

Competencias demandas en los nuevos economistas

Competences required for new economists

Iñaki Perriáñez Cañadillas (inaki.perianez@ehu.es)

María Jesús Luengo Valderrey (mariajesus.luengo@ehu)

Julián Pando García (julian.pando@ehu.es)

Joseba Iñaki De La Peña García (jinaki.delapena@ehu.es)

Francisco Javier Villalba Merlo (javier.villalba@ehu.es)

Universidad del País Vasco (España)

<http://dx.doi.org/10.12795/EDUCADE.2010.i01.05>

RESUMEN: El proceso de Bolonia ha supuesto un cambio en la concepción tradicional de los estudios universitarios entre los que se encuentra la formación del economista. Las nuevas titulaciones se desarrollarán a partir de la adquisición de competencias por parte del estudiante. La mayoría de informes sobre inserción laboral se centran en valorar la satisfacción del empleador con la formación recibida por el recién egresado. Este trabajo define cómo debe ser el economista desde la perspectiva del empleador.

Los resultados deben servir de base y reflexión para tener un conocimiento más cercano de la preparación que deben recibir los futuros profesionales de la economía, para satisfacer a los empleadores como parte de la sociedad. Será posible establecer, dentro de las metodologías docentes y de las competencias específicas de las materias que más se adecuen al desempeño de la profesión, las habilidades, las actitudes y los valores más destacados.

PALABRAS CLAVE: Espacio Europeo Educación Superior, Economistas, Valoración, Competencias, Inserción laboral.

ABSTRACT: The Bologna process has been a change in the traditional conception of university courses among which is the training of the economist. The new degrees will be developed after the acquisition of skills by the student. Most reports on labour insertion focus on evaluating employer satisfaction with training received by newly graduates. This work defines how should be the economist from the perspective of the employer.

The results should serve as a basis and reflection to have a closer knowledge of the preparation that the future professionals of the economy should receive so as to satisfy employers as part of society. It will be possible to establish skills, attitudes and most outstanding values, within the teaching methodologies and subject-specific competencies that best fit the performance of the profession.

KEYWORDS: European Higher Education Area, Economists, Poll, Competencies, Job placement

CÓDIGOS JEL: A13 Relación de la economía con los valores sociales; A22 Enseñanza universitaria

1. INTRODUCCIÓN

La declaración de Bolonia en 1999 suscrita por 30 estados europeos (países de la Unión Europea, países del Espacio Europeo de Libre Comercio y países del este y centro de Europa), insta a los estados miembros de la Unión Europea a adoptar un sistema de titulaciones que sea comprensible y comparable entre ellos y que promueva oportunidades de trabajo por igual a los estudiantes, así como una mayor competitivi-

dad internacional del sistema educativo europeo. En esta declaración se marca, entre otros, el objetivo de establecer un sistema de créditos comunes como el ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos). Este sistema ofrece los instrumentos necesarios para comprender y comparar los distintos sistemas educativos, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y la movilidad nacional e internacional, con reconocimiento completo de los estudios cursados. También ayuda a incrementar la colaboración entre universidades y la convergencia de las estructuras educativas.

El proceso de educación superior debe formar parte de la planificación académica y en el seguimiento de los resultados alcanzados se deben tener en cuenta los conocimientos y su capacidad de aplicarlos, las competencias, destrezas, y actitudes con que terminen su período de formación los egresados (Michavila, 2009).

La definición de competencias ha sido el objeto de numerosos estudios destacando el de Mulder (2007) en el que se comparan 40 definiciones de competencias. Sin embargo, nos decantamos por la recogida en la propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios de grado y master hecha pública por el Ministerio de Educación y Ciencia en Diciembre de 2006, y que las define como *“combinación de conocimientos, habilidades (intelectuales, manuales, sociales, etc.), actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado”*

El objetivo del presente trabajo es la identificación de aquellas competencias que completen la formación que, sobre la economía y sus diferentes ramas, adquieren actualmente los estudiantes universitarios. Como agente identificador de tales competencias hemos apostado por el Colegio Vasco de Economistas (CVE) al corresponder a los Colegios profesionales, por ley, la función de facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos estudiantes.

Se ha elegido una muestra de colegiados cuya función dentro de su entidad era realizar labores de selección y/o contratación de personal, alcanzando al 88% de las personas consultadas. Esto garantiza la fiabilidad de los resultados, los cuales deben servir de base y reflexión para la determinación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben desarrollar, durante su formación universitaria, los futuros profesionales de la economía para satisfacer las necesidades de una parte de la sociedad como son los empleadores.

2. REVISIÓN DE LOS PRINCIPALES ESTUDIOS SOBRE EL ECONOMISTA

Los estudios de economía comenzaron en las escuelas de comercio pero es en 1943 cuando se produce un cambio significativo en la organización de estos estudios con la creación de la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de Madrid. Su finalidad era ofrecer una formación pública de calidad en el ámbito económico-empresarial. La evolución sufrida desde entonces y el continuo incremento de centros universitarios que los imparten, ha ido acompañado de un crecimiento muy importante en el número de alumnos matriculados en estos estudios. De esta forma si en el curso académico 1943-1944 iniciaban sus estudios universitarios en Ciencias Económicas y Empresariales 1.200 alumnos, en el curso 2007- 2008 estaban matriculados en estudios de economía 203.618 (INE).

Actualmente se realizan periódicamente informes en casi todas las áreas laborales sobre la inserción laboral de los titulados. Estos son utilizados, principalmente, para informar al alumnado, universidades, empleadores y a la sociedad en general de las

características laborales que tienen sus egresados en el mundo profesional. Todos estos estudios se enfocan a través de la opinión de los egresados, empleados o no, y permiten contrastar el perfil de egreso “teórico” con el “real” para la titulación que viene impartiendo la universidad.

Uno de los primeros trabajos de envergadura que se ha realizado para ayudar en el diseño de los nuevos planes de estudio de las universidades es el libro blanco sobre la titulación de Economía (ANECA, 2005). Este estudio tiene un perfil principalmente académico como lo demuestra la composición de las muestras utilizadas. Para la Licenciatura en Economía la encuesta empleada fue respondida por un total de 208 personas, de las cuales, un 61% fueron profesores, un 17% graduados, un 14% profesionales y un 7% empleadores. En el caso de la Licenciatura en Empresariales el porcentaje fue similar, 55,6% profesores, mientras que el resto, 16%, 17,6% y 10,5%, eran, respectivamente, graduados, profesionales del sector y empleadores.

Debemos destacar también el estudio realizado por Marín, Antón y Palacios (2007) en el marco de los Colegios de Economistas de España. Esta investigación se basó fundamentalmente en una encuesta, por correo electrónico, a los miembros de las Juntas de Gobierno de dichos colegios, así como de los Órganos especializados del Consejo General de Colegios de Economistas de España (CGCEE). Su objetivo residía principalmente en analizar la satisfacción con la formación recibida, las relaciones entre la universidad y la empresa, así como contrastar la adecuación de dicha formación con el trabajo que desempeñaban. Entre los resultados obtenidos se encuentran las competencias y habilidades adquiridas por los egresados durante sus estudios universitarios, así como las que son necesarias adquirir por el Economista. Además, también se presentan las materias que los egresados consideran como básicas e imprescindibles, y bajo este aspecto, los resultados indican la necesidad de formación complementaria durante los estudios universitarios, así como necesidades de formación continua tras su finalización.

El equipo de trabajo de la comisión de enseñanza de economía y empresa del Colegio de Economistas de Cataluña, (Casanovas. M., Sardá J. y Asenjo J., 2009) realizó un estudio que, entre otros objetivos, pretendía detectar la importancia y el nivel de prioridad que tienen los colegiados respecto a las competencias generales para el ejercicio profesional.

Según los resultados de este estudio las cinco competencias profesionales genéricas de un economista, calificadas como importantes o muy importantes y prioritarias o muy prioritarias, son las siguientes:

- Demostrar un nivel de conocimientos suficientes para la actuación profesional.
- Respetar los principios morales, éticos y la responsabilidad legal y social, derivada de las propias actuaciones y las de la institución para las que trabaja.
- Identificar los factores claves de un problema.
- Ser capaz de comunicarse adecuadamente a nivel oral y escrito, aprovechando también las ventajas que le ofrecen las TIC.
- Ser capaz de buscar, recopilar y analizar la información y datos, evaluando su relevancia y validez.

Se han realizado más estudios, tanto a nivel de universidades como de asociaciones que se centran en intereses concretos. Como ejemplo y a nivel de universidad podemos citar la investigación de Arriaga y Conde (2009) de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) en la que analizan las principales características que deben tener los profesionales formados en sus aulas. La muestra estuvo compuesta por representantes empresariales y egresados de distintas promociones. De los resultados obtenidos (en

una escala de 1 a 10) para las titulaciones de Economía y Administración de Empresa, destaca la baja importancia asignada al "conocimiento" (3,70) frente a "habilidades de innovación y creatividad" (5,57) "gestión del tiempo y planificación del trabajo" (6,49) "adaptación, cambio y autoaprendizaje" (6,95) destacando el "esfuerzo, rigor y autodisciplina" (7,42). Además se reconoce una alta cualificación profesional, no demandándose conocimientos adicionales, si bien, se indican algunos puntos de mejora sobre todo en habilidades.

Finalmente, el trabajo de Arquero (2000) estudia la importancia que los docentes integrados en ASEPUC y profesionales españoles de la contabilidad otorgan a un inventario de 22 capacidades para la práctica de la contabilidad, así como el nivel que advierten en los alumnos en dichas capacidades. La muestra utilizada estaba compuesta por 117 profesionales y 167 docentes, cuyos datos fueron analizados por medio de mapas estratégicos.

Los resultados obtenidos revelaron que tanto profesores como profesionales perciben deficiencias formativas en varias capacidades, identificadas como muy importantes. Las principales debilidades se encontraron en la comunicación (oral y escrita) y en habilidades de resolución de problemas. Igualmente los encuestados afirmaron que la resolución de estos problemas es responsabilidad de la educación superior y debiera realizarse de forma integrada en las asignaturas del área contable.

3. EL PAPEL DE LOS COLEGIOS PROFESIONALES

En la sociedad española, los Colegios profesionales se empiezan a configurar, tal y como hoy los conocemos, a partir del segundo tercio del siglo XIX. En la actualidad España cuenta con medio centenar de profesiones repartidas en cerca de mil colegios profesionales donde la propia Constitución Española hace referencia a estas instituciones en su artículo 36:

"La Ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los colegios deberán ser democráticos".

Se encuentran definidos como tales en el artículo 1 de la ley 2/1974, de 13 de febrero, como corporaciones de derecho público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Son asociaciones que defienden y representan a la profesión, pero son corporaciones de derecho público porque esa finalidad está supeditada al interés general y de los usuarios de los servicios profesionales en particular (Chacón, 2009).

Dicha Ley describe en su artículo 5 las funciones de los Colegios Profesionales de las que detallamos las siguientes:

e) *Estar representados en los Patronatos Universitarios.*

f) *Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los Centros docentes correspondientes a las profesiones respectivas y mantener permanente contacto con los mismos y preparar la información necesaria para facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos profesionales....*

Como se puede comprobar, y a pesar de que esta norma tiene más de treinta y cinco años de vigencia y está centrada en las funciones corporativistas, ya establecía claramente el papel de los Colegios en la formación. Sin embargo el desarrollo práctico y real de estas dos funciones ha sido más irregular dependiendo de las relaciones que cada Colegio mantuviese con sus respectivas Facultades o Escuelas Universitarias. De esta forma, los Colegios Profesionales no están representados en los órganos que han sustituido a los Patronatos Universitarios; y en la mayoría de los casos

su participación en la elaboración de los planes de estudio ha sido, o es, más bien escasa, y se limita a emitir un informe valorativo del mismo el cual no es condición sine qua non para su verificación (Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre).

No obstante consideramos que el presente trabajo debe realizarse en el marco de un Colegio Profesional de Economistas, por las funciones asignadas tanto por la Constitución como por la propia ley de Colegios Profesionales y porque engloban a profesionales interesados por la propia profesión conociendo de primera mano las competencias profesionales que demandan a sus colegiados.

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO

4.1 DISEÑO GENERAL DE LA METODOLOGÍA

Para la consecución del objetivo del presente trabajo se realizó un estudio empírico cuya población objeto de estudio fueron los empleadores de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV). Ante la dificultad que conllevaba obtener, en un período de tiempo adecuado, una muestra representativa de los empleadores de la CAV se decidió trabajar con los empleadores colegiados en el CVE.

El estudio se estructuró en dos fases claramente diferenciadas pero complementarias a la vez. En la primera fase, y con un fin básicamente exploratorio, se procedió a la recogida de información cualitativa. Para ello se comenzó por llevar a cabo una dinámica de grupo con un panel de expertos de empleo. El análisis de la información obtenida permitió el diseño de tres World Café que se desarrollaron en cada una de las tres sedes que el CVE tiene en la Comunidad Autónoma Vasca.

La segunda fase consistió en un estudio cuantitativo, por medio de una encuesta, cuyo cuestionario fue diseñado en base a la información recogida en los World Café, sobre las principales competencias a adquirir por los y las estudiantes de cualquiera de las ramas de la economía.

Los resultados y las principales conclusiones obtenidas de esta segunda fase se recogen en los dos últimos apartados de este trabajo.

4.2 FASE CUALITATIVA

La investigación cualitativa tiene un papel especialmente importante en las primeras etapas de la investigación de un tema o problema, por su marcado carácter exploratorio. Las técnicas empleadas suelen utilizar grupos pequeños de sujetos o de expertos, proporcionando información que posteriormente se analizará a través de muestras mayores y de técnicas cuantitativas (Rabadán y Ato, 2003). Además, se produce una permanencia en el tiempo de los resultados de este tipo de investigaciones ya que normalmente están referidos a motivaciones, actitudes, creencias o juicios (Báez y Pérez de Tudela, 2007).

4.2.1 DINÁMICA DE GRUPO

La dinámica de grupo es la metodología más flexible y con mayor capacidad de adaptación a cualquier tema o situación y en la que prevalece la opinión del grupo sobre la del individuo, motivo por el que el nivel social sobresale por encima del nivel individual o perfil psicológico (Martínez, 2008). Por este motivo, comenzamos la recogida de información primaria con una sesión de dinámica de grupo en la que participaron miembros de la Comisión de Empleo del Colegio Vasco de Economistas, a los que se les entregó un cuestionario, como base de debate, sobre las competencias esenciales demandadas desde sus organizaciones a los economistas, estas competencias fueron divididas en: conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Esta sesión nos permitió conocer, en primera persona, la opinión de los empleadores respecto a las competencias exigidas a un recién licenciado. Además, con la identificación de las habilidades, actitudes y valores priorizados por sus participantes, se diseñaron los tres World Café presenciales.

4.2.2 WORLD CAFÉ

El World Café es un sistema de intercambio basado en la conversación social de los cafés mediante el cual un grupo de personas explora un tema seleccionado (OIT, 2006). Aun cuando existen experiencias online, (Pereda, 2007) habitualmente se ha venido realizando de forma presencial. Su objetivo principal es incidir directamente en la naturaleza social que caracteriza gran parte de nuestro aprendizaje. En una conversación de World Café se busca siempre tener, como el eje de sustentación, un diálogo colaborativo en el que se comparten el conocimiento y la creación de posibilidades para la acción de los grupos (Senge, 2006).

La sesión del World Café puede tener cualquier número de participantes, entre diez y mil, que se distribuyen en pequeños grupos de discusión, idealmente en mesas como las de los cafés. Se estimula a los participantes tanto a escuchar como a hablar, sin editar su pensamiento o preocuparse por decir lo "correcto". Los participantes cambian de mesas, llevando ideas a un nuevo grupo, mientras que un anfitrión perenne permanece en cada mesa. Como las ideas se desplazan por la sala se obtienen frutos inesperados y las redes a la vez se fortalecen o establecen y los conocimientos se comparten. Una de las ventajas de su utilización es la obtención, en un espacio muy corto de tiempo, de un gran número de sugerencias y conclusiones significativas de los participantes sobre la proposición temática y las preguntas que se plantean.

Las sesiones se celebraron en Bilbao, en San Sebastián y en Vitoria-Gasteiz en las sedes que el Colegio Vasco de Economistas tiene en cada una de las capitales. En total participaron en los tres World Café 67 profesionales (empleadores) de diferentes organizaciones por lo que se organizaron 17 mesas. Si bien el objetivo principal era detectar habilidades y actitudes también se identificaron algunos valores y conocimientos tenidos en cuenta por los empleadores a la hora de contratar un recién licenciado. El instrumento que se utilizó fue un documento abierto donde los participantes incluían los que consideraban principales conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Con los resultados obtenidos en esta primera fase de la investigación se diseñó un cuestionario que recogía las competencias más significativas en conocimientos, habilidades, actitudes y valores a emplear en la siguiente fase.

4.3 FASE CUANTITATIVA

El método de trabajo utilizado para esta segunda fase del estudio consistió en una encuesta dirigida a una muestra de las personas inscritas en el Colegio Vasco de Economistas. Como paso previo al trabajo de campo se realizó un pre-test del cuestionario a 25 personas, entre expertos y empleadores, con el objeto de detectar posibles deficiencias, carencias y dificultades.

A continuación se procedió a realizar el sondeo telefónico, con cuestionario estructurado, durante el mes de marzo de 2009, mediante un muestreo aleatorio sobre listado nominal, fijándose cuotas, edad y territorio.

La muestra final obtenida, cuyas características se muestran en las Tablas 1 a 3, fue de 500 encuestas válidas que para un universo de 3.311 personas colegiadas y un nivel de confianza del 95,45% en las condiciones $P=Q=50\%$, arroja un margen de error del 4,12% para su conjunto.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA POR TERRITORIO

ASPECTO ANALIZADO	COLECTIVO ASIGNADO	%	%Error
ÁMBITO TERRITORIAL	Álava	14,61	12,9
	Vizcaya	15,08	5,4
	Guipúzcoa	15,08	7,7
	Limítrofes y Madrid	15,74	20,6
	Total Ámbito Territorial	15,10	4,12
TERRITORIO HISTÓRICO	Álava	9,8	
	Vizcaya	57,80	
	Guipúzcoa	28,30	
	Limítrofes y Madrid	4,10	

TABLA 2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA POR TERRITORIO Y EDAD

ASPECTO ANALIZADO	COLECTIVO ASIGNADO	%	
TERRITORIO - EDAD	35-40 años	Vizcaya	58,39
		Guipúzcoa	30,66
		Limítrofes y Madrid	1,46
	41-46 años	Álava	10,27
		Vizcaya	59,59
		Guipúzcoa	33,56
		Limítrofes y Madrid	2,05
	47-52 años	Álava	8,74
		Vizcaya	59,22
		Guipúzcoa	27,18
		Limítrofes y Madrid	3,88
	> 52 años	Álava	9,82
		Vizcaya	53,57
		Guipúzcoa	26,79
		Limítrofes y Madrid	9,82

TABLA 3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA POR SECTOR, NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y GÉNERO

ASPECTO ANALIZADO	COLECTIVO ASIGNADO	%
POR SECTOR	Servicios profesionales	43,85
	Otros servicios	31,80
	Industria	15,00
	Actividad comercial	9,40
NIVEL RESPONSABILIDAD	Directivos	43,60
	Mandos intermedios	27,50
	Autónomos	16,90
	Empleados	12,00
GÉNERO	Hombres	71,10
	Mujeres	28,90

A lo largo de este trabajo hemos considerado como empleador a toda persona que, en el desarrollo de su labor profesional, tiene la potestad de seleccionar y/o contratar personas. Debido a esta premisa, aunque en un primer momento pueda parecer que el volumen de empleadores encuestados no es significativo, el hecho cierto es que, salvo la categoría "empleados", todas las categorías profesionales de los encuestados se corresponden a puestos de trabajo con capacidad de contratar. El resultado es

que un 88% de las personas consultadas se dedican, entre otras tareas, a realizar labores de selección y/o contratación de personal, lo que garantiza la fiabilidad de los resultados de la encuesta.

5. RESULTADOS

A continuación, y para cada una de las fases del estudio, pasamos a detallar los resultados que resultan más significativos y de los que se extraen las posteriores conclusiones.

5.1 FASE CUALITATIVA O EXPLORATORIA

Los resultados de cada una de las partes en que se divide la fase cualitativa, la dinámica de grupo inicial y los World cafés, son los siguientes:

5.1.1 DINÁMICA DE GRUPO

A pesar de que entienden que los conocimientos fundamentales sobre economía y sus diferentes ramas que reciben los egresados son suficientes, echan en falta formación específica en materias instrumentales, de apoyo o complementarias a sus estudios económicos, sobre todo en materia de aplicaciones informáticas, expresión e idiomas extranjeros.

Por otra parte, la especialización del egresado no parece tener mucha importancia a la hora de solicitar un economista, ya que se considera que la adquirirá en la organización que lo contrata.

En lo que se refiere a las competencias prioritarias para los asistentes, éstas resultan ser:

- i) Prioridad máxima: expresarse con fluidez de forma oral y escrita, capacidad de aprendizaje, proactividad, capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo y capacidad para asumir responsabilidades.
- ii) Prioridad media: visión multidisciplinar, fluidez oral y escrita en otros idiomas, creatividad, utilización TICs, planificación y gestión del tiempo y capacidad de trabajar bajo presión.

Se aprecia que los tipos de competencias más valorados son los referentes a "Habilidades" y a "Actitudes", y serán las preguntas base de los World cafés.

5.1.2 WORLD CAFÉS

En los Word Cafés realizados aparecen demandas de competencias en conocimientos y valores, además de las solicitadas de habilidades y actitudes.

Respecto a las cualidades más consideradas por parte de los empleadores en un economista recién licenciado son:

- a) Conocimientos: otros idiomas, conocimiento y uso de TICs y herramientas de gestión como ISO y EFQM.
- b) Habilidades: capacidad de adaptación, trabajo en equipo, saber estar y motivación.
- c) Actitudes: favorable a mejora continua, fidelidad y compromiso, flexibilidad-adaptación al cambio, afán de superación, disposición a aprender, asumir responsabilidades e iniciativa.
- d) Valores: principios éticos e integrados, responsabilidad, compromiso y constancia.

Competencias demandadas en los nuevos economistas

En las Tablas 4 a 7 se indican los resultados obtenidos en términos de frecuencia (sobre 17 meses) de estos cuatro aspectos cuando la frecuencia apuntada ha sido superior a 2 (se ha encontrado en más de dos meses):

TABLA 4. HABILIDADES DEMANDADAS CON MAYOR FRECUENCIA

HABILIDADES	FREC
Trabajo en equipo	13
Comunicación oral y escrita	12
Resolución problemas/toma de decisiones	9
Análisis, síntesis y presentación inteligible	7
Capacidad aprendizaje	5
Planificación, organización e integración	4
Capacidad negociación	4
Nivel organizativo, capaz de diseñar sus entornos y gestionarlos	4
Gestión óptima tiempo	3
Liderazgo amplio	3
Capacidad de adaptación	3

TABLA 5. ACTITUDES DEMANDADAS CON MAYOR FRECUENCIA

ACTITUDES	FREC
Iniciativa	12
Capacidad resolución	6
Aprendizaje	6
Mejora continua	5
Fidelidad	5
Optimismo/positivismo	4
Integrarse en el proyecto	3
Motivador	3
Adaptación al cambio	3
Empatía e inteligencia emocional	3
Predisposición al cambio, movilidad y polivalencia	3

TABLA 6. VALORES DEMANDADOS CON MAYOR FRECUENCIA

VALORES	FREC
Principios éticos e integridad	7
Responsabilidad	5

TABLA 7. CONOCIMIENTOS ADICIONALES DEMANDADOS CON MAYOR FRECUENCIA

CONOCIMIENTOS	FREC
Idiomas	4
Conocimiento y uso de las TIC's	4
Herramientas Gestión ISO, EFQM	3

5.2 FASE CUANTITATIVA

Incluimos la puntuación media dada por los encuestados a las cuestiones sobre lo que necesita el economista y su desviación con respecto a la media, incluyendo también el promedio de cada tipo de competencias analizadas. Como podemos observar, las competencias más valoradas en general son las relativas a los "Valores" seguidas de las de "Habilidades" y "Actitudes", teniendo los "Conocimientos" una valoración media menor, tal y como se muestra en la Tabla 8.

TABLA 8. PUNTUACIÓN MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA DE CADA ITEM

Competencias valoradas	Media	Desv. típ.
NC conocer puesto	4,24	,887
NC visión multidisciplinar	4,26	,774
NC gestión procesos	3,37	1,072
NC gestión conocimiento	3,51	,919
NC utilizar TICS	4,18	,824
NC conocer idiomas	3,61	1,149
Promedio NC CONOCIMIENTOS	3,86	,602
NH expresión fluida	4,16	,748
NH capacidad aprendizaje	4,37	,668
NH trabajo equipo	4,41	,686
NH liderazgo	3,75	,898
NH aptitud negociadora	3,96	,883
NH decisión, riesgo	4,21	,801
NH factores clave prob	4,23	,709
NH gestión tiempo	4,30	,747
NH versatilidad	4,24	,734
Promedio NH HABILIDADES	4,18	,513
NA proactivo	4,22	,785
NA mejora continua	4,18	,771
NA autocrítica reflexión	4,04	,832
NA optimismo	4,19	,769
NA enseñar/compartir/motivar	4,15	,758
NA empatía/sociable	4,15	,739
NA integración/fidelidad	4,39	,762
Promedio NA ACTITUDES	4,19	,586
NV ética/integridad	4,43	,737
NV humildad	4,01	,857
NV compromiso/madurez	4,45	,705
Promedio NV VALORES	4,30	,632

Del análisis de cada grupo de competencias por separado, se desprende que: dentro de los "Conocimientos", destaca la necesidad de conocimientos del puesto y de una visión multidisciplinar, frente a la menor necesidad de aspectos más concretos como gestión del conocimiento o gestión por procesos. Respecto a las "Habilidades" destaca el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje y la gestión del tiempo. En cuanto a las "Actitudes" destaca la integridad/fidelidad y la proactividad. Y, por último, en "Valores" destaca el compromiso/madurez y la ética e integridad.

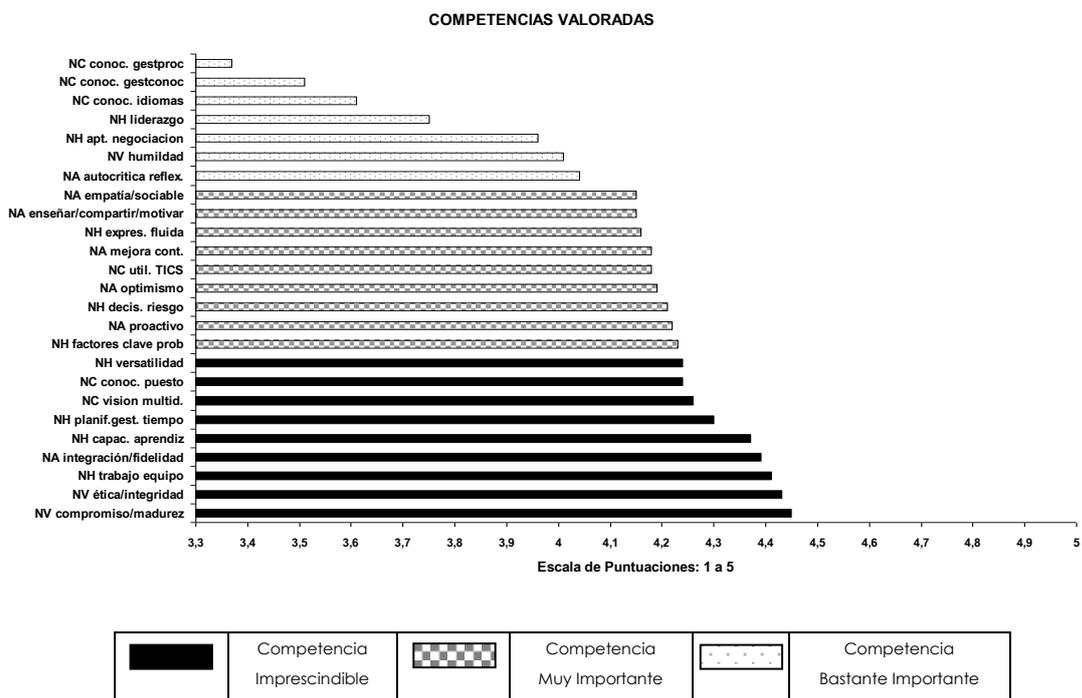
En el Gráfico 1 que mostramos a continuación hemos clasificado el conjunto de competencias a partir de su valor medio.

En el conjunto de todas las características analizadas, lo que aparece como más necesario para un economista es el compromiso, la ética, el trabajo en equipo y la fidelidad. En los últimos lugares están los conocimientos más técnicos, como la gestión por procesos, la gestión del conocimiento o los idiomas.

En cuanto a la existencia de diferencias en las respuestas entre los distintos grupos de encuestados a partir de variables de clasificación recogidas, como el tipo de sector, el nivel de responsabilidad, la edad, el sexo o el territorio histórico, los análisis nos llevan a descartar a la variable "edad" como una variable relevante ya que las correlaciones obtenidas no son significativas.

Competencias demandadas en los nuevos economistas

GRÁFICO 1



Donde: NC = Necesita Conocimientos, NH = Necesita Habilidades; NA = Necesita Actitudes; NV = Necesita Valores

Para la variable “*tipo de sector*”, se observan diferencias significativas con una confianza del 99% en los promedios de necesita conocimientos y de necesita valores. Para los conocimientos se ven diferencias significativas para las variables “*conocimiento del puesto*”, “*visión multidisciplinar*”, “*gestión por procesos*” y “*gestión del conocimiento*”. En el caso de los valores las diferencias se muestran en las necesidades de “*mejora continua*”, “*autocrítica reflexiva*” y “*optimismo*”.

Mediante los contrastes post-hoc de Duncan hemos analizado entre qué tipos de sectores se presentan las diferencias analizadas. Para la variable “*necesidad de conocimientos*” son los servicios profesionales los que dan un mayor valor a este aspecto con respecto al sector comercial, a la industria o a otros servicios. En el caso de la variable “*resto de conocimientos*” también la mayor puntuación aparece en el sector profesional, junto al industrial para visión multidisciplinar y gestión del conocimiento y junto al comercial para gestión por procesos. Esto nos lleva a indicar que el sector de servicios profesionales muestra una mayor necesidad de conocimientos que el resto de sectores.

TABLA 9. PUNTUACIÓN MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

		N	Media	Desv. Típica
ND conoc. puesto	Industrial	75	4,11	,863
	Comercial	47	4,02	1,032
	Servicios profesionales	219	4,41	,781
	Otros servicios	159	4,14	,954
	Total	500	4,24	,887
ND vision multid.	Industrial	75	4,28	,708
	Comercial	47	4,09	1,039
	Servicios profesionales	219	4,40	,623
	Otros servicios	159	4,12	,867
	Total	500	4,26	,774
ND conoc. gestproc	Industrial	75	3,36	,968
	Comercial	46	3,52	1,049
	Servicios profesionales	215	3,54	1,031
	Otros servicios	157	3,11	1,136
	Total	493	3,37	1,072
ND conoc. gestconoc	Industrial	73	3,55	,851
	Comercial	45	3,44	,967
	Servicios profesionales	218	3,69	,871
	Otros servicios	153	3,24	,946
	Total	489	3,51	,919
Promedio ND CONOCIMIENTOS	Industrial	75	3,8964	,54587
	Comercial	47	3,8270	,80318
	Servicios profesionales	219	3,9731	,54427
	Otros servicios	159	3,7084	,60735
	Total	500	3,8637	,60257
NA mejora cont.	Industrial	75	4,09	,791
	Comercial	47	4,28	,826
	Servicios profesionales	218	4,33	,600
	Otros servicios	159	3,99	,904
	Total	499	4,18	,771
NA autocritica reflex.	Industrial	75	4,01	,878
	Comercial	47	4,09	,880
	Servicios profesionales	219	4,16	,730
	Otros servicios	159	3,87	,901
	Total	500	4,04	,832
NA optimismo	Industrial	75	4,05	,804
	Comercial	47	4,34	,815
	Servicios profesionales	218	4,31	,647
	Otros servicios	159	4,04	,856
	Total	499	4,19	,769
Promedio ND ACTITUDES	Industrial	75	4,1403	,56490
	Comercial	47	4,2492	,72871
	Servicios profesionales	219	4,2755	,47290
	Otros servicios	159	4,0765	,66849
	Total	500	4,1895	,58607

TABLA 10. ANOVA ENTRE LAS VARIABLES Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ND conoc. puesto	Inter-grupos	11,420	3	3,807	4,958	,002
	Intra-grupos	380,812	496	,768		
	Total	392,232	499			
ND vision multid.	Inter-grupos	9,004	3	3,001	5,130	,002
	Intra-grupos	290,148	496	,585		
	Total	299,152	499			
ND conoc. gestproc	Inter-grupos	17,995	3	5,998	5,359	,001
	Intra-grupos	547,331	489	1,119		
	Total	565,327	492			
ND conoc. gestconoc	Inter-grupos	18,203	3	6,068	7,468	,000
	Intra-grupos	394,035	485	,812		
	Total	412,237	488			
Promedio ND CONOCIMIENTOS	Inter-grupos	6,598	3	2,199	6,249	,000
	Intra-grupos	174,586	496	,352		
	Total	181,184	499			
NA mejora cont.	Inter-grupos	11,440	3	3,813	6,624	,000
	Intra-grupos	284,965	495	,576		
	Total	296,405	498			
NA autocritica reflex.	Inter-grupos	8,245	3	2,748	4,046	,007
	Intra-grupos	336,955	496	,679		
	Total	345,200	499			
NA optimismo	Inter-grupos	9,390	3	3,130	5,438	,001
	Intra-grupos	284,902	495	,576		
	Total	294,293	498			
Promedio ND ACTITUDES	Inter-grupos	3,998	3	1,333	3,949	,008
	Intra-grupos	167,399	496	,337		
	Total	171,397	499			

En el caso de la variable "nivel de responsabilidad" del encuestado, se observan diferencias significativas con una confianza del 99% únicamente para la variable Necesita Integración/Fidelidad. Como vemos en las Tablas 11 a 13, los autónomos, directivos o mandos intermedios muestran una mayor necesidad de esta actitud que los empleados.

TABLA 11. DESCRIPTIVOS BÁSICOS PARA LA INTEGRIDAD/FIDELIDAD POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL ENTREVISTADO

		Media	Desv Tip
NA integración/fidelidad	Autónomo	4,46	,610
	Directivo	4,44	,700
	Mando intermedio	4,42	,793
	Empleado	4,05	,999
	Total	4,39	,763

TABLA 12. CONTRASTE PARA LA INTEGRIDAD/FIDELIDAD POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL ENTREVISTADO

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
NA integración/fidelidad	Inter-grupos	8,085	3	2,695	4,738	,003
	Intra-grupos	280,406	493	,569		
	Total	288,491	496			

TABLA 13. CONTRASTE POST-HOC PARA LA INTEGRIDAD/FIDELIDAD POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL ENTREVISTADO

Nivel responsabilidad	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Empleado	60	4,05	
Mando intermedio	137		4,42
Directivo	216		4,44
Autónomo	84		4,46
Sig.		1,000	,722

Para el caso de la variable "sexo", se observan diferencias significativas con una confianza del 99% en la variable planificación y gestión del tiempo. Esta variable hace referencia a la necesidad de "*planificar y gestionar bien los tiempos*" por parte de un economista. Como vemos en las Tablas 14 y 15, la puntuación dada por las mujeres es mayor que la dada por los hombres, es decir, para ellas es un elemento más importante para el desempeño de un economista.

TABLA 14. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO POR SEXO

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Hombre	336	4,22	,734	,040	4,14	4,30	2	5
Mujer	141	4,45	,760	,064	4,33	4,58	1	5
Total	477	4,29	,748	,034	4,22	4,36	1	5

TABLA 15. CONTRASTE ANOVA PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO POR SEXO

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	5,285	1	5,285	9,611	,002
Intra-grupos	261,209	475	,550		
Total	266,495	476			

En el caso de la variable "*territorio*" hemos eliminado otros territorios con menor presencia para centrar nuestro análisis en los tres territorios históricos de la CAV. Se observan diferencias significativas con una confianza del 99% en las cuatro variables promedio de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo cual muestra que existe una diferencia genérica en las opiniones de los habitantes de territorios históricos que integran la CAV.

En cuanto a conocimientos se observan diferencias significativas para las variables "*visión multidisciplinar*", "*conocimiento de gestión por procesos*", de "*gestión del conocimiento*" y "*conocimiento de idiomas*". En habilidades se ven diferencias significativas con una confianza del 99% para la variable "*liderazgo*". En actitudes

Competencias demandadas en los nuevos economistas

hemos encontrado diferencias significativas para las variables “mejora continua”, “autocrítica reflexiva”, “optimismo” y “enseñar/compartir/motivar”. En valores, de las tres variables, en dos de ellas, “ética/integridad” y “humildad” se observan diferencias significativas con una confianza del 99%.

TABLA 16. PUNTUACIÓN MEDIA Y DESVIACIÓN TÍPICA POR TERRITORIO

		N	Media	Desv. típica
Promedio ND CONOCIMIENTOS	Álava	49	4,2415	,54758
	Vizcaya	288	3,7370	,61081
	Guipúzcoa	141	3,9130	,50357
	Total	478	3,8407	,59466
Promedio ND HABILIDADES	Álava	49	4,3651	,46037
	Vizcaya	288	4,1197	,55054
	Guipúzcoa	141	4,2324	,43661
	Total	478	4,1781	,51591
Promedio ND ACTITUDES	Álava	49	4,3819	,57911
	Vizcaya	288	4,1125	,62655
	Guipúzcoa	141	4,2654	,48221
	Total	478	4,1852	,58929
Promedio ND VALORES	Álava	49	4,4694	,57702
	Vizcaya	288	4,2014	,68652
	Guipúzcoa	141	4,4232	,50061
	Total	478	4,2943	,63553

TABLA 17. CONTRASTE ANOVA CON LA VARIABLE TERRITORIO

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Promedio ND CONOCIMIENTOS	Inter-grupos	11,703	2	5,852	17,707	,000
	Intra-grupos	156,971	475	,330		
	Total	168,674	477			
Promedio ND HABILIDADES	Inter-grupos	3,109	2	1,555	5,962	,003
	Intra-grupos	123,850	475	,261		
	Total	126,959	477			
Promedio ND ACTITUDES	Inter-grupos	4,326	2	2,163	6,369	,002
	Intra-grupos	161,317	475	,340		
	Total	165,643	477			
Promedio ND VALORES	Inter-grupos	6,330	2	3,165	8,068	,000
	Intra-grupos	186,332	475	,392		
	Total	192,661	477			

En la todas las variables analizadas las puntuaciones más altas se dan en Álava seguidas de Guipúzcoa y en tercer lugar de Vizcaya. Según lo visto parece que en general existe un contratante de Álava más exigente que el de Guipúzcoa, cuya exigencia es media, y que el de Vizcaya, cuyo nivel de exigencia es algo menor.

6. CONCLUSIONES

Las competencias más valoradas en general son las relativas a los “Valores” seguidas de las de “Habilidades” y “Actitudes”, teniendo los “Conocimientos” una valoración media menor. Y, de forma más concreta serían:

- Valores: compromiso/madurez y la ética e integridad.
- Habilidades: trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje y la gestión del tiempo.
- Actitudes: la integridad/fidelidad y la proactividad.
- Conocimientos: conocimiento del puesto y de una visión multidisciplinar, frente a la menor necesidad de aspectos más concretos como gestión del conocimiento o gestión por procesos.

El análisis de las respuestas por sectores nos indica que el sector de servicios profesionales muestra una mayor necesidad de conocimientos que el resto. Los autónomos, directivos o mandos intermedios muestran una mayor necesidad de integración/fidelidad que los empleados.

Por otra parte y centrándonos en el género de las personas encuestadas, nos encontramos con que las mujeres dan una mayor importancia que los hombres a planificar y gestionar bien los tiempos, además de mostrarse, a nivel general más exigentes que los hombres pues dan puntuaciones más altas en las respuestas a cuestiones sobre lo que un/una egresado/egresada necesita y más bajas en respuestas a cuestiones sobre el nivel que adquieren.

En el caso del análisis por territorios históricos, en general los encuestados de Álava se muestran más exigentes que los de Guipúzcoa, cuya exigencia es media, y que los de Vizcaya, cuyo nivel de exigencia es algo menor en cuanto a la necesidad de diversas competencias.

Como conclusión general, las competencias que debe adquirir el economista demandado por los empleadores, son, además del nivel necesario de conocimientos: integridad, valores éticos, capacidad para la adquisición de compromisos, integridad/fidelidad, capacidad de trabajo en equipo, planificación y gestión del tiempo, visión multidisciplinar, capacidad de autoaprendizaje y conocimientos de informática de gestión e idiomas.

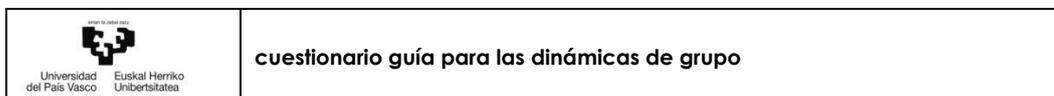
7. BIBLIOGRAFÍA

- ANECA [2005]. Libro blanco: Título de Grado en Economía y Empresa. Madrid.
- ARQUERO MONTAÑO, J.L. [2000]. Capacidades no técnicas en el perfil profesional en contabilidad: Las opiniones de docentes y profesionales, Revista Española de Financiación y Contabilidad, Vol. XXIX, Nº 103, enero-marzo 2000, 149-172.
- ARRIAGA, J. Y CONDE, C. [2009]. La construcción del espacio europeo de educación superior y la innovación educativa en la universidad, Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura, Extra 2009, 9-19.
- BÁEZ Y PÉREZ DE TUDELA, J. [2007]. Investigación Cualitativa, Esic Editorial.
- CASANOVAS, M.; SARDÁ, J. Y ASENJO, J. [2009]. Aproximación a las competencias genéricas de los economistas, editado por el Consejo General de Economistas de España.

- CHACÓN, F. [2009]. La formación en los colegios profesionales, el aprendizaje a lo largo de la vida, la acreditación profesional y la calidad de los servicios a los usuarios, Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura, Extra 2009, 111-124.
- KOURY, M. C. [2006]. "World Café: Una experiencia de Aprendizaje". Revista Gatzka. Noviembre, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.
- LEY 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.
- MARÍN, S., ANTÓN, M. Y PALACIOS, M. [2008]. El Espacio Europeo de Educación Superior: estudio empírico sobre los nuevos títulos de grado y la profesión de economista, Revista Española de Financiación y Contabilidad Vol. XXXVII, nº 139 - julio-septiembre, 2008, 541 – 587.
- MARTÍNEZ, P. [2008]. Cualitativa-mente, Los secretos de la investigación cualitativa, Esic Editorial.
- MICHAVIDA, F. [2009]. La Innovación educativa. Oportunidades y barreras, Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura, Extra 2009, 3-8. Madrid.
- MULDER, M. [2007]. Competencia: La esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente, Revista Europea de Formación profesional, 40, 5-23.
- PEREDA, V. [2007]. Descripción y valoración de una experiencia de aprendizaje cooperativo, en el ámbito de la formación continua universitaria: world café on line para mujeres directivas y predirectivas, en VII Jornada sobre Aprendizaje Cooperativo, JAC0720 de julio 2007, Palacio de Congresos Conde Ansúrez.
- RABADÁN, R. Y ATO, M. [2003]. Técnicas cualitativas para investigación de mercados. Pirámide.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA [2003]. Técnicas cualitativas para investigación de mercados. Pirámide.
- SENGE, P. M. [2006]. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. 2nd edition. Currency.

APÉNDICES

APÉNDICE 1: CUESTIONARIO GUÍA UTILIZADO EN LA DINÁMICA DE GRUPO



Como parte del estudio que vamos a realizar, planteamos el borrador de una guía de las cuestiones que se deberían tener en cuenta en las dinámicas de grupos realizadas con profesionales y con la colaboración del Colegio Vasco Economistas. Nos encontramos en un momento crucial para determinar de una vez por todas, no lo satisfechos que están los empleadores con los egresados sino se trata de detectar cuáles son las características que busca un empleador en un egresado de la Universidad.

El objetivo es aproximarnos a las competencias profesionales genéricas que deben reunir los economistas. Además pretendemos detectar la importancia y prioridad que tienen los diferentes ítems propuestos. Agradeciendo de antemano tu colaboración

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

Nombre de la empresa:

Persona de contacto:

Años de experiencia profesional

Actividad Empresa:

Valore las siguientes cuestiones:

CONOCIMIENTOS	1	Demostrar grandes conocimientos teóricos en la materia	1	2	3	4	5
	2	Disponer de conocimientos prácticos	1	2	3	4	5
	3	Demostrar una visión multidisciplinar en el tratamiento y resolución de problemas.	1	2	3	4	5
	4	Ser capaz de utilizar herramientas informáticas	1	2	3	4	5
HABILIDADES	5	Ser capaz de comunicarse de forma oral y escrita en más de un idioma	1	2	3	4	5
	6	Mostrar capacidad de aprendizaje	1	2	3	4	5
	7	Ser capaz de trabajar en equipo	1	2	3	4	5
	8	Ser capaz de liderar equipos	1	2	3	4	5
	9	Adoptar decisiones en situaciones de riesgo e incertidumbre	1	2	3	4	5
	10	Estar capacitado para identificar los factores claves de un problema (análisis y síntesis)	1	2	3	4	5
	11	Ser creativo e innovador	1	2	3	4	5
ACTITUD	12	Planificar y gestionar bien los tiempos	1	2	3	4	5
	13	Demostrar una actitud proactiva para investigar/trabajar	1	2	3	4	5
	14	Estar capacitado para asumir responsabilidades	1	2	3	4	5
VALORES	15	Ser capaz de trabajar bajo presión	1	2	3	4	5
	16	Sensibilidad por temas medio ambientales	1	2	3	4	5
	17	Respetar los principios morales y éticos en sus actuaciones profesionales.	1	2	3	4	5
	18	Demostrar empatía con la organización	1	2	3	4	5
	19	En términos generales ¿qué nivel de satisfacción tiene con la formación que ha sido brindada por la universidad a los egresados que emplea?	1	2	3	4	5

Otros aspectos no recogidos en el cuestionario

Por favor, emplee este espacio para comentar otros aspectos no recogidos en el cuestionario, y que quiera destacar como punto fuerte que deben tener los egresados y que se demande de la formación universitaria

Competencias demandadas en los nuevos economistas

APÉNDICE 2: CUESTIONARIO ENVIADO A EMPLEADORES COLEGIADOS DEL CVE

Escala: 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo

1	Demostrar conocimientos en la materia propia del puesto	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2	Demostrar una visión multidisciplinar en el tratamiento y resolución de problemas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3	Demostrar conocimientos de Gestión por procesos, ISO, EFQM	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4	Saber acerca de la Gestión del Conocimiento y del Capital Intelectual	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5	Utilizar TICs y de forma óptima los paquetes informáticos más habituales	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6	Conocimientos de idiomas	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7	Ser capaz de expresarse con fluidez tanto de forma oral como por escrito	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8	Mostrar capacidad de aprendizaje	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9	Ser capaz de trabajar en equipo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10	Capacidad de liderazgo	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11	Aptitud para la negociación	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12	Capacidad de decidir en situaciones de riesgo e incertidumbre y de gestionar la presión	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13	Capacidad de análisis y síntesis de los factores clave de una situación/problema	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14	Planificar y gestionar bien los tiempos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15	Ser capaz de adaptarse a situaciones diversas (versátil) y nuevos entornos	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16	Mostrar una disposición proactiva de anticipación para investigar y trabajar	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17	Búsqueda de mejora continua (autoaprendizaje y afán de superación)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18	Mostrar disposición a la autocrítica y la reflexión	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19	Actitud optimista y positiva	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20	Estar predispuesto a enseñar, compartir, y motivar	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21	Mostrarse empático y sociable	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22	Estar dispuesto a integrarse en el proyecto (integración y fidelidad)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23	Principios éticos e integridad	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24	Humildad	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25	Alto nivel de compromiso, responsabilidad y madurez	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5