



Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales

Universidad Complutense de  
Madrid

Informe sobre competencias egresados cursos 2013-2016



## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Formato de la encuesta .....	7
3. Perfil de los egresados del Grado en Administración y Dirección de Empresas que finalizaron sus estudios de Grado entre los años 2003 y 2016.....	8
4. Resultados de la encuesta.....	8
5. Conclusiones. ....	12
6. Bibliografía. ....	14

## 1. Introducción.

La Comisión Europea en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior ha elaborado un conjunto de estrategias que ha ido planificado temporalmente en distintos horizontes. La empleabilidad es un factor prioritario de las estrategias “Europa 2020” y “Educación y Formación 2020” (ET 2020)<sup>1</sup>. Dentro de este marco, la política de la Comisión Europea (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2014) enfatiza el papel predominante de las instituciones de educación superior para dotar a los titulados de los conocimientos y las competencias necesarias para mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción en el mercado laboral.

Uno de los enfoques de la empleabilidad es el que se centra en las competencias, que mide la capacidad del estudiante de adquirir una serie de habilidades y competencias que son necesarias para la ocupación de su elección (Yorke, 2004).

El estudio *Tertiary Education for the Knowledge Society*, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2008), centra el debate educativo en los siguientes interrogantes: ¿Se está produciendo un exceso de oferta de graduados en relación con la demanda del mercado de trabajo?, ¿Reciben los universitarios una educación pertinente o existe un desajuste entre las materias que ellos estudian y las necesidades de la economía?, ¿Son apropiadas las capacidades y habilidades que los jóvenes adquieren para el desempeño de los puestos exigidos en el mundo laboral? (Freire, Teijeiro y Pais, 2013).

Las Universidades adquieren un papel fundamental y deben ser capaces de responder a las necesidades del mercado laboral<sup>2</sup>. Desde la perspectiva de la empleabilidad basada en las competencias (oferta), las Universidades responden ofreciendo competencias genéricas y específicas pero también deben desarrollar otro conjunto de habilidades que son necesarias en los estudiantes y que, en general, se suelen incorporar a través de sus propios programas o bien a través de cursos específicos. Con ello se busca responder al objetivo de inserción laboral de los estudiantes.

Las universidades deben identificar cuáles son los conocimientos, las competencias y las habilidades demandados y valorados por el mercado laboral, para poder conseguir un doble objetivo. Por una parte, poder definir el perfil de formación exigido por los empleadores (Galán, 2003); y, por otra, realizar una comparación con los perfiles que actualmente se están ofertando. Esto último debería servir para poder detectar la existencia de discrepancias entre las competencias y habilidades poseídas por los egresados y las demandadas por las organizaciones (Marzo, Pedraja y Rivera, 2006).

---

<sup>1</sup> Marco Estratégico Educación y Formación 2020 (ET 2020). Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/mc/redie-eurydice/prioridades-europeas/et2020.html>

<sup>2</sup> Un estudio sobre las competencias que debe poseer un titulado universitario para encontrar y mantener un empleo puede verse en: Cátedra de Inserción Profesional Caja Rural de Salamanca – Universidad de Salamanca, 2013.

Aunque son diversas las definiciones que pueden encontrarse del concepto de “competencias”<sup>3</sup> se puede tomar como referencia la definición de Bunk (1994, p.9):

posee competencia profesional: quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Otra definición que resulta bastante completa es la dada por López Ruiz (2010), que entiende las competencias como un sistema de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren de modo progresivo en diversos contextos, y que se aplican en situaciones específicas a la resolución de problemas complejos, mediante un desempeño eficaz de las tareas académicas y profesionales para lograr un pleno desarrollo personal e integral. Todo ello repercute tanto en la mejora de la calidad de la Educación Superior como en la deseable prosperidad económica, social y ambiental.

Siguiendo a Van-der Hofstadt, J. y Gómez, J. (2006), si se tienen en cuenta los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo, se puede señalar como características que se deben potenciar desde las instituciones universitarias los propios estudios universitarios, los idiomas, la experiencia profesional, informática e Internet, los estudios de postgrado, la facilidad para la adaptación y otras cualidades específicas (imagen, capacidad de comunicación, liderazgo, disponibilidad, resolución de problemas...).

Así, teniendo en cuenta lo expuesto previamente, en el marco del proyecto de innovación y mejora de la calidad docente de la Universidad Complutense de Madrid número 327 del año 2015, titulado “Empleabilidad: Un enfoque basado en las competencias”, se ha llevado a cabo una encuesta a los tutores de empresa de los alumnos del Grado en Administración y Dirección de Empresas que realizaron sus prácticas externas durante el curso académico 2015-16. El objetivo de esta encuesta es valorar las competencias adquiridas por los alumnos durante sus estudios de Grado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid y su importancia para su futura empleabilidad.

De acuerdo con esta perspectiva de empleabilidad, hay que prestar una gran atención a las competencias profesionales en los procesos de selección de personal, y en la transcendencia que tienen en el desarrollo de la vida laboral de los graduados (Freire, Teijeiro y Pais, 2013), hecho que justifica esta investigación.

Este trabajo se centra en el análisis de las competencias genéricas y transversales. Se trata de competencias comunes a la mayoría de las profesiones y relacionadas con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. Se requieren en diversas áreas de ocupación y son transferibles de unas actividades de un sector a otras (Freire, Teijeiro y Pais, 2013). Levy-Leboyer (2003) las define como rutinas de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.

---

<sup>3</sup> Pueden verse algunos ejemplos en (Cano, 2008, p: 3-5).

A continuación se muestran las competencias genéricas y transversales que han de adquirir los estudiantes del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales al concluir sus estudios.

#### Competencias genéricas:

CG1: Capacidad para resolver problemas. Halla soluciones y toma una determinación fija y decisiva para solucionar una duda o problema.

CG2: Capacidad de análisis y síntesis. Estudia minuciosamente un tema, problema, caso, artículo, ejercicio, etc. Y resume y recopila lo más relevante.

CG2: Capacidad de organización y planificación. Sabe fijar los pasos a seguir y/o estructurar para alcanzar un objetivo, distribuyendo convenientemente los recursos materiales y humanos con los que cuenta asignando a cada uno funciones concretas.

CG4: Capacidad de comunicación y trabajo en equipo. Sabe transmitir información oralmente y/o por escrito. Colabora y coopera con los demás aportando lo mejor de sus competencias al logro de resultados del equipo. Acepta y valora las competencias de otros y busca hacer sinergia con sus colegas. Valora las diferencias y construye relaciones de respeto y crecimiento.

#### Competencias transversales:

CT1: Capacidad de búsqueda de información e investigación. Intenta localizar o encontrar información utilizando diferentes fuentes (bases de datos, medios de comunicación, manuales, etc.) y estudia a fondo esa información.

CT2: Capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés. Utiliza y se desenvuelve bien en el manejo de otros idiomas, fundamentalmente el inglés.

CT3: Capacidad para trabajar en entornos de presión. Se desenvuelve con relativa facilidad en situaciones completas en las que está sometido a coacciones, intimidaciones, etc.

CT4: Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Sabe utilizar los conocimientos adquiridos en la consecución de un objetivo concreto, por ejemplo la resolución de un ejercicio o la discusión de un caso práctico.

CT5: Usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Emplea y se desenvuelve bien con los medios tecnológicos a su alcance (campus virtual, internet, aplicaciones informáticas, etc.).

**FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE VALORACIÓN DE LAS  
COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS ALUMNOS DURANTE SUS  
ESTUDIOS DE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

Población	Egresados del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense entre los años 2003 y 2006. El número total de egresados a los que se le envió la encuesta fue de 558.
Tamaño de la muestra	70 egresados
Técnica	Envío a través de formularios
Periodo	1 semana en diciembre 2016

## 2. Formato de la encuesta.

La encuesta está compuesta de 7 preguntas. En la primera pregunta se solicita que se indique el Grado cursado, en la segunda, el año de finalización de los estudios y en la tercera si actualmente está trabajando. En la cuarta pregunta se solicita información sobre si posee experiencia laboral inferior o superior a un año.

El resto de cuestiones están relacionadas con las competencias adquiridas por el egresado durante sus estudios de Grado. En la quinta pregunta se solicita que evalúen, según su opinión, el grado en el que han desarrollado durante sus estudios las competencias que se relacionan en el siguiente listado, competencias que coinciden con las genéricas y transversales descritas previamente:

- 1) Capacidad de resolver problemas
- 2) Capacidad de análisis y síntesis
- 3) Capacidad de organización y planificación
- 4) Capacidad de comunicación y trabajo en equipo
- 5) Capacidad de búsqueda de información e investigación
- 6) Capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés
- 7) Capacidad para trabajar en entornos de presión
- 8) Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- 9) Usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones

En la sexta pregunta se solicita a los egresados que valoraran el grado de importancia de cada una de las competencias anteriormente citadas para la inserción en el mercado laboral.

Por último, se les preguntaba si consideraban que deberían haber adquirido alguna competencia adicional a las anteriormente señaladas en sus estudios de Grado.

### 3. Perfil de los egresados del Grado en Administración y Dirección de Empresas que finalizaron sus estudios de Grado entre los años 2013 y 2016.

El 16 por ciento finalizaron sus estudios de Grado en el año 2013, el 30 por ciento, en el año 2014, el 19 por ciento en el año 2015 y el 36 por ciento restante en el año 2016.



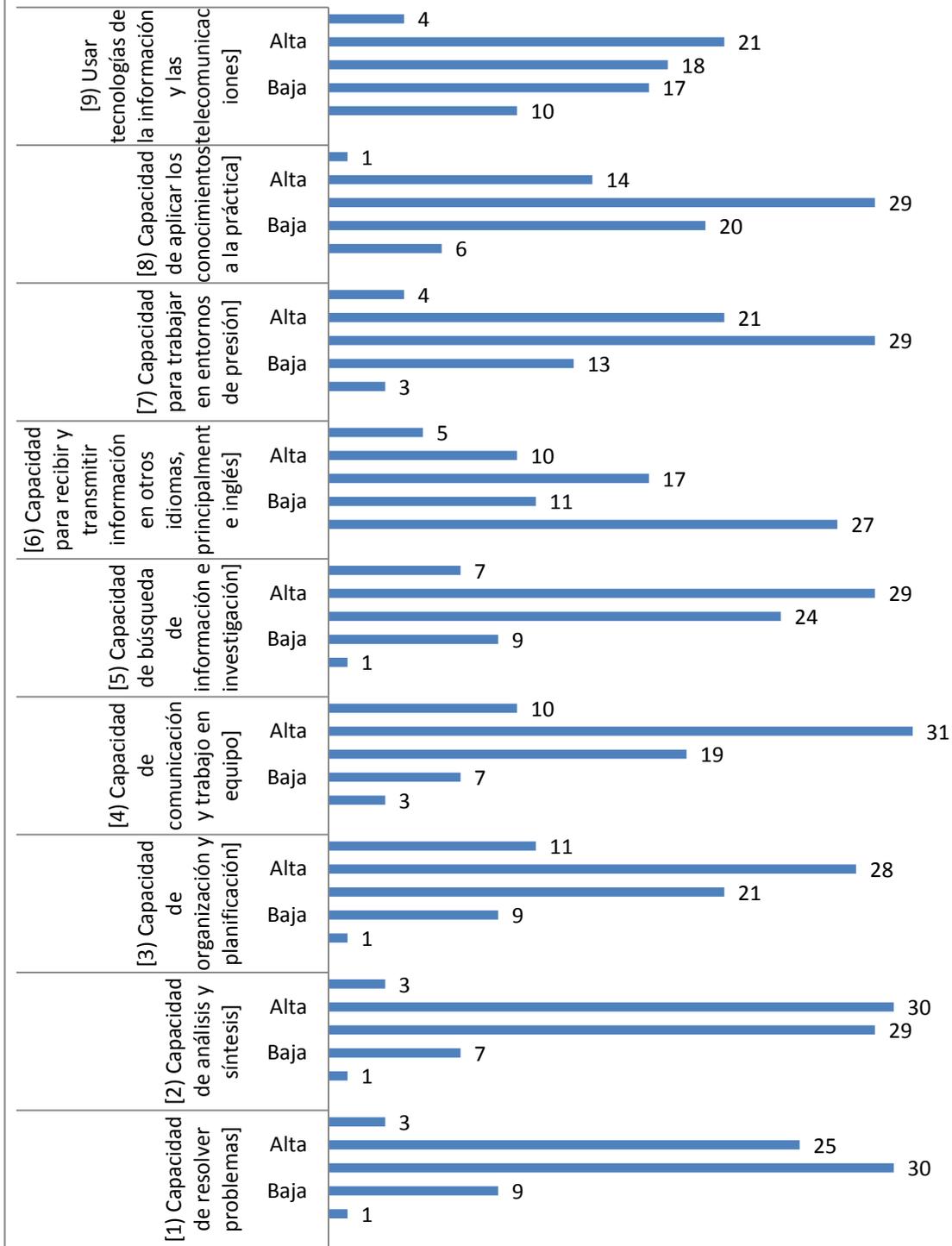
Por otra parte, sólo el 24 por ciento de los alumnos que respondieron a la encuesta está trabajando actualmente.

En lo relativo a la experiencia laboral, el 63 por ciento cuentan con experiencia laboral superior a un año, el 30 por ciento inferior a un año y el 7 por ciento, de un año. Para un análisis más detallado sobre la inserción laboral puede ver el “Informe de inserción laboral de los egresados del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales”.

### 4. Resultados de la encuesta.

Más del 80 por ciento de los egresados consideran que han desarrollado en grado medio, alto o muy alto durante sus estudios de Grado la capacidad de resolver problemas, la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de organización y planificación, la capacidad de comunicación y trabajo en equipo, la capacidad de búsqueda de información e investigación. Entre el 60 y 70 por ciento de los egresados afirman haber desarrollado en ese mismo grado la capacidad para trabajar en entornos de presión, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y la capacidad de usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Sin embargo, sólo el 46 por ciento de los egresados valoran que han desarrollado en grado medio, alto o muy alto la capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés.

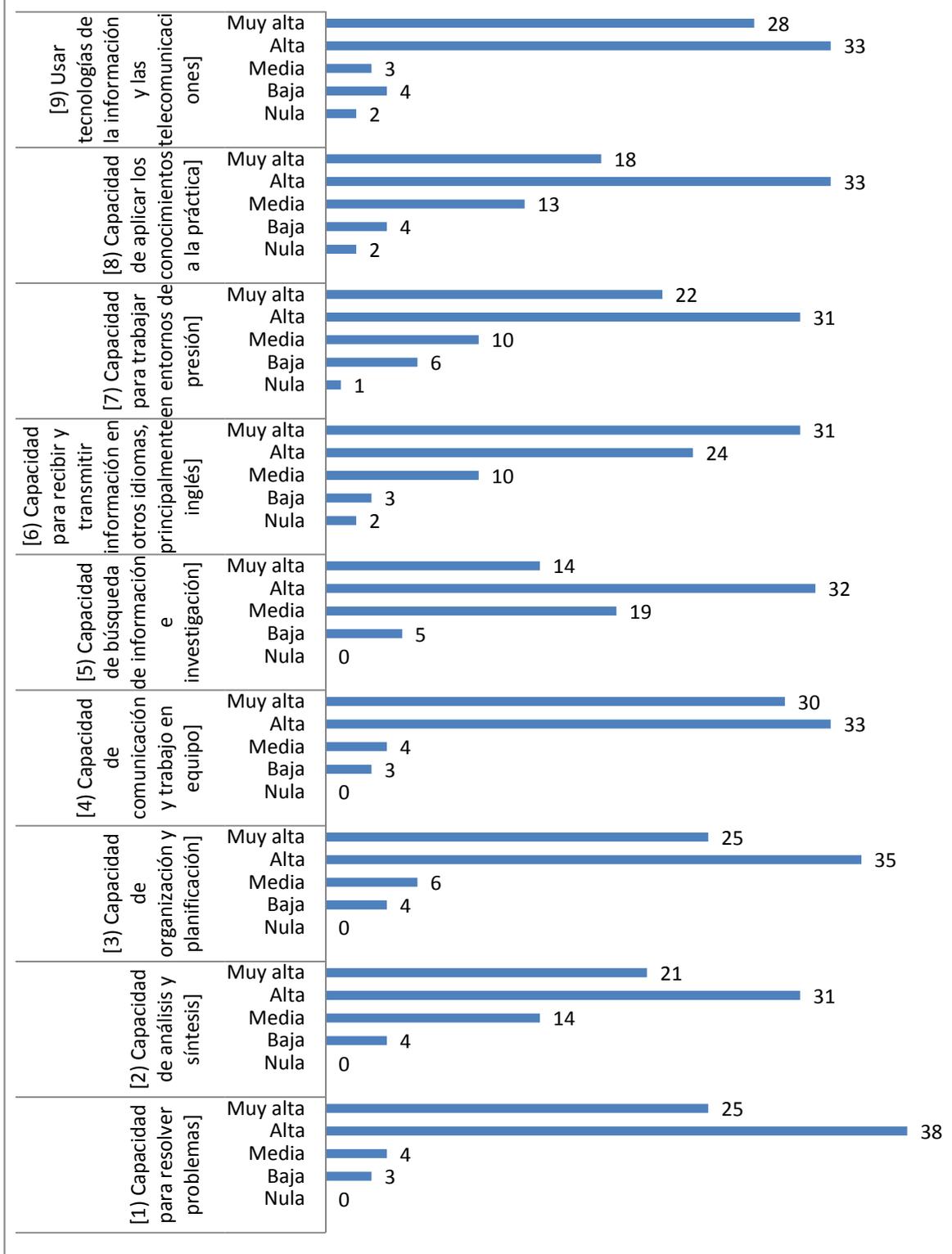
## Evalúe el grado en el que ha desarrollado las siguientes competencias durante sus estudios de Grado



Entre el 91 y 96 por ciento de los egresados valoran que la totalidad de las competencias planteadas tienen un grado de importancia medio, alto o muy alto para su inserción en el mercado laboral. El 90 por ciento considera que tienen una importancia alta o muy alta la capacidad de resolver problemas y la capacidad de comunicación y trabajo en equipo. Siendo las capacidades de búsqueda de información e investigación y de aplicar los conocimientos a la práctica las que menor porcentaje de egresados valoran con un grado de importancia alto o muy alto.

No obstante, más del 40 por ciento consideran que tienen una importancia muy alta la capacidad de comunicación y trabajo en equipo, la capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés así como la capacidad de usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

## Según su opinión, valore el grado de importancia de las siguientes competencias para su inserción en el mercado laboral.



Por otra parte, el 69 por ciento de los encuestados consideraban que el alumno debería adquirir alguna competencia adicional a las indicadas previamente.

En los casos en los que las respuestas fueron afirmativas los egresados mencionan expresamente la necesidad de reforzar el desarrollo de la capacidad de recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente en inglés. En este sentido consideran que debería haber alguna asignatura específica sobre el idioma inglés en el plan de estudios, así como la exigencia de alcanzar un nivel mínimo, al menos, de B2 al finalizar el Grado. También hacen referencia a potenciar el desarrollo de la capacidad de usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones, reforzando la formación en el manejo de bases de datos para el tratamiento y análisis de los mismos (como por ejemplo SAP), conocimientos sobre programación y otras herramientas informáticas cuya utilización es habitual en las empresas para el trabajo diario. Otra de las cuestiones que consideran deberían reforzarse es la capacidad de comunicación y presentación de ideas y proyectos.

## 5. Conclusiones.

El objetivo de este trabajo es poder recopilar información relevante para poder mejorar la conexión existente entre la formación que reciben los graduados en Administración y Dirección de Empresas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid y el mercado laboral al que ha de incorporarse. Para ello se ha enviado un cuestionario a egresados del Grado en Administración y Dirección de Empresas que han finalizado sus estudios entre los años 2013 y 2016 con el objetivo de poder conocer su opinión acerca de las competencias genéricas y transversales adquiridas durante su formación universitaria y las diferencias existentes entre las competencias que consideran deberían haber adquirido y las adquiridas por los estudiantes del Grado en Administración y Dirección de Empresas.

Del análisis de los cuestionarios recibidos se pueden destacar las siguientes conclusiones:

- Más del 80 por ciento de los egresados consideran que han desarrollado en grado medio, alto o muy alto durante sus estudios de Grado la capacidad de resolver problemas, la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de organización y planificación, la capacidad de comunicación y trabajo en equipo, la capacidad de búsqueda de información e investigación.
- Sólo el 46 por ciento de los egresados valoran que han desarrollado en grado medio, alto o muy alto la capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés.
- La capacidad que mayor número de egresados consideran haber desarrollado en grado medio, alto o muy alto durante sus estudios de Grado es la de análisis y síntesis, mientras que la capacidad para recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente inglés, es la que consideran menos desarrollada.
- El 90 por ciento considera que tienen una importancia alta o muy alta la capacidad de resolver problemas y la capacidad de comunicación y trabajo en equipo. Siendo las capacidades de búsqueda de información e investigación y de aplicar los conocimientos a la práctica las que menor porcentaje de egresados valoran con un grado de importancia alto o muy alto.
- Más del 40 por ciento consideran que tienen una importancia muy alta la capacidad de comunicación y trabajo en equipo, la capacidad para recibir y transmitir información en otros

idiomas, principalmente inglés así como la capacidad de usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

- El 69 por ciento de los encuestados consideraban que el alumno debería adquirir alguna competencia adicional a las indicadas previamente.
- En los casos en los que las respuestas fueron afirmativas los egresados mencionan expresamente la necesidad de reforzar el desarrollo de la capacidad de recibir y transmitir información en otros idiomas, principalmente en inglés.
- También hacen referencia a la necesidad de potenciar el desarrollo de la capacidad de usar tecnologías de la información y las telecomunicaciones, reforzando la formación en el manejo de bases de datos para el tratamiento y análisis de los mismos (como por ejemplo SAP), conocimientos sobre programación y otras herramientas informáticas cuya utilización es habitual en las empresas para el trabajo diario.
- Por último, consideran que debería reforzarse también la capacidad de comunicación y presentación de ideas y proyectos.

## 6. Bibliografía.

Bunk, G. (1994). Teaching competence in initial and continuing vocational training in the federal Republic of Germany. *Vocational Training European Journal*, 1, 8-14.

Cano García, M<sup>a</sup> E (2008). La Evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>

Cátedra de Inserción Profesional Caja Rural de Salamanca – Universidad de Salamanca (2013). Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral. Disponible en: <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

European Commission/EACEA/Eurydice, 2014. *Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en internet en: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/165EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/165EN.pdf)

Freire Seoane, M<sup>a</sup> J; Teijeiro Álvarez, M<sup>a</sup>. M y Pasi Montes, C (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, nº 362. DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-362-151

Galán Vallejo, M. (2003). Técnicas para obtener la opinión de los empleadores. Seminario Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. León, 9, 10 y 11 de junio.

Levy–Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona, Gestión 2000 S.A.

López Ruiz, J. (2010). Un giro copernicano en la enseñanza no universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación* (Madrid), 356. Disponible en: [http://www.revistaeducacion.mec.es/re356\\_12.html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re356_12.html)

Marco Estratégico Educación y Formación 2020. Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/mc/redie-eurydice/prioridades-europeas/et2020.html>

Marzo Navarro, M; Pedraja Iglesias, M y Rivera Torres, P (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Revista de Educación*, nº 341. Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/competencias\\_profesionales\\_demandadas\\_empresas\\_ingenieros.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/competencias_profesionales_demandadas_empresas_ingenieros.pdf)

OCDE. *Tertiary Education for the Knowledge Society*, 2008.

Van-der Hofstadt, J. y Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Ed. Diaz de Santos, Madrid.

Yorke, M. (2004). *Employability in higher education: what it is - what it is not*. Guide produced by the LTSN Generic Centre and ESECT.