan la capacidad de “Adaptación a nuevas situaciones” (67%) y “Motivación por la calidad” (61%), mientras que el “Liderazgo” ha sido seleccionado únicamente por el 32% de los encuestados. Este resultado también se encuentra afectado por las características de la muestra; al tratarse de empresas pequeñas, la dirección y liderazgo suele realizarse por parte del propietario (muchas veces único), por lo tanto, no valora tanto las habilidades de liderar un equipo.

Finalmente, en cuanto a las cuatro **competencias de aplicabilidad** analizadas, un 75% de los encuestados han seleccionado como imprescindible la “Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos a la práctica”. Este hallazgo es fundamental, ya que muestra la alta valoración por parte de las empresas y organizaciones no sólo del “saber”, sino también del “saber hacer”. La seleccionada en menor medida ha sido la habilidad para “Divulgar información sobre cuestiones económicas” (24%).

Si se realiza una comparación entre todas las categorías de competencias analizadas, tal como se muestra en el Gráfico 11, las **competencias instrumentales** son las seleccionadas, de media, en mayor medida (68%), seguidas de las **interpersonales** (64%). Ambas se pueden considerar competencias transversales, unas con una función instrumental (habilidades para entender y gestionar ideas y pensamientos, habilidades metodológicas y tecnológicas, y habilidades lingüísticas), y las otras relativas a la expresión de sentimientos, críticas, y habilidades sociales (trabajo en equipo, expresión social, interacción y cooperación, etc.) Por su parte, los **conocimientos necesarios** y las **competencias de aplicabilidad** han sido las seleccionadas en menor medida por término medio, por un 46 y 45% respectivamente.

Gráfico 10. Competencias imprescindibles

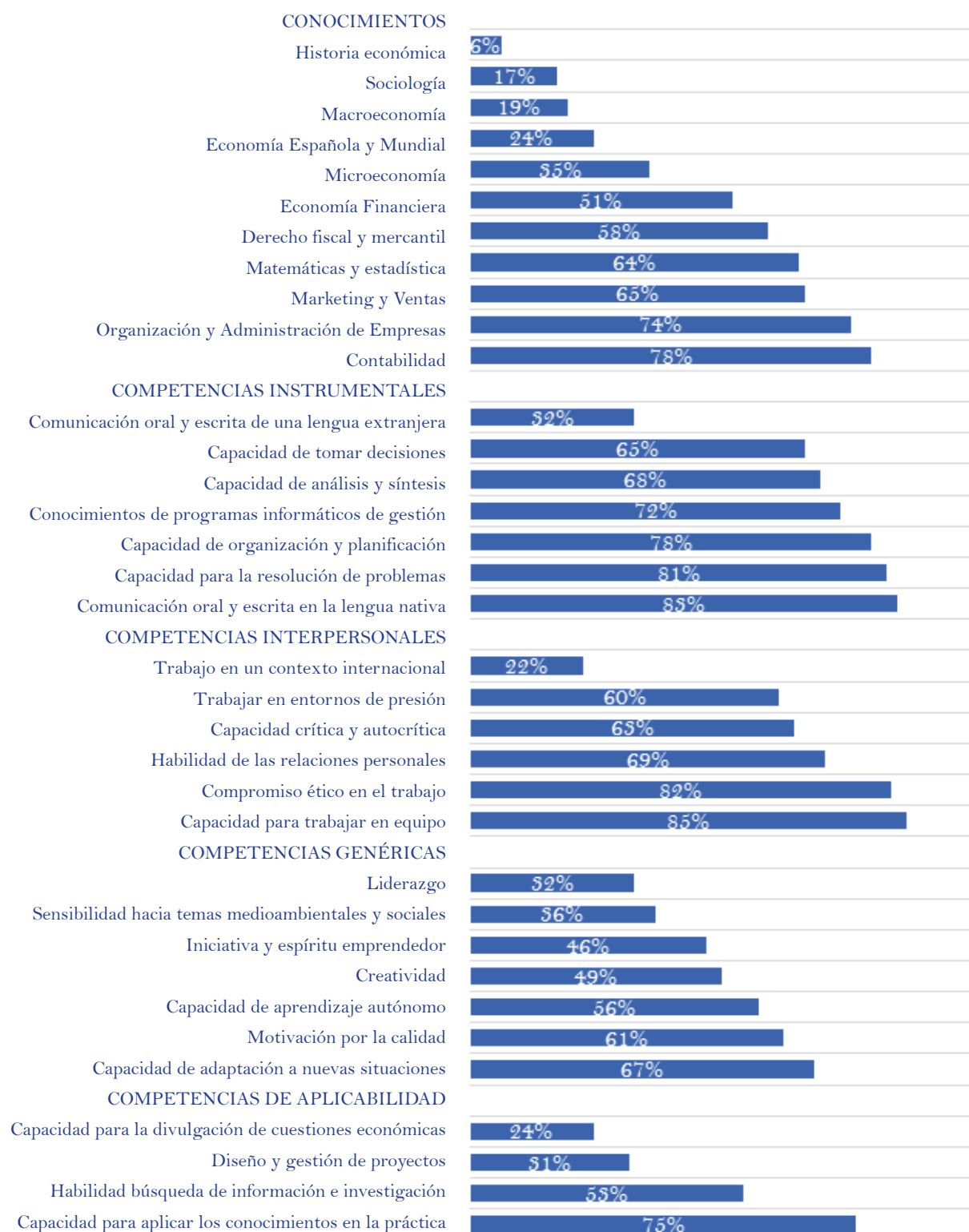
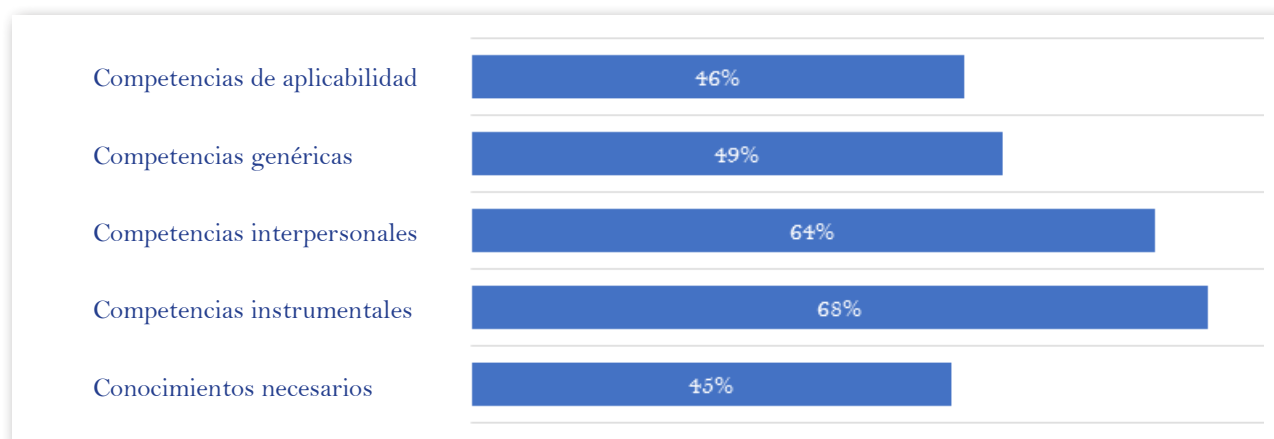


Gráfico 11. Competencias necesarias por categorías



Comparación con el Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa

Adicionalmente, dentro del objetivo establecido en este estudio, se pretende comparar las valoraciones de los empleadores en la actualidad con las realizadas en el 2004 en la elaboración del Libro Blanco del Título de Grado en Economía y en Empresa. Para poder realizar dicha comparación hemos tenido que hacer alguna adaptación:

- Primero, en el Libro Blanco se distinguía entre la titulación de economía y la de empresa. En nuestro caso, hemos preguntado en general por las competencias de los egresados de la Facultad de Economía y Empresa indistintamente. Por lo tanto, hemos hecho la media de las medidas que aparecía en el Libro Blanco para poder compararlas.
- Segundo, hemos reagrupado algunos conocimientos específicos con el fin de hacer más ágil la contestación del cuestionario. Por ejemplo, hemos hecho la media de *Dirección comercial* e *Investigación comercial* para poder compararla con *Marketing y ventas*.
- Y tercero, para eliminar los sesgos propios de cada muestra hemos utilizado la misma metodología que en el Libro Blanco, comparando la importancia relativa que tiene cada competencia en su categoría. Es decir, las valoraciones aparecen como el porcentaje que representa esa competencia sobre el total de las valoraciones de las competencias de la categoría.

Para tener una referencia visual de esa comparación se han construido una serie de gráficos que incluyen: las valoraciones del Libro Blanco y de nuestro estudio (columnas naranja y azul, respectivamente) y la variación porcentual entre las dos valoraciones (línea negra).

En el Gráfico 12, aparecen los resultados comparativos de la valoración del Libro Blanco y de nuestro estudio respecto a los **conocimientos específicos**. Los que más han aumentado sus valoraciones han sido “Marketing y ventas” (+20%), “Contabilidad” (+17%) y “Organización y administración de empresas” (+17%), que son precisamente aquellos conocimientos más valorados, junto con “Derecho fiscal y mercantil”. Este último también ha visto incrementada su valoración (+8%) con respecto a la otorgada por el Libro Blanco, aunque en menor medida. En el lado contrario, “Macroeconomía” ha sido la que más puntuación ha perdido (-24%), seguida de “Economía española y mundial” (-15%).

En el Gráfico 13, se muestran las comparaciones relativas a las **competencias instrumentales**. Las competencias cuya valoración más aumenta son “Comunicación oral y escrita en la lengua nativa” (+10%), que además es la más valorada en términos absolutos. Por el contrario, la que más disminuye es “Comunicación oral y escrita en lengua extranjera” (-10%).

En cuanto a las **competencias interpersonales**, se puede observar en el Gráfico 14 que la capacidad de “Trabajo en equipo” es la más valorada en general, habiendo además aumentado su valoración con respecto al Libro Blanco un 9%. Las habilidades en las “Relaciones personales” también están muy valoradas, y han aumentado dicha valoración un 8%. Sin embargo, la capacidad de “Trabajar en un contexto internacional” es la menos valorada, habiéndose reducido un 17% según los datos obtenidos entre las empresas y organizaciones encuestadas.

En relación a las **competencias genéricas**, el Gráfico 15 muestra un incremento del 12% en la “Capacidad de aprendizaje autónomo”, mientras que la “Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales”, que era muy valorada por el Libro Blanco, ha reducido su importancia en un 10% según los datos de nuestra encuesta.

El Gráfico 16 muestra los resultados para las **competencias de aplicabilidad**. Se puede observar que la capacidad de “Aplicar conocimientos a la práctica” ya era la más valorada por el Libro Blanco, y los datos de nuestra encuesta incrementan esa importancia un 10%. Mientras, la capacidad para “Divulgar información sobre asuntos económicos” es la menos valorada por los encuestados, reduciendo la importancia otorgada por el Libro Blando un 13%.

Finalmente, en el Gráfico 17 se realiza la misma comparación, pero en términos absolutos entre todas las categorías de competencias analizadas. Se puede observar que los **conocimientos específicos** son los menos valorados, lo que se encuentra de acuerdo con el Libro Blanco para los grados en economía y empresa. No obstante, los resultados de la encuesta han incrementado esa valoración un 2%. Las **competencias de aplicabilidad** fueron inicialmente muy valoradas por el Libro Blanco, quizás por esa orientación hacia el “saber hacer” que se le otorgaba a los nuevos grados, pero sin embargo los resultados de la encuesta reducen un 6% esa valoración. Entre todas las competencias, las **instrumentales** son las que reciben mejores valoraciones, aumentando además su importancia un 3% en comparación con las otorgadas en el Libro Blanco.

Gráfico 12. Conocimientos específicos: Δ (2004-2017)



Gráfico 13. Competencias instrumentales: Δ (2004-2017)



Gráfico 14. Competencias interpersonales: Δ (2004-2017)

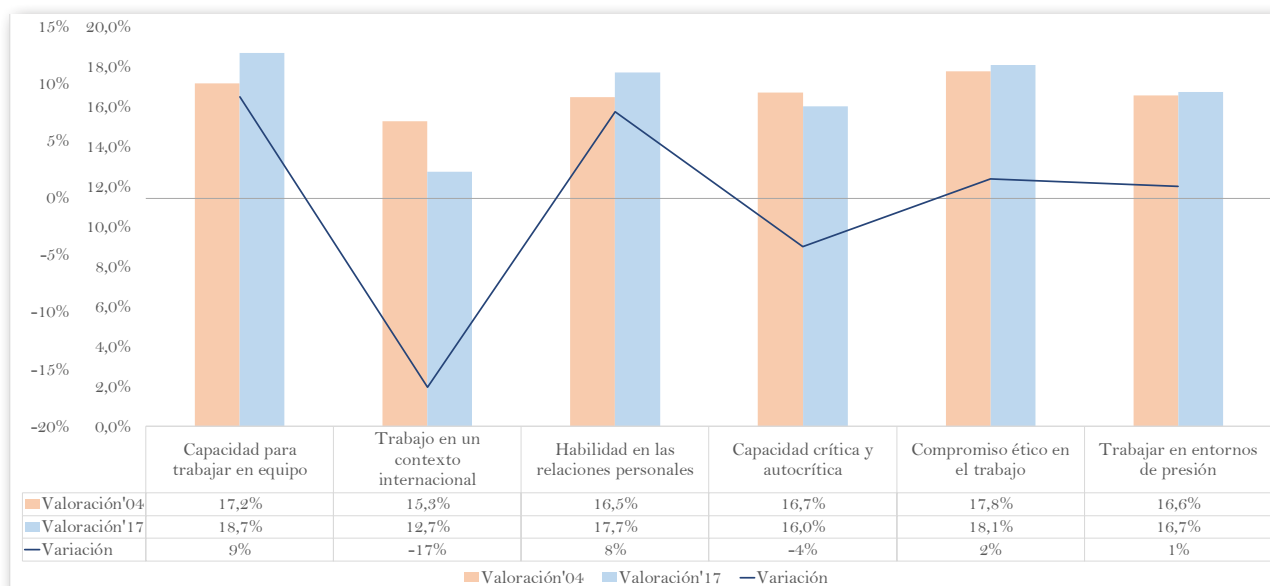


Gráfico 15. Competencias genéricas: Δ (2004-2017)

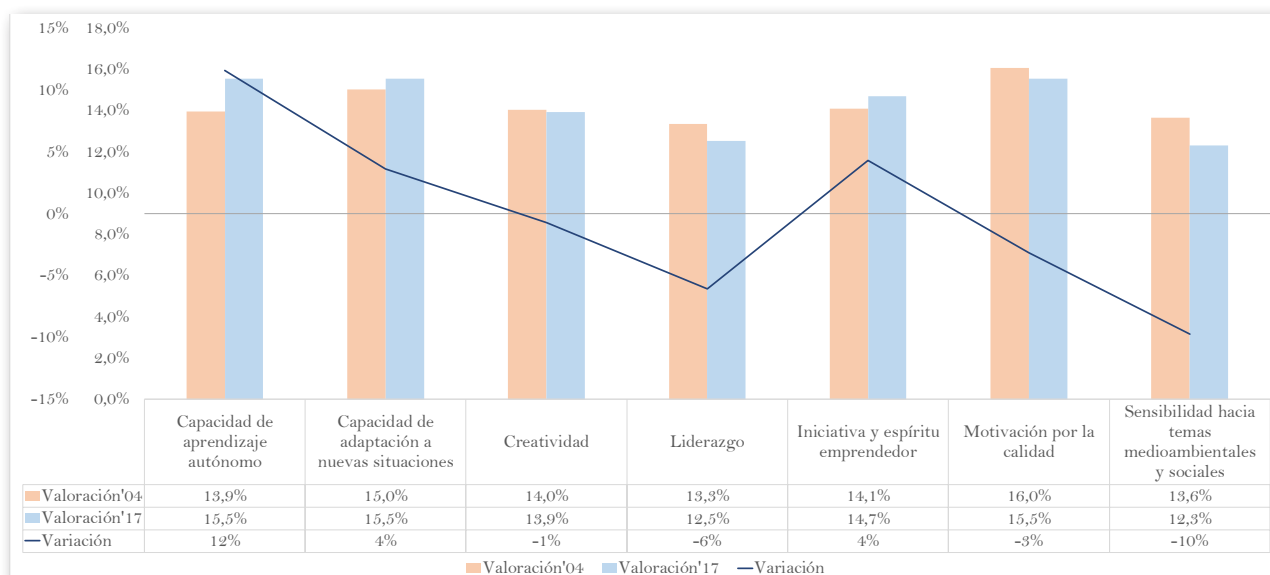


Gráfico 16. Competencias de aplicabilidad: Δ (2004-2017)

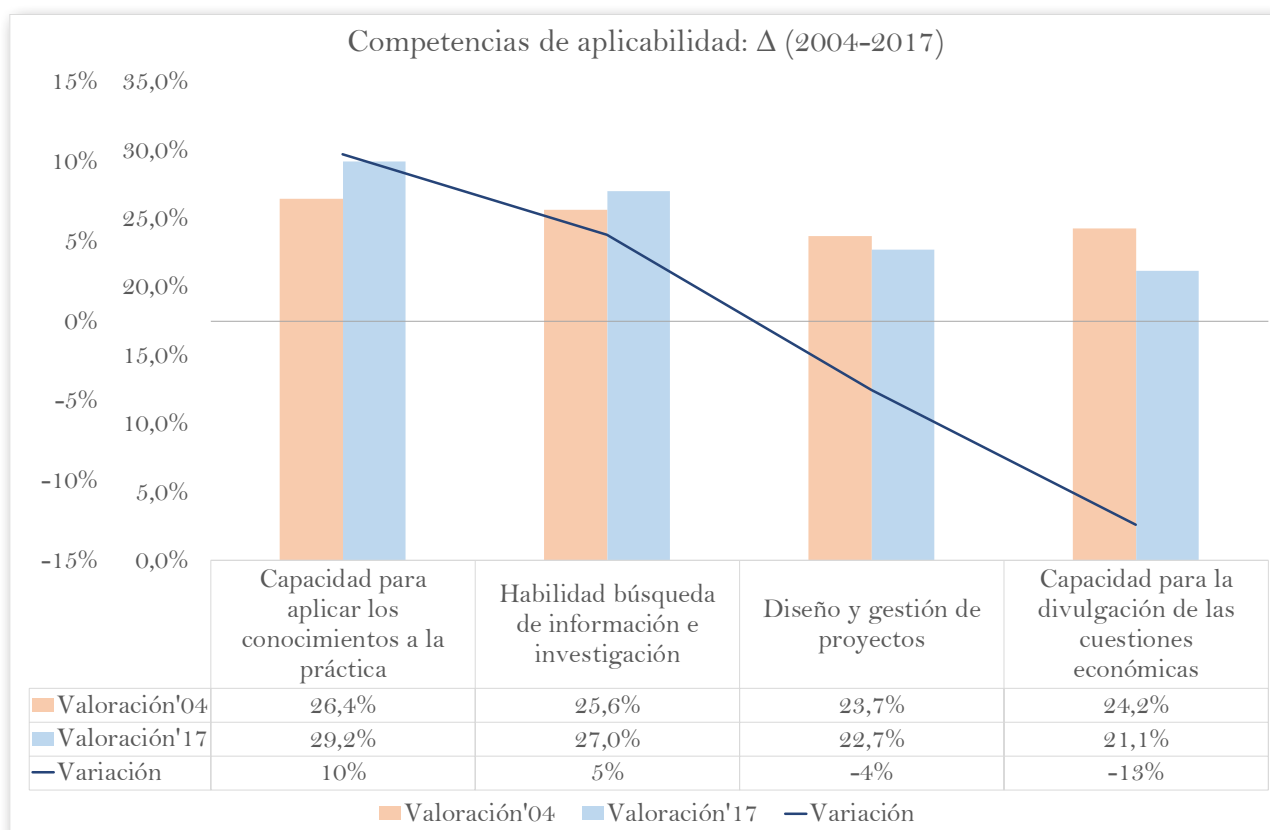
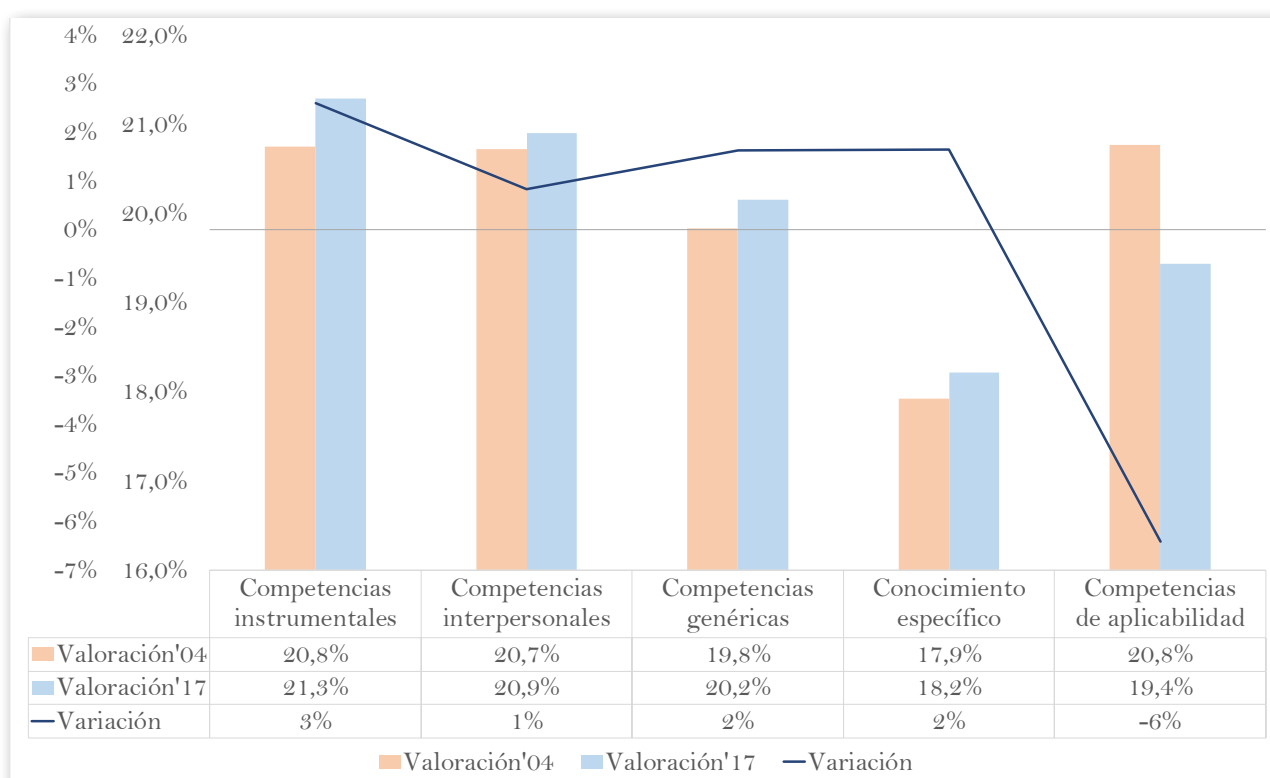


Gráfico 17. Competencias por categorías: Δ (2004-2017)



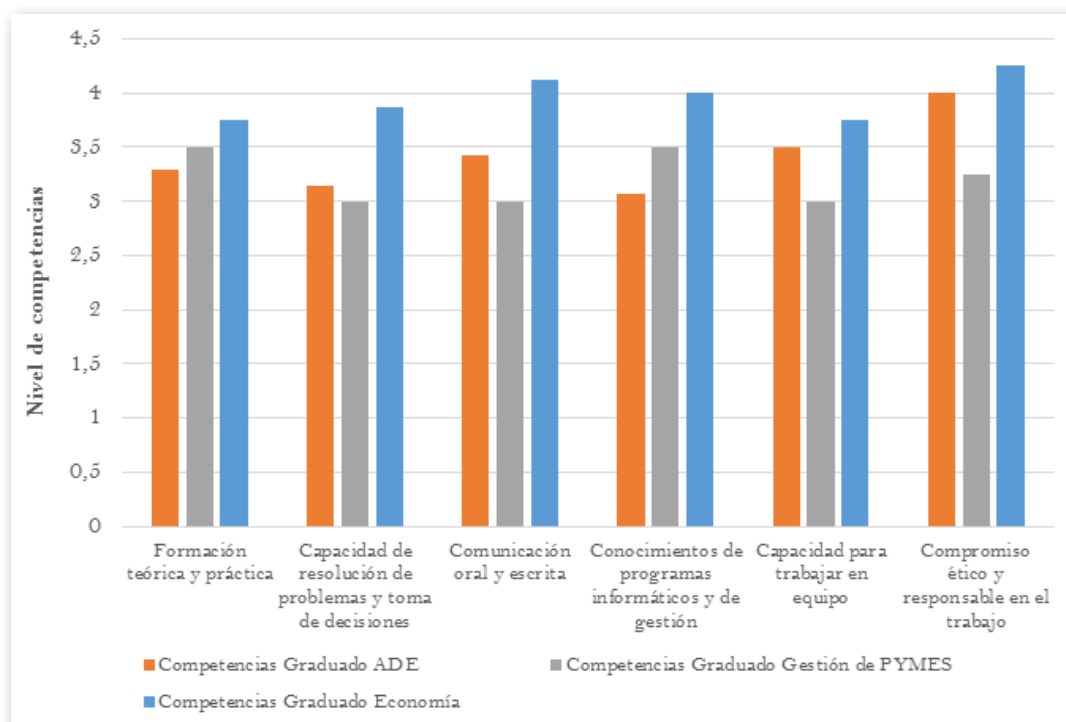
Formación de los egresados

A continuación nos centraremos en aquellas empresas y organizaciones que han contratado a algún graduado de nuestra Facultad, en función de sus respuestas a las preguntas 6, 8, y 10. El objetivo es conocer su opinión sobre la adquisición de competencias por parte de nuestros egresados. El Gráfico 18 resume los resultados obtenidos a través de las respuestas a las preguntas 7, 9, y 11: “Valore hasta qué punto el recién graduado en Economía/ADE/Gestión de PYMES que ha contratado en su empresa había adquirido las siguientes competencias”. Las competencias de los estudiantes de Economía mejor valoradas han sido el “Compromiso ético y responsable en el trabajo”, y la “Capacidad de “Comunicación oral y escrita”, tal como muestra el Gráfico 18. En general, todas las competencias han sido altamente valoradas, por encima de 3,5 sobre 5.

Las competencias mejor valoradas de los contratados que han cursado el Grado en ADE han sido, de nuevo, el “Compromiso ético y responsable en el trabajo”, y la capacidad de “Comunicación oral y escrita”, añadiendo también la “Capacidad para trabajar en equipo”. En general, todas las competencias del grado en ADE han sido también altamente valoradas, obteniendo puntuaciones por encima de 3 sobre 5 todas ellas, aunque son ligeramente inferiores que en el caso del grado en Economía.

A pesar de la menor recomendación de contratación de los graduados en Gestión de PYMES, las competencias han sido bastante bien valoradas, presentando todas valores de 3 o 3,5 sobre 5. Entre ellas, destaca la “Formación teórica y práctica”, y los “Conocimientos de programas informáticos y de gestión”, tal como muestra el Gráfico 19. Estos resultados muestran la existencia de diferencias relevantes de los graduados en Gestión de PYMES, especialmente respecto a los graduados en ADE, que podrían ser los que presentan competencias más semejantes. Sin embargo, parece ser que el mercado los valora de manera diferente y aprecia también competencias diferentes.

Gráfico 18. Valoración de las competencias de los contratados
graduados en Economía, ADE y Gestión de PYMES



Empleabilidad de los egresados

Finalmente, los gráficos 19, 20 y 21 muestran las respuestas a las preguntas 12, 13 y 14: “¿Recomendaría a otra empresa la contratación de un graduado en Economía/ADE/Gestión de PYMES de la Facultad de Economía y Empresa?”. Respecto a los graduados en Economía (Gráfico 19), el porcentaje de recomendación es del 79%, pasando al 82% en el caso de los graduados en ADE (Gráfico 20), y bajando hasta el 72% en el caso de los graduados en Gestión de PYMES (Gráfico 21).

En general, estos porcentajes muestran un alto grado de satisfacción con la formación de los egresados de la Facultad. El grado en ADE es el que mayores garantías de empleabilidad ofrece. El grado en Economía se encuentra muy parejo rozando el 80% de recomendación. Cabe destacar el alto grado de recomendación de los egresados en Gestión de PYMES si consideramos que se trata de un título de reciente creación que va haciéndose un hueco importante y con gran aceptación en nuestro tejido empresarial.

Gráfico 19. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en Economía

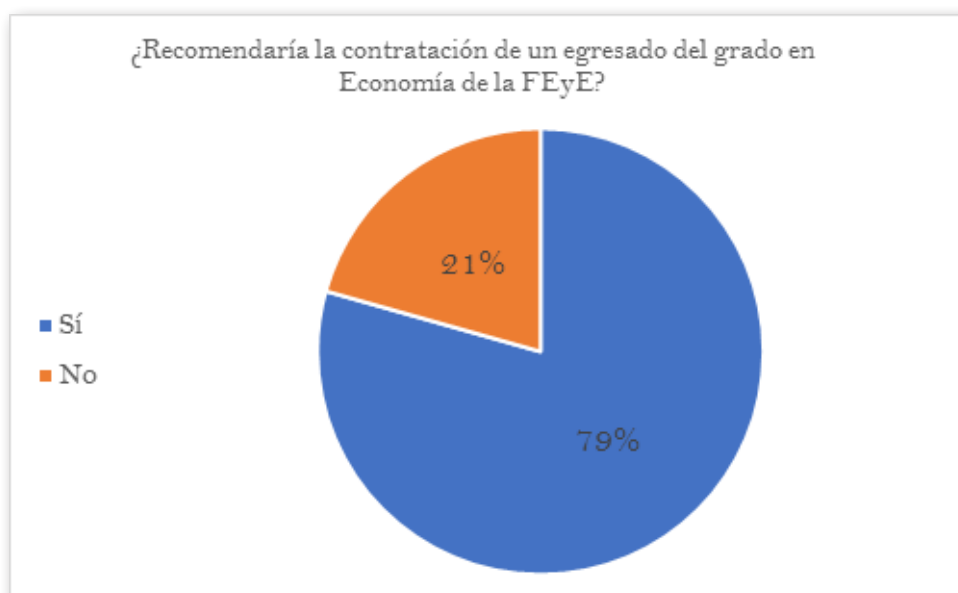


Gráfico 20. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en ADE

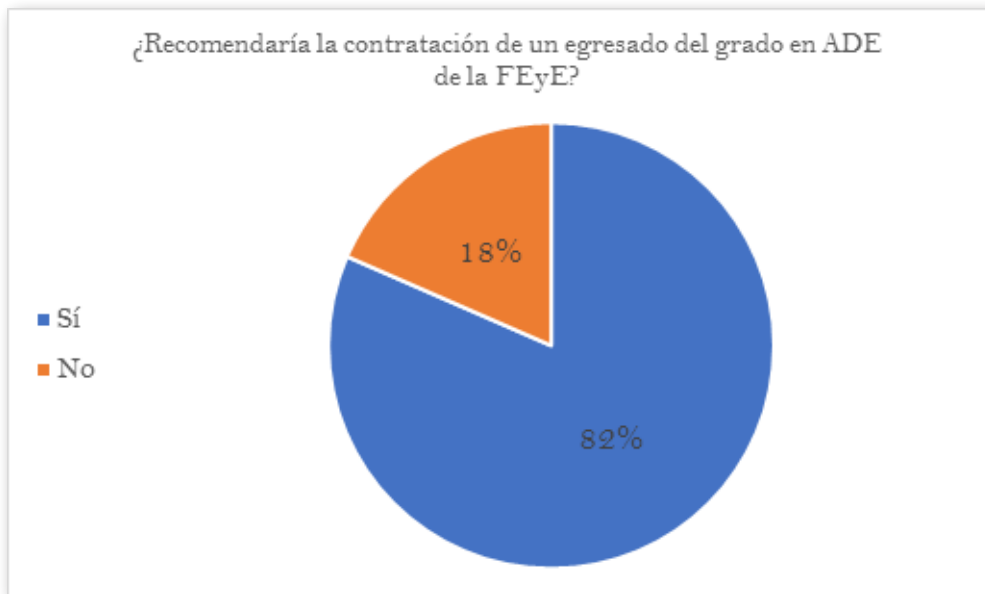
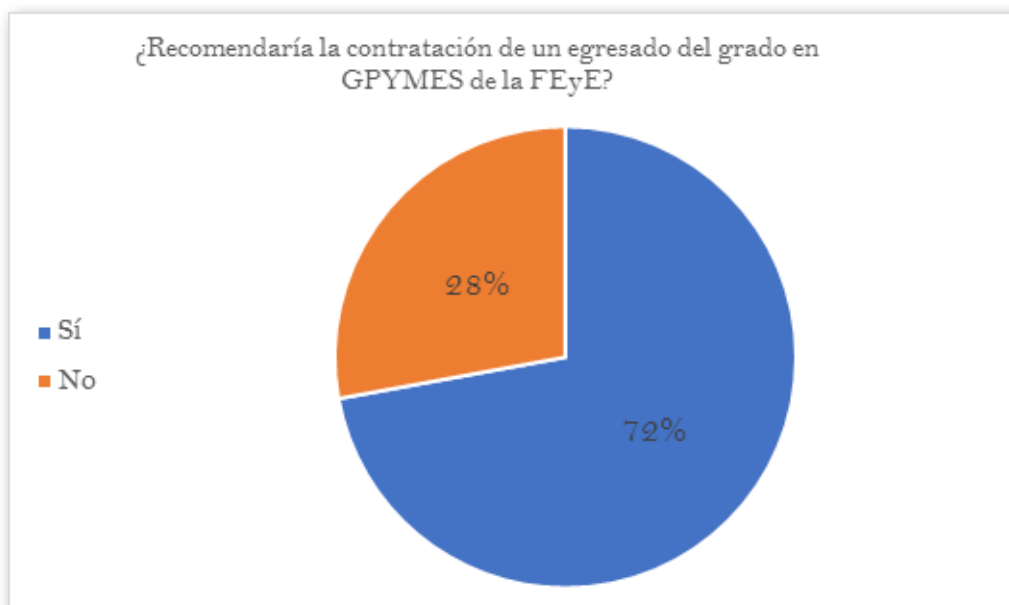


Gráfico 21. Porcentaje de recomendación de contratación de graduados en Gestión de PYMES



Conclusiones

Objetivo y proceso

El objetivo del presente informe ha sido analizar las competencias más demandadas por los empleadores en los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca, así como obtener datos de la recomendación de contratación de los estudiantes y las principales competencias y habilidades demostradas por los mismos.

Los datos han sido recogidos a través de un cuestionario enviado a las empresas y organizaciones con convenio activo de prácticas académicas con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca, obteniendo un total de 90 respuestas completas. Con el fin de examinar las diferentes competencias y habilidades demandadas, se sometieron a examen los conocimientos específicos, competencias instrumentales, interpersonales, genéricas y de aplicabilidad. Además, se brindan datos más precisos sobre la recomendación de contratación de estudiantes del Grado en Economía, Grado en ADE y Grado en Gestión de PYMES.

El carácter cuantitativo y descriptivo del estudio ha permitido la extracción de resultados de fácil interpretación sobre las competencias y conocimientos más demandados y poseídos por los graduados de la Facultad de Economía y Empresa, así como sobre la necesidad de reforzar determinadas competencias, donde los estudiantes muestran ciertas debilidades.

Competencias y déficits

Los resultados ofrecen una serie de conclusiones sintetizadas en lo siguiente. En primer lugar, los resultados han puesto de manifiesto la supremacía de las competencias instrumentales e interpersonales, por encima de conocimientos específicos. Dichas competencias se asocian con habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, habilidades tecnológicas y habilidades lingüísticas – las competencias instrumentales – y con habilidades individuales relacionadas con la capacidad oral para expresar los sentimientos, críticas y habilidades personales, así como habilidades sociales – las interpersonales –.

Dentro de cada uno de los grupos de conocimientos y competencias analizados en base al Libro Blanco, los empleadores otorgan una mayor valoración a los conocimientos asociados con materias como la contabilidad y organización y administración de empresas. Por su parte, es la capacidad de organización y planificación junto con la comunicación oral y escrita en lengua nativa las competencias instrumentales más valoradas en trabajadores. Como competencia interpersonal, las empresas y organizaciones analizadas desatan en sus trabajadores la capacidad para trabajar en equipo. La capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y la motivación por la calidad son, por su parte, las competencias genéricas a las cuales las empresas y organizaciones otorgan una mayor valoración e importancia. Finalmente, como competencia de aplicabilidad, amplia es la supremacía que asignan las empresas y organizaciones a la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica.

Adicionalmente, el estudio ofrece datos sobre la contratación de recién egresados y el porcentaje asociado con cada uno de los grados ofertados por la Facultad de Economía y Empresa. Un 20,6% de las empresas y organizaciones analizadas han contratado a un recién egresado en Economía,

un 32,3% a graduados en ADE y un 27,9% en Gestión de PYMES. Si bien los porcentajes ofrecen datos bastante semejantes, las empresas y organizaciones sí que han establecido ciertas diferencias entre los diferentes graduados.

Las empresas y organizaciones con estudiantes del Grado en Economía, ADE y Gestión de PYMES valoran positivamente los conocimientos específicos adquiridos por los mismos, base para su futuro profesional. En general, y respecto a las competencias generales analizadas, son los graduados en Economía los que son valorados con puntuaciones superiores. La diferencia principal se observa en los graduados en ADE y en Gestión de PYMES. Los graduados en ADE contratados por las empresas y organizaciones analizadas muestran – según los datos obtenidos – una mejor capacidad de resolución de problemas, comunicación oral y escrita, capacidad para trabajar en equipo y compromiso ético y responsable en el trabajo. No obstante, son los estudiantes de Gestión de PYMES los que son valorados con una formación teórica y práctica superior, y con mejores conocimientos de programas informáticos y de gestión. Así, se identifican ciertas carencias en lo que a competencias y habilidades se refiere, aspectos a tener en cuenta en las recomendaciones extraídas de este informe. Sin embargo, en general, cabe destacar que una de las competencias más valoradas es que el estudiante muestre su motivación, ganas de trabajar, la polivalencia y capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, y la capacidad para el trabajo en equipo.

En muchas de las empresas y organizaciones que han participado en programas de prácticas en empresa con la Facultad de Economía y Empresa, una de las principales vías de reclutamiento es la conversión de estudiantes en prácticas a personal de plantilla. A este respecto, son parte de las competencias y habilidades obtenidas por los graduados de la Facultad las que llevan a que un 79% de las empresas y organizaciones analizadas recomienden la contratación de graduados en Economía, un 82% la de graduados en ADE y un 72% la de graduados en Gestión de PYMES. Así, destaca de manera especial ese porcentaje, lo cual se asocia con la positiva valoración de su formación teórica, práctica y de programas informáticos y de gestión.

Recomendaciones y sugerencias

Resulta necesario el planteamiento de algunas reformas o actuaciones a modo de recomendaciones, dirigidas a solventar algunas de las debilidades identificadas en este informe. Las sugerencias aquí realizadas sólo tienen por finalidad incitar a profundizar en algunas de las evidencias obtenidas, atendiendo también a las recomendaciones realizadas por el barómetro de empleabilidad y empleo en España desarrollado por Michavila, Martínez, Martín-González, García-Peñalvo y Cruz-Benito (2016).

A la Facultad de Economía y Empresa:

Es necesario que la Facultad de Economía y Empresa (extensivo al resto de facultades nacionales) valore en qué medida está cumpliendo su cometido de formación y adquisición de competencias, así como identificar alguna de las lagunas de conocimiento existentes que generan una satisfacción menor por parte de los empleadores.

En algunos casos, podríamos estar ante una necesidad de potenciar el desarrollo formativo y académico de los futuros profesionales ya que, en opinión de los empleadores, hay ciertas debilidades en la formación de los estudiantes, pero sobre todo en lo que a competencias se refiere.

Se hace necesario considerar, también, que en esta cadena de valor no sólo se encuentran los empleadores y la Facultad, sino también los estudiantes. Es necesario que la Facultad emprenda las acciones necesarias para conocer la satisfacción de los graduados con la formación recibida, el tipo de estudios, el carácter teórico y práctico de algunas materias, etc. La satisfacción de los graduados resulta indispensable para conseguir un proceso de enseñanza-aprendizaje que resulte fructífero para todas las partes interesadas.

Se recomienda el desarrollo y puesta en marcha de una serie de actuaciones que permita evaluar la adecuación de la metodología educativa al tipo de competencia que se pretende conseguir en el alumnado. Cada competencia ha de estar enmarcada en un diferente modelo educativo y de enseñanza.

A su vez, se hace necesario que la Facultad emprenda ciertas acciones efectivas para favorecer el empleo de los graduados, en especial, del Grado en Economía y de ADE, aquellos que muestran menor porcentaje de contratación, al menos en parte por la mayor tasa de empleo público al que se presentan o concurren. Se recomienda, además, un ajuste entre formación y empleo, esto es, políticas que favorezcan un ajuste entre la perspectiva educativa y la perspectiva del mercado de trabajo. Se demanda que exista una coherencia entre lo enseñado y lo demandado por el mercado, para lo que es indispensable estar en continuo contacto con las empresas, lo cual ha sido en parte el objetivo de este informe.

Además, dado el contexto internacional no sólo a nivel empresarial sino también universitario, se recomienda seguir las miras de facultades de reconocido prestigio, estableciendo así una política de benchmarking.

Cabe señalar, especialmente, como los resultados por titulación nos indican que hay diferencias tanto sobre el grado en el que se considera que se disponen de las diferentes competencias por parte de los alumnos en prácticas, como en relación a la recomendación de estos titulados para ser contratados por otras empresas. Hay que buscar explicaciones y marcar objetivos claros de mejora por parte del centro, departamentos y profesores involucrados. En concreto, algunos aspectos pueden estar influyendo en la mejor valoración de los alumnos de Economía y de Administración y Dirección de Empresas en relación a los alumnos en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas (Gestión de Pymes): (a) una limitación de acceso mucho más restrictiva, lo que conlleva la entrada de alumnos con una mayor nota media de acceso y (b) la mayor estabilidad y madurez en sus contenidos debido al mayor número de años impartándose. Como toda nueva iniciativa, la puesta en marcha del grado en Gestión de Pymes tiene ante sí el reto de formar profesionales especialmente enfocados a la práctica de gestión, apoyados en herramientas informáticas y que asuman su trabajo con responsabilidad. Este reto requiere de un profesorado que entienda este posicionamiento y que quiera comprometerse con el mismo.

A las empresas y organizaciones en prácticas y empleadores:

Al igual que para la Facultad, se plantean a continuación algunas de las recomendaciones que se tiene a bien proponer a las empresas y organizaciones en prácticas y empleadores.

De una parte, se demanda a dichos agentes conocer una visión general de la situación educativa de los estudiantes en prácticas y futuros contratados, para valorar así determinados aspectos de puesto de trabajo. Con ello, se facilita el proceso de identificación de los criterios clave para la selección del puesto de trabajo.

De otra parte, se solicita la colaboración continua con las universidades y facultades, para favorecer así el ajuste entre formación y empleo, que previamente ha sido comentado. La existencia de un mayor dialogo permitirá diseñar un sistema educativo en base a la demanda del mercado, conociendo de primera mano las necesidades formativas y de competencias demandadas por el mercado laboral.

- Adecco (2015). Informe Infoempleo Adecco. Oferta y demanda de empleo en España 2015. Adecco: Madrid.
- Boyatzis, R.E. (1982). The competent manager: a model for effective managers. New York. John Willey & Sons.
- Cabero, J. (2005). Formación del profesorado universitario en estrategias metodológicas para la incorporación del aprendizaje en red en el espacio de educación superior. Madrid: MEC, Programa de estudios y análisis.
- Declaración de la Sorbona (1998). Declaración conjunta para la armonización del diseño del Sistema de Educación Superior Europeo. La Sorbona, París. 25 de mayo de 1998.
- Declaración de Bolonia (1999). El Espacio Europeo de Educación Superior. Bolonia. 19 de junio de 1999.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO.
- EUA, European University Association (2001). Salamanca Convention.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Department for Education and Employment (DfEE). Research report No RR85 (London, DFEE).
- Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based systems: Reducing litigation risks. Compensation & Benefits Review, 28(4), 31-37.
- Layer, G. (2004). Widening Participation and Employability. York: Learning and Teaching Support Network.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than “intelligence”. American Psychologist, 28(1), 1-14.
- MEC (2006). Propuesta - Directrices para la Elaboración de Títulos Universitarios de Grado y Máster. Madrid: MEC.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., y Cruz-Benito, J. (2016). Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados).
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005). The definition and selection of key competences. <http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/>
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York. John Willey & Sons.
- Yorke, M. (2004). Employability in Higher Education: What it is, what it is not. York: LTSN Generic Centre/ESECT.

ANEXO 1. Competencias Grado en Administración y Dirección de Empresas. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Salamanca

Competencias generales

1. El estudiante debe demostrar que posee y comprende conocimientos en el área de administración de empresas, que se encuentra a un nivel de libros de textos avanzados y además incluye algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia en el campo de administración de empresas.
2. El estudiante debe saber aplicar sus conocimientos a su trabajo en cualquier campo relacionado con la administración de empresas, siendo capaz de elaborar y defender argumentos y resolver problemas dentro de la administración de empresas.
3. El estudiante debe ser capaz de reunir e interpretar datos relevantes del campo de administración de empresas para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
4. El estudiante debe ser capaz de transmitir información ideas, problemas y soluciones en el campo de administración de empresas a un público tanto especializado como no especializado.
5. El estudiante debe desarrollar las habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios de postgrado con un alto grado de autonomía.

Competencias específicas

1. El estudiante debe ser capaz de analizar y estructurar un problema de una empresa y diseñar una solución (por ejemplo entrada en un mercado).
2. Se debe saber auditar una organización y diseñar planes (por ejemplo ley impositiva, inversión, estudios de casos).
3. El estudiante tiene que ser capaz de definir criterios de acuerdo a los cuales se define la empresa y enlazar los resultados con el análisis del entorno para identificar perspectivas (por ejemplo SWOT, cadena de valor interna y externa).
4. El graduado debe poder identificar y manejar el software adecuado.
5. Se debe tener capacidad para el diseño en implementación de sistemas de información.
6. Se debe poder identificar y usar las herramientas adecuadas (por ejemplo investigación de mercados, análisis estadístico, comparación de ratios)
7. El estudiante tiene que sea capaz de identificar problemas relacionados con la ética y la cultura y entender su impacto en las organizaciones empresariales.
8. Se deben saber identificar las características constitucionales de una organización (por ejemplo objetivos, propiedad, tamaño, estructura).
9. Ser capaz de identificar las áreas funcionales de una organización y su interrelación (por ejemplo producción, marketing, finanzas, recursos humanos).
10. El estudiante tiene que poder identificar el impacto de los elementos micro y macroeconómicos en las organizaciones empresariales (por ejemplo sistema financiero y monetario, mercados internos).
11. El estudiante tiene que ser capaz de llevar a cabo la gestión del cambio.

12. El estudiante debe estar capacitado para gestionar una empresa mediante planificación y control usando conceptos, métodos y herramientas (por ejemplo diseño e implementación de estrategia, benchmarking, TQM, etc.).
13. El graduado debe comprender los detalles de las funciones de los negocios, empresas, regiones geográficas, tamaño de las empresas, sectores empresariales y enlazarlos con teorías y conocimientos básicos.
14. Se deben comprender las tecnologías existentes y las nuevas, así como su impacto en los nuevos mercados.
15. Se deben comprender los principios de ingeniería y enlazarlos con el conocimiento empresarial (por ejemplo gestión de operaciones, diagramas de Gantt, tecnología de la información).
16. El estudiante debe comprender los principios éticos, identificar las implicaciones para las organizaciones empresariales, diseñar escenarios (por ejemplo explotación de los recursos humanos, entorno).
17. Se debe comprender los principios legales y enlazarlos con el conocimiento empresarial (por ejemplo ley de competencia, leyes impositivas etc).
18. Se tienen que comprender los principios de la psicología e identificar las implicaciones para las organizaciones empresariales (por ejemplo trabajo en grupos, equipos, estudios del comportamiento).
19. El estudiante tiene que comprender y usar los sistemas de contable y financiero (por ejemplo cuenta de pérdidas y ganancias, balance de situación).
20. El estudiante tiene que saber usar instrumentos para el análisis del entorno empresarial (por ejemplo: análisis de la industria, análisis del mercado).

Competencias y habilidades transversales

1. El estudiante debe demostrar habilidad para el pensamiento abstracto, análisis y síntesis.
2. El estudiante debe demostrar habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.
3. El estudiante debe demostrar habilidad para planificar y gestionar el tiempo.
4. El estudiante debe demostrar conocimiento y comprensión de las áreas temáticas y comprensión de la profesión.
5. El estudiante debe demostrar habilidad para comunicar tanto de forma oral como por escrito en la lengua nativa.
6. El estudiante debe demostrar habilidad para comunicar en una segunda lengua.
7. Se debe demostrar destreza en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
8. El estudiante debe demostrar habilidad para emprender la investigación a un determinado nivel.
9. El estudiante debe alcanzar la capacidad para aprender de forma autónoma.
10. De debe demostrar habilidad para investigar, procesar y analizar la información a partir de una variedad de fuentes.

11. El estudiante ha de demostrar habilidad para ser crítico y autocrítico.
12. El estudiante ha de ser capaz de adaptarse y actuar ante nuevas situaciones.
13. Se debe demostrar capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
14. El estudiante ha de tener habilidad para identificar, plantear y resolver un problema.
15. El graduado tendrá que saber adoptar decisiones razonadas.
16. El estudiante deberá demostrar habilidad para trabajar en equipo.
17. Se deben demostrar destrezas interpersonales y de interacción.
18. El graduado tiene que tener habilidad para motivar personas y dirigir hacia objetivos comunes.
19. El estudiante ha de demostrar habilidad para comunicar con expertos de otros campos.
20. El graduado ha de mostrar aprecio y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
21. El graduado debe tener habilidad para trabajar en un contexto internacional.
22. El estudiante debe demostrar habilidad para el trabajo autónomo.
23. El graduado debe ser capaz de diseñar y gestionar proyectos.
24. El graduado debe demostrar su compromiso con la seguridad.
25. El graduado ha de demostrar su espíritu de empresa, y su habilidad para adoptar iniciativas.
26. Se debe tener habilidad para actuar sobre la base del razonamiento ético.
27. El estudiante ha de ser capaz de evaluar y mantener la calidad del trabajo producido.
28. El graduado ha de demostrar determinación y perseverancia en las tareas y responsabilidades asumidas.
29. El graduado ha de demostrar su compromiso con la conservación del entorno.
30. El graduado ha de demostrar habilidad para actuar con responsabilidad social y seguridad cívica.
31. Se debe demostrar habilidad para adoptar decisiones que respeten la igualdad de oportunidades y de género.

ANEXO 2. Competencias Grado en Economía. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Salamanca

Competencias generales (transversales)

1. Capacidad de aprendizaje autónomo. La lógica económica con su hincapié en una estructura de modelos y variables interrelacionadas debería en última instancia permitir al alumno el análisis autónomo de nuevas realidades económicas. Por esta razón la enseñanza de Economía no debe descuidar la capacitación de los estudiantes para acceder autónomamente a información estadística y obras científicas que les permitan en el futuro ordenar las cuestiones económicas a las que tengan que hacer frente.
2. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones. Implícito en lo anterior está fomentar la capacidad de adaptar sus conocimientos a nuevas situaciones.
3. Capacidad para desarrollar la crítica científica y la autocrítica.
4. Creatividad. La creatividad se entiende aquí como el mantenimiento de un espíritu abierto a nuevas interpretaciones una realidad económica que cambia de forma acelerada.
5. Liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa y espíritu emprendedor. La necesaria especialización de la formación universitaria y la complejidad de los problemas a abordar por el futuro economista justifican plantear estas capacidades como objetivo del título. El creciente nivel de competencia profesional hace especialmente necesario conseguir titulados capaces de compartir conocimientos y experiencias además de comunicar eficazmente para, de este modo, conseguir una adecuada movilización de los recursos humanos y materiales en la búsqueda de oportunidades y en la resolución de problemas económicos.
6. Sensibilidad hacia temas medioambientales, sociales y de género dentro del marco de la defensa de los derechos humanos. La economía es, en última instancia, una ciencia que estudia procesos de elección entre usos alternativos y ofrece criterios para hacer esa elección satisfactoria desde un punto de vista de los recursos utilizados en la misma. Las decisiones económicas tienen enormes implicaciones sociales, medioambientales y de género, por consiguiente se debe capacitar a los estudiantes para entender tales implicaciones y que siempre tengan presente en sus análisis la defensa de los derechos humanos.

Competencias específicas

1. Contribuir a la buena gestión de la asignación de recursos tanto en el ámbito privado como en el público.
2. Identificar y anticipar problemas económicos relevantes en relación con la asignación de recursos en general, y la distribución del producto, tanto en el ámbito privado como en el público.
3. Aportar racionalidad al análisis y a la descripción de cualquier aspecto de la realidad económica.
4. Evaluar consecuencias de distintas alternativas de acción y seleccionar las mejores dados los objetivos teniendo en cuenta las implicaciones distributivas.
5. Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de la economía (internacional, nacional o regional) o de sectores y empresas de la misma.
6. Redactar proyectos de gestión económica para los ámbitos internacional, nacional o regional.

7. Integrarse en la gestión empresarial.
8. Identificar las fuentes de información económica relevante, su contenido y limitaciones
9. Entender el origen y funcionamiento de las instituciones y sus efectos sobre la economía.
10. Derivar de los datos información relevante y no aparente.
11. Ser capaz de realizar representaciones formales acerca de cómo funciona la economía.
12. Saber expresar el comportamiento de los agentes económicos y los distintos mecanismos de asignación y distribución en términos formales.
13. Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional.
14. Leer y comunicarse en el ámbito profesional en más de un idioma, en especial en inglés.
15. Aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo instrumentos técnicos.
16. Comunicarse con fluidez en su entorno y trabajar en equipo.
17. Ser capaz de diferenciar los efectos de distintas actuaciones en materia de política económica sobre los distintos agentes sociales.
18. Identificar oportunidades de ganancias de eficiencia económica.
19. Desarrollar un discurso coherente sobre la evolución de las economías mundial y española.
20. Desarrollar habilidad para el pensamiento abstracto.
21. Conocer los principios económicos que rigen el funcionamiento de las organizaciones y ser capaces de aplicarlos a casos concretos y problemas reales, y específicamente a la institución o empresa en la que desarrolle las prácticas
22. Diseñar y poner en práctica un plan de negocio así como recopilar y procesar la información necesaria para desarrollar las labores básicas de asesoría empresarial.

ANEXO 3. Competencias Grado en Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Salamanca

Competencias generales

1. Los estudiantes serán capaces de transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
2. Disponer de habilidades para la resolución de conflictos.
3. Saber gestionar del tiempo, dando prioridad a tareas críticas, cumplir con los plazos establecidos, y fomentar el aprendizaje autónomo.
4. Los estudiantes tendrán la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro del área de la Economía de la Empresa) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
5. Conocimiento básico de análisis de datos y la apreciación de la naturaleza y los límites de los conceptos básicos de estadística.
6. Los estudiantes serán capaces de aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional desarrollando las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
7. Vocación emprendedora y para generar nuevas ideas (creatividad).
8. Disposición para el trabajo en equipo.
9. Capacidad autocrítica.
10. Predisposición para asumir riesgos, tomar iniciativas y rapidez de reacción.
11. Familiaridad con las nuevas tecnologías.
12. Apreciación y respeto por la diversidad y la multiculturalidad.
13. Capacidad para actuar con responsabilidad social y con carácter cívico.
14. Mostrar un trato justo con los demás, apoyando la igualdad de oportunidades y la presencia equilibrada de la mujer a lo largo del organigrama de la empresa.
15. Desarrollo de las habilidades sociales en contextos tanto informales como institucionales.
16. Capacidad para el reconocimiento de la diversidad social y cultural, adquisición de sensibilidad social y conciencia de ciudadanía y un intenso compromiso ético.

Competencias específicas de conocimiento

1. Conocer los principios económicos básicos, los conceptos, el contexto y las teorías de crecimiento y de desarrollo de las organizaciones empresariales, con especial incidencia sobre aquellos aspectos que afectan a las empresas de pequeña dimensión y a los mercados en los que actúan.
2. Conocer las técnicas de evaluación e implantación de ideas que permiten el desarrollo de negocios innovadores, así como los fundamentos de gestión de la innovación necesarios para la maduración de la idea emprendedora y la gestión y desarrollo del plan de negocio.

3. Conocer el entorno económico, sus determinantes históricos y los instrumentos que permiten analizar y valorar su impacto sobre el comportamiento de los agentes económicos y la actividad de las empresas, identificar los grupos de interés y sus objetivos destacando el papel relevante de la PYME en la economía y su efecto sobre el empleo.
4. Conocer y comprender de forma crítica la formulación estratégica desarrollada en la PYME, los elementos que determinan la elección de las políticas empresariales, las distintas estructuras organizativas y políticas de gestión de operaciones, las formas jurídicas más adecuadas a la estructura de la PYME que permiten obtener ventajas legales, fiscales y financieras.
5. Conocer la naturaleza, importancia y requisitos para emprender, las herramientas necesarias para la generación de ideas de negocio.
6. Comprender las posibilidades que ofrece el autoempleo frente a otras formas de acceso al mercado de trabajo, así como las similitudes y diferencias entre emprendedor y autónomo.
7. Conocer los determinantes de la creación de valor, los elementos básicos de la gestión de proyectos de creación de PYMEs o de unidades de negocio, los factores determinantes del crecimiento a través de la innovación o mediante la identificación de nuevas oportunidades de expansión en nuevos productos y nuevos mercados internacionales y los métodos de valoración.
8. Conocer y comprender los conceptos fundamentales y los principios del derecho mercantil, fiscal y laboral con incidencia especial en la pequeña y mediana empresa, sus aplicaciones para la creación y el desarrollo de la PYME basado en el correcto funcionamiento de sus equipos de trabajo, su liderazgo y las implicaciones que tienen el clima laboral y de los sistemas de recompensa en la empresa.
9. Conocer y comprender el marco normativo contable y tributario al que están sometidas las empresas, los conceptos e instrumentos necesarios para la obtención de información sintetizada y relevante para la puesta en marcha y gestión del sistema contable de la PYME, la confección e interpretación de información económico-financiera y cumplir con las obligaciones contables y tributarias, especialmente de la PYME
10. Conocer y comprender la importancia de la información del ámbito interno de la empresa para la toma de decisiones en las tareas de gestión, profundizando en el papel que desempeña en este campo los sistemas de gestión integral, su utilidad para mejorar la gestión de la PYME y controlar la actuación de sus directivos.
11. Conocer el funcionamiento de las nuevas tecnologías de la información aplicables a la gestión en la PYME, el diseño y utilización de equipos y aplicaciones informáticas para la gestión integral de la empresa (ERP), la práctica del Comercio.
12. Electrónico y en concreto del modo de funcionamiento de los negocios electrónicos por parte de estas empresas.
13. Conocer los recursos y capacidades que permiten alcanzar una ventaja competitiva sostenible en la PYME según sus diferentes categorías, e identificar los mercados en los pueden competir eficazmente a partir de las mejores prácticas disponibles en el marco español y europeo.
14. Conocer las técnicas para la detección y diagnóstico de fortalezas y debilidades que afecten al adecuado funcionamiento de la actividad de la PYME para ofrecer asesoramiento específico y el planteamiento de soluciones a los problemas diagnosticados.

15. Conocer las técnicas de evaluación e implantación de ideas que permitan el desarrollo de negocios innovadores, así como los fundamentos de gestión de la innovación necesarios para la maduración de la idea emprendedora y la gestión y desarrollo del plan de negocios.
16. Comprender la diferencia entre la toma de decisiones directiva y la toma de decisiones emprendedora, así como las peculiaridades de las relaciones entre agentes internos y externos en la PYME, en las que en un mismo agente pueden concentrarse la propiedad, el trabajo y la gestión y donde la negociación entre agentes es de vital importancia.
17. Conocer la importancia del análisis del riesgo en la función empresarial, con especial referencia a las operaciones de banca y seguros, así como las soluciones que estas instituciones ofrecen para la PYME
18. Conocer y comprender las ventajas de las alianzas y de la cooperación empresarial, tanto en el ámbito público-privado como universidad-empresas o intersectorial entre los distintos estadios de la cadena de valor.
19. Conocer el régimen jurídico específico en los ámbitos de contratos de distribución comercial y formas de financiación, con especial incidencia en aquellos más propios de la pequeña y mediana empresa.
20. Conocer las posibilidades que la PYME tienen para operar en los mercados internacionales, incluidos los financieros, y más concretamente en el europeo, así como el modo de llevar a cabo operaciones de exportación-importación en los planos organizativo, comercial, contable, financiero y legal.
21. Conocer las áreas fundamentales de actuación de la política de apoyo a la PYME en el ámbito regional, nacional y en la UE.
22. Comprender los conceptos de gestión financiera en la PYME y nuevas empresas, con especial referencia a fuentes de financiación, valoración y selección de inversiones, negociación con entidades crediticias, evaluación de riesgos empresariales, productos financieros y de seguros y gestión de carteras.
23. Conocer las oportunidades de negocio que presentan las empresas comerciales para las PYMEs, principalmente las de distribución comercial, el entorno más relevante que deben tener en cuenta y la forma de organización y funcionamiento.

Competencias específicas de habilidad

1. Tener capacidad para identificar y evaluar las ideas de negocio y establecer un plan de viabilidad de una idea.
2. Saber fomentar la capacidad emprendedora y de innovación, así como saber negociar en el entorno general y específico donde se desarrolla la idea emprendedora.
3. Tener habilidad práctica para la puesta en marcha de una nueva PYME así como para encontrar soluciones a los problemas de gestión específicos de este tipo de empresas en las primeras fases de desarrollo del negocio.
4. Saber configurar la forma jurídica de las empresas de reducida dimensión, teniendo en cuenta las implicaciones en los riesgos y las garantías patrimoniales asociadas.
5. Saber diseñar y poner en marcha el plan de negocio de una PYME y su actualización periódica.

6. Tener habilidad para la negociación con todos los grupos de interés en la PYME.
7. Saber configurar la estructura de capital de la empresa y elegir los proyectos de inversión de acuerdo con su relación entre rentabilidad y riesgo, así como determinar la solvencia de las operaciones de las PYMEs, con especial referencia a las operaciones de banca y seguros.
8. Saber diseñar y gestionar el sistema de información de la empresa, así como registrar las transacciones económicas y elaborar los correspondientes informes, teniendo en cuenta de forma especial su fiscalidad.
9. Saber gestionar y valorar la empresa en los mercados de financieros así como analizar, interpretar y extrapolar datos para la elaboración del plan económico-financiero de la PYME.
10. Tener habilidad para extraer información relevante de las distintas fuentes estadísticas y bibliográficas y elaborar indicadores económicos que permitan analizar el entorno económico y sus determinantes históricos, así como interpretar su impacto sobre el comportamiento de los agentes económicos y, especialmente, sobre la actividad económica de las empresas.
11. Identificar, seleccionar y sintetizar datos procedentes de distintas fuentes para la elaboración de informes y comunicaciones.
12. Saber analizar la incidencia fiscal y gestionar los impuestos en los procesos de implantación y desarrollo en los nuevos negocios y en la actividad económica en general de las PYMES.
13. Saber utilizar las aplicaciones informáticas empresariales vinculadas a la implantación de nuevas tecnologías en las PYMES y, en particular, en lo relacionado con la gestión integral (ERP), el comercio y negocio electrónicos.
14. Saber diseñar una estructura adecuada para la prevención y gestión del riesgo vinculado a la actividad de la PYME, de forma que pueda lograrse una cobertura óptima del riesgo.
15. Saber gestionar los recursos financieros necesarios para el desarrollo de la idea emprendedora y tener habilidad para identificar los factores específicos que influyen las decisiones de financiación de las PYMES.
16. Saber gestionar de forma eficiente las implicaciones que de los contratos de banca y seguros tienen para la empresa.
17. Saber gestionar de forma eficiente las actuaciones de las PYMES en el ámbito internacional.

ANEXO 4. Cuestionario

1. Valore hasta qué punto son necesarios los siguientes **conocimientos específicos** en un **recién licenciado** de **Economía, ADE o Gestión de PYMES** que usted emplease en su empresa.

Indique cuáles serían un **requisito imprescindible** para su empresa

Categorías							¿Es un requisito imprescindible?	
Microeconomía	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Macroeconomía	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Economía Española y Mundial	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Economía Financiera	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Historia Económica	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Sociología	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Matemáticas y estadística	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Contabilidad	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Marketing y ventas	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Organización y administración de empresas	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Derecho fiscal y mercantil	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐

2. Valore hasta qué punto son necesarias las siguientes **competencias instrumentales** en un **recién licenciado** de **Economía, ADE o Gestión de PYMES** que usted emplease en su empresa.

Indique cuáles serían un **requisito imprescindible** para su empresa

Categorías							¿Es un requisito imprescindible?	
Capacidad de análisis y síntesis	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Capacidad de organización y planificación	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Comunicación oral y escrita de una lengua extranjera	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Conocimientos de programas informáticos de gestión	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Capacidad para la resolución de problemas	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐
Capacidad de tomar decisiones	☐	☐	☐	☐	☐	➔	sí ☐	no ☐

3- **Valore** hasta qué punto son necesarias las siguientes **competencias interpersonales** en un recién licenciado de **Economía, ADE o Gestión de PYMES** que usted emplease en su empresa.

Indique cuáles serían un **requisito imprescindible** para su empresa.

Categorías							¿Es un requisito imprescindible?
Capacidad para trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Trabajo en un contexto internacional	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Habilidad en las relaciones personales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Capacidad crítica y autocrítica	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Compromiso ético en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Trabajar en entornos de presión	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐

4. **Valore** hasta qué punto son necesarias las siguientes **competencias genéricas** en un recién licenciado de **Economía, ADE o Gestión de PYMES** que usted emplease en su empresa.

Indique cuáles serían un **requisito imprescindible** para su empresa.

Categorías							¿Es un requisito imprescindible?
Capacidad de aprendizaje autónomo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Creatividad	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Liderazgo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Iniciativa y espíritu emprendedor	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Motivación por la calidad	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐

5. **Valore** hasta qué punto son necesarias las siguientes **competencias de aplicabilidad** en un recién licenciado de **Economía, ADE o Gestión de PYMES** que usted emplease en su empresa.

Indique cuáles serían un **requisito imprescindible** para su empresa.

Categorías							¿Es un requisito imprescindible?
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Habilidad búsqueda de información e investigación	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Diseño y gestión de proyectos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐
Capacidad para la divulgación de las cuestiones económicas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sí no ☐ ☐

6. ¿Ha contratado a algún **graduado** en **Economía** de la Facultad de Economía y Empresa?

☐ Sí

☐ No

7. **Valore** hasta qué punto el recién **graduado** en **Economía** que ha contratado en su empresa había adquirido las siguientes **competencias**:

	Extremadamente competente	Algo competente	Ni competente ni incompetente	Algo incompetente	Extremadamente incompetente
Formación teórica y práctica	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicación oral y escrita	☐	☐	☐	☐	☐
Conocimiento de programas informáticos de gestión	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad para trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐
Compromiso ético y responsable en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐

8. ¿Ha contratado a algún **graduado** en **ADE** de la Facultad de Economía y Empresa?

☐ Sí

☐ No

9. **Valore** hasta qué punto el recién **graduado** en **ADE** que ha contratado en su empresa había adquirido las siguientes **competencias**:

	Extremadamente competente	Algo competente	Ni competente ni incompetente	Algo incompetente	Extremadamente incompetente
Formación teórica y práctica	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicación oral y escrita	☐	☐	☐	☐	☐
Conocimiento de programas informáticos de gestión	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad para trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐
Compromiso ético y responsable en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐

10. ¿Ha contratado a algún **graduado** en **Gestión de PYMES** de la Facultad de Economía y Empresa?

☐ Sí

☐ No

11. **Valore** hasta qué punto el recién **graduado** en **Gestión de PYMES** que ha contratado en su empresa había adquirido las siguientes **competencias**:

	Extremadamente competente	Algo competente	Ni competente ni incompetente	Algo incompetente	Extremadamente incompetente
Formación teórica y práctica	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐
Comunicación oral y escrita	☐	☐	☐	☐	☐
Conocimiento de programas informáticos de gestión	☐	☐	☐	☐	☐
Capacidad para trabajar en equipo	☐	☐	☐	☐	☐
Compromiso ético y responsable en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐

12. ¿Recomendaría a otra empresa la **contratación** de un **graduado en Economía** de la Facultad de Economía y Empresa?

Ninguna probabilidad

Probabilidad muy alta

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

13. ¿Recomendaría a otra empresa la **contratación** de un **graduado en ADE** de la Facultad de Economía y Empresa?

Ninguna probabilidad

Probabilidad muy alta

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

14. ¿Recomendaría a otra empresa la **contratación** de un **graduado en Gestión de PYMES** de la Facultad de Economía y Empresa?

Ninguna probabilidad

Probabilidad muy alta

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



VNiVERSiDAD
DSALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



1218 ~ 2018