

# El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: una visión desde el mercado de trabajo

**Àngels Fitó Bertran<sup>1</sup>, María Jesús Martínez Argüelles<sup>2</sup>  
y Soledad Moya Gutiérrez<sup>3</sup>**

1. Universitat Oberta de Catalunya, España | [afitob@uoc.edu](mailto:afitob@uoc.edu)

2. Universitat Oberta de Catalunya, España | [mmartinezarg@uoc.edu](mailto:mmartinezarg@uoc.edu)

3. EADA Business School, España | [smoyag@eada.edu](mailto:smoyag@eada.edu)

Fecha de presentación: noviembre de 2013

Fecha de aceptación: febrero de 2014

Fecha de publicación: mayo de 2014

## Cita recomendada

Fitó, À., Martínez, M.J. y Moya, S. (2014). El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: una visión desde el mercado de trabajo. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 11(2). págs. 13-26. doi <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v11i2.2053>

## Resumen

Uno de pilares sobre los que se sustenta la construcción del espacio europeo de educación superior es la apuesta por una formación universitaria profesionalizadora. Las competencias se convierten en el eje fundamental del diseño de las titulaciones, al ser los elementos dinámicos que permiten responder a las necesidades cambiantes de la sociedad. Y las competencias transversales adquieren un papel preponderante dentro del perfil competencial demandado por el mercado de trabajo.

Asimismo, en los últimos años se está produciendo un crecimiento significativo de la oferta de formación superior en línea. Si bien existen múltiples investigaciones que han explorado la efectividad instruccional del e-learning, aún son muy escasos los estudios sobre el potencial de empleabilidad de los graduados en línea.

En esta investigación se analiza el impacto de la metodología formativa, en línea, sobre el potencial de empleabilidad de los graduados de Administración y Dirección de Empresas (ADE). Este análisis se realiza desde la perspectiva de los propios estudiantes y graduados en línea, y los empleadores, a través de la valoración del nivel de adquisición de competencias transversales esenciales para el perfil competencial del graduado de ADE. Los resultados muestran una visión favorable de los graduados en línea respecto a su propia formación, lo que contrasta con su percepción negativa sobre cómo esta formación es valorada en el mercado de trabajo. Sin embargo, los empresarios consideran que aunque el nivel competencial de los graduados en línea es inferior en alguna de las competencias (trabajo en equipo, liderazgo), es similar en la gran mayoría e incluso superior en algunas de ellas (uso de las TIC, búsqueda y gestión de la información, gestión del tiempo, entre otras). Estos resultados confirman el cambio de tendencia de los empleadores en su percepción sobre los graduados en línea y su capacidad de competir con estudiantes presenciales.

## Palabras clave

espacio europeo de educación superior, competencias transversales, empleabilidad, *e-learning*, administración y dirección de empresas

## **The competency profile of online BMA graduates viewed from a job market perspective**

### **Abstract**

*One of the cornerstones of the European Higher Education Area is its emphasis on a higher education that prepares graduates for a profession. Within this context, competencies play a key role in the design of degree courses because they constitute dynamic elements that enable higher education institutions to address the changing needs of society. In this setting, generic competencies become particularly relevant for the job market.*

*Additionally, in recent years we have seen a significant increase in the number of online higher education options. Although there has been a lot of research into the effectiveness of e-learning, very few studies have actually looked into the employability potential of online graduates.*

*This study analyses the impact that the online training methodology has on the employability potential of Business Management and Administration (BMA) graduates, and it does so from a two-fold perspective – that of online students and graduates themselves, and that of employers – by appraising the level of acquisition of generic competencies that are essential to the profile of the online BMA graduate. The findings show that online graduates have a positive appraisal of their education, which contrasts with their negative perception of how this training is appraised by the job market. On the other hand, business employers consider that, even though the competency level of online graduates may be lower in some of these competencies (teamwork, leadership) when compared to face-to-face students, it is similar in most of them and even higher in others (using ICT, searching for and managing information and time management, among others). These findings point to a shift in the way employers perceive online graduates and their ability to compete with face-to-face students.*

### **Keywords**

*European Higher Education Area, generic competencies, employability, e-learning, Business Management and Administration*

## Introducción

En Europa las declaraciones de la Sorbona de 1998 y de Bolonia de 1999 sientan las bases para la construcción del espacio europeo de educación superior (EEES). Uno de los pilares fundamentales de este proceso de reforma es la apuesta por una formación universitaria profesionalizadora, que facilite la empleabilidad de los graduados.

«La Declaración de la Sorbona de 25 de mayo de 1998, inspirada en estas mismas consideraciones, subrayaba el papel fundamental de las universidades en el desarrollo de las dimensiones culturales europeas e insistía en la necesidad de crear un espacio europeo de la enseñanza superior como medio privilegiado para fomentar la movilidad y la empleabilidad de los ciudadanos y el desarrollo global de nuestro continente» (El EEES. Declaración conjunta de los ministros europeos reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999).

Ante este contexto, el EEES sitúa a las competencias como eje del diseño de los planes de estudio (Tymon, 2013). Las competencias se convierten en el punto dinámico de referencia que permite dotar a las universidades de la flexibilidad necesaria para dar respuesta a las demandas de una sociedad cambiante (González y Wagenaar, 2003). Se consideran dos tipos de competencias, las específicas y las transversales o genéricas. Las primeras son las propias de un perfil profesional concreto, mientras que las segundas hacen referencia a capacidades de amplio espectro, no específicas de una profesión o ambiente organizativo. Las universidades devienen responsables de la formación integral de los estudiantes tanto en relación con el logro de las competencias específicas como de las transversales.

Desde entonces las competencias transversales están adquiriendo un papel crecientemente relevante, al considerarse que acercan definitivamente el mundo académico al profesional, y son fundamentales para responder a las demandas sociales que tienden a hallarse en una constante reformulación. Y, por otro lado, porque son cada vez más los autores que consideran estas cualidades personales como la clave del éxito en los procesos de selección (Branine, 2008; Tymon, 2013).

Este énfasis puesto en la educación para la empleabilidad es especialmente relevante en el caso de los graduados de Administración y Dirección de Empresas, no solo por ser una de las titulaciones que encabeza la lista de ofertas en España (por ejemplo, el 4,2% de las ofertas de Adecco corresponde a este ámbito, según su informe de 2013) sino también como resultado de su necesario liderazgo en la gestión de la transición hacia una sociedad basada en el conocimiento (Bangemann, 1996; Shefrin, 2009; Jackson, 2012; Barajas, 2012).

Son diversas las investigaciones que han analizado cuál es precisamente el perfil competencial que demanda el mercado laboral a los graduados de Administración y Dirección de Empresas (Burchell, Hodges y Rainsbury, 2001), y cuál es el *gap* que pudiera existir con relación a las competencias desarrolladas por estos graduados en sus respectivas universidades (Hodges y Burchell, 2003). Si bien los resultados son dispares, en cuanto a relación y relevancia de las diferentes competencias, parece existir consenso en destacar el mayor énfasis de los atributos personales con relación a las destrezas de tipo más técnico (Tymon, 2013; Branine, 2008; Liston, 1998; Meade y Andrews, 1995; Sweeney y Twomey, 1997; Stasz, 1997; Weisz 1999).

La reforma de Bolonia se comienza a plasmar en España en la segunda mitad de la primera década de 2000, cuando empiezan a desplegarse las nuevas titulaciones adaptadas al EEES. Desde entonces se han producido cambios sustanciales en el entorno socioeconómico. Entre ellos destaca el contexto de crisis, incluso de recesión económica en el que se ha visto inmerso el país, lo que ha disparado las tasas de paro y ha producido la quiebra de muchas empresas, así como la necesidad de reformular la estrategia de muchas otras. Si el diseño de las titulaciones

basadas en competencias se fundamenta en la capacidad de estas para dar respuesta a las necesidades de una sociedad cambiante, las transformaciones acontecidas en los últimos años probablemente requerirán de adaptaciones en el perfil competencial de los graduados en general y de ADE en particular.

Asimismo, en los últimos años estamos asistiendo a un crecimiento significativo de la oferta de formación superior en línea, especialmente en el ámbito de los másteres, pero también de los grados universitarios, ya sea en modalidades híbridas (presencial y virtual) o exclusivamente virtuales. Si bien existen múltiples investigaciones que han explorado la efectividad instruccional del *e-learning* comparado con la metodología de enseñanza presencial (entre otros, Berg, 2002; Chaney, 2002; Krentler y Willys-Flurry, 2005), aún son muy escasos los estudios sobre el potencial de empleabilidad de los graduados en línea, sobre todo, en sectores diferentes del académico. Sin embargo, es precisamente bajo este paradigma de una educación para el empleo, y en el contexto de un incremento imparable de la oferta de titulaciones en línea y de una contracción de las ofertas de trabajo, cuando resulta imprescindible conocer cómo valora el mercado de trabajo a los graduados en línea.

Para dar respuesta a estas cuestiones, el trabajo que se presenta a continuación pretende conocer cuál es el impacto de la metodología formativa, presencial frente a en línea, sobre la calidad percibida de la formación en competencias transversales y, en consecuencia, el potencial de empleabilidad de los graduados de una de las titulaciones con mayor oferta y demanda: el grado de Administración y Dirección de Empresas. Este análisis lo realizaremos tanto desde la perspectiva de los propios estudiantes y graduados en línea como de los empleadores.

Los resultados obtenidos pretenden contribuir a dar luz a las instituciones académicas de formación a distancia en general y a las que ofrecen grados de ADE en particular, sobre el nivel de aceptación de sus titulaciones en el mercado laboral, así como asesorar sobre la mejora del diseño, la implantación y la comercialización de las titulaciones, con el propósito último de formar a personas con un elevado potencial de empleabilidad.

## Literatura previa

Existe un amplio cuerpo de literatura que ha explorado el proceso de expansión de la educación en línea y ha puesto de relieve sus bondades y limitaciones. Así, podemos encontrar estudios que ponen de relieve sus déficits en aspectos que se derivan de, por ejemplo, limitaciones en la interacción entre estudiante e instructor (Berg, 2002; Potashnik y Capper, 1998). Por el contrario, existen estudios que ponen de manifiesto su efectividad instruccional tanto para estudiantes (Chaney, 2002) como para formadores (Edwards y otros, 2000) y en disciplinas como la dirección de empresas (Krentler y Willys-Flurry, 2005), la educación (Bernardo, 2004), el derecho (Neil, 2004) e incluso las ciencias de la salud (Mash y otros, 2005), disciplina en principio más reacia a la exploración de sus posibilidades. También existen estudios que muestran que esta modalidad de enseñanza es igualmente válida tanto para grandes corporaciones como para pequeñas empresas (Zager, 2001).

Sin embargo, son pocos los estudios que han centrado sus esfuerzos en captar la percepción del mercado laboral ante esta modalidad de educación. Con relación a la posición de la propia academia como empleadora, los trabajos analizados muestran una evolución en la aceptación de las titulaciones en línea, al inicio más reacia y posteriormente más favorable. Yick, Patrick y Costin (2005) citan un estudio previo de Giannoni y Teone (2003) para destacar que existe por parte de la academia la percepción de que la educación a distancia constituye un *second best*. Adams y DeFleur (2005, 2006) corroboran esta resistencia a las titulaciones en línea en un trabajo en el que, con relación a los estudios de doctorado, se observa que el 98% de los 109 empleadores encuestados preferirían

contratar candidatos con una titulación tradicional. A su vez, un estudio posterior de Flowers y Baltzer (2006) llega a conclusiones parecidas y demuestra que la muestra encuestada está menos predispuesta a contratar candidatos con un doctorado en línea para una posición académica de profesor universitario a tiempo completo, con perspectivas de estabilidad.

En contraposición, estudios más recientes parecen demostrar una mayor aceptación de las titulaciones en línea. Guendoo (2007, 2008) utiliza el método Delphi y entrevista a 52 administradores de las 145 *community colleges* más importantes de Estados Unidos para evidenciar que las titulaciones en línea no son un obstáculo para un candidato a obtener un puesto de trabajo. En este sentido Guendoo se atreve a pronosticar que «One can predict that the gap in perception between subjects of this study (community college leaders) and those of the Adams and DeFleur study [traditional four-years colleges] will continue over time» (Guendoo, 2008, pág. 4).

En otros ámbitos, como el industrial, un primer estudio de Chaney (2002), centrado en la percepción de las titulaciones en línea en la industria farmacéutica, concluye que la aceptación de las titulaciones en línea se está incrementando. Sin embargo, en un estudio similar, Adams, DeFleur y Heald (2007), esta vez aplicado a profesiones vinculadas al sector sanitario, observaron que la mayoría de los empleadores (un 95%) preferiría a solicitantes con titulaciones tradicionales (con independencia de la especialidad del profesional). Otro estudio de Adams y DeFleur (2006) pone claramente de manifiesto que un candidato que ha obtenido su titulación total o parcialmente en un entorno en línea no tiene las mismas posibilidades de éxito que otro cuya titulación ha sido realizada en un entorno presencial. En el caso de puestos de trabajo en contabilidad, administración de empresas, ingeniería y tecnologías de la información, el 96% de los empleadores manifiesta predilección por candidatos con titulaciones tradicionales. Incluso ante la opción de titulaciones híbridas, el 75% prefiere la opción presencial (Adams y DeFleur, 2006).

Finalmente Seidbold (2007), en un estudio cualitativo realizado con el objetivo de explorar la percepción de los empleadores con respecto a la educación en línea, entrevistó a seis responsables de recursos humanos de grandes empresas de servicios con probabilidad de seleccionar personas con un perfil básico de formación en ADE. De su investigación se concluye que el empleador percibe que son distintas las competencias que se adquieren en un entorno en línea (automotivación y competencias en tecnologías de la información y la comunicación) que en uno tradicional (capacidad de comunicación, trabajo en equipo). Bajo esta perspectiva muestra su preferencia hacia sistemas híbridos de educación. Además, subraya que uno de los factores que determina una percepción positiva hacia la formación en línea es la propia experiencia en entornos formativos a distancia. En este sentido, concluye que la educación en línea está empezando a afectar a los procesos de selección de personal: «If asked five years ago, four participants said they would have had a negative perception. If asked again in five years, what will their answers be?» (Seidbold, 2007, pág. 107).

Por último y a modo de conclusión, cabe resaltar que, tal y como la literatura ha puesto de manifiesto, la modalidad de los estudios tiene impacto en el acceso y progresión en el mercado laboral, y que las titulaciones en línea todavía están estigmatizadas precisamente por las dudas que suscita acerca del desarrollo de determinadas competencias (Wagner, Hassanein y Head, 2008). Sin embargo, por sus ventajas en términos de coste y oportunidad, la educación universitaria en línea seguirá su proceso de expansión arrojando cada vez más titulados al mercado de trabajo. Esto, sin duda, afectará a los procesos de selección en los que es de prever que la aceptación de titulados en línea vaya en aumento. El propósito del trabajo que se desarrolla a continuación es precisamente constatar cuál es la aceptación actual de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea, centrándose especialmente en la adquisición de las competencias de carácter transversal, elemento cada vez más determinante en los procesos de selección.

## Metodología

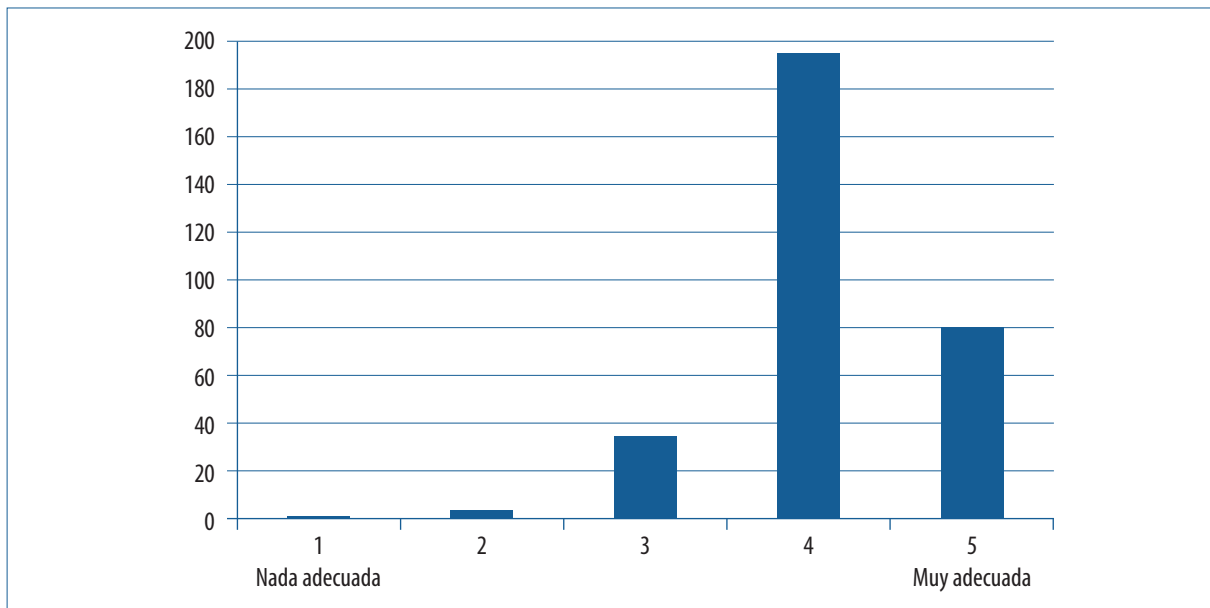
El primer paso para desarrollar nuestra investigación consiste en la construcción de un cuestionario que, con indiferencia de la modalidad de formación (presencial y en línea), recoja las competencias transversales que se consideren clave para el perfil competencial de un graduado de ADE y sobre el que puedan ser encuestados estudiantes, graduados y empresarios. La selección de las competencias genéricas que conforman el cuestionario se realiza a partir de las incluidas en el Proyecto Tuning y en el Libro Blanco del Grado en Economía y Empresa (ANECA, 2005). En dichos referentes previos no se incorporaba ninguna distinción con relación a modalidad de formación. Con posterioridad se realizaron entrevistas en profundidad a cuatro directores generales de empresas responsables de la selección de personal vinculadas al área de la administración y dirección de empresas. De esta forma se captó su opinión sobre si el cuestionario incluía de forma apropiada las competencias que, después de casi una década de los documentos de referencia anteriores, valora hoy en día el mercado de trabajo. Sus comentarios y sugerencias permitieron actualizar, completar y modificar el cuadro de competencias inicial hasta obtener una lista definitiva de 20 competencias genéricas. Este cuestionario se administró por vía en línea, por un lado, a los estudiantes de primer año y a los graduados del grado de ADE de la Universitat Oberta de Catalunya (universidad que ofrece sus títulos 100% en línea) y, por otro, a los empresarios asociados a la Fundación Factor Humano (que acoge a profesionales del ámbito de la gestión de personas interesados en crear valor en esta temática, para contribuir a una sociedad en la que predominen las organizaciones más humanas) y a la Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección (ACCID). La asociación elegida fue la ACCID, ya que su misión enuncia explícitamente «ser el nexo de unión de los profesionales y académicos que trabajan en Cataluña en el ámbito de la Dirección de Empresas». En esta asociación participan empresarios del conjunto del tejido empresarial catalán y en ella están representadas empresas de diferente tamaño y sector de actividad. Este trabajo de campo se desarrolló entre abril y junio de 2013. Se obtuvieron encuestas válidamente cumplimentadas de 299 estudiantes de primer año y de 40 graduados de ADE. Asimismo, se consiguió la participación de 242 empresarios (23 pertenecientes a la Fundación Factor Humano y el resto a la ACCID). Todos los cuestionarios enviados contienen variables descriptivas que permitirán, en trabajos futuros de investigación, analizar cuáles son los determinantes de las respuestas obtenidas. Estas variables son especialmente relevantes en el caso de los empresarios puesto que a diferencia de los estudiantes y graduados, todos ellos procedentes de titulaciones en línea, pueden acumular formación obtenida en distintas modalidades formativas: presencial y en línea.

## Análisis y resultados

En primer lugar es necesario destacar que si bien hemos encuestado a estudiantes de primer año y a graduados, no hemos encontrado diferencias significativas entre las respuestas de unos y otros al cuestionario suministrado. Así, por ejemplo, todos ellos consideran que el potencial de empleabilidad y/o promoción profesional de los graduados de ADE, en un contexto de crisis como el actual, es, sin ser excesivamente elevado, adecuado, y le asignan una media de 3,34 (en una escala de 1 a 5).

Estos estudiantes y graduados parecen sentirse satisfechos con la formación que han recibido o están recibiendo. La calidad de esta formación en línea la valoran con una media de 4,12.

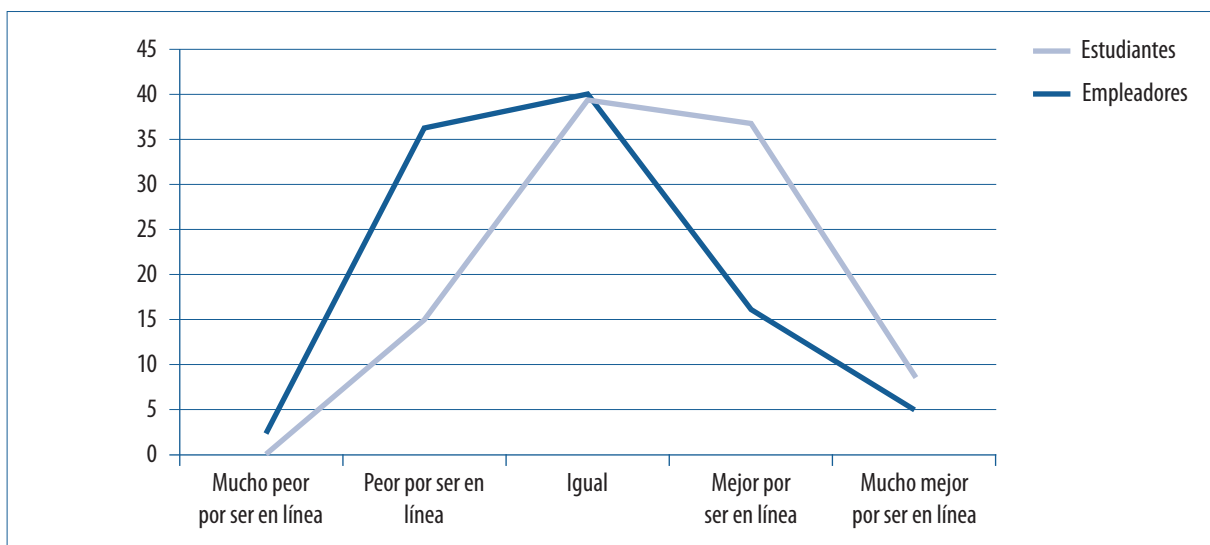
**Gráfico 1.** Calidad de la formación en ADE en línea (frecuencias)



Además, cuando se les pregunta sobre cómo perciben la calidad de la formación que han recibido en relación con la que podían haber obtenido en una universidad presencial, casi el 40% considera que no existen diferencias significativas entre una y otra modalidad de formación. El 15% valora su formación como peor de la que podría haber adquirido presencialmente y el resto la valora como mejor (37%) o mucho mejor (9%).

Esta visión positiva sobre su propia formación en línea contrasta con la visión negativa con la que perciben que el mercado laboral valora su título obtenido a través de esta modalidad formativa. De hecho, cuando se les pregunta sobre cómo creen que su título puede ser percibido en el mercado laboral, casi el 40% (36,6% peor; 2,4 mucho peor) considera que será juzgado como de peor calidad que si fuera obtenido presencialmente, mientras que solo el 20% piensa que será percibido como mejor.

**Gráfico 2.** Percepción de los estudiantes de la calidad de su formación en línea: propia frente a empleadores



Esta percepción de los estudiantes y los graduados se puede considerar especialmente cualificada si tenemos en cuenta que ha sido emitida por estudiantes que mayoritariamente tienen experiencia en el mercado laboral (el 96,2%) y en formación universitaria presencial (ya que aproximadamente el 80% había iniciado sus estudios universitarios previamente de manera presencial).

A continuación contrastamos esta visión de los estudiantes con la que los propios empleadores manifiestan en relación con la formación en línea, en cuanto metodología que permite la adquisición de competencias genéricas o transversales. A los potenciales empleadores de graduados de ADE se les preguntó en qué medida consideraban que cada una de las veinte competencias transversales referidas en la encuesta habían sido adquiridas por un graduado en línea, comparado con uno presencial. Tal y como se muestra en la tabla siguiente, las respuestas difieren en función de la competencia que se considere en cada caso. Si bien siempre se constata cierta dispersión en las respuestas en la medida en que, para una misma competencia, siempre existen empleadores que opinan que se

**Tabla 1.** Percepción empresarial del grado de adquisición de las competencias en un entorno en línea frente a un entorno presencial

Competencias	Grado de adquisición (%)			Importancia	
	Inferior en línea	Equivalente	Superior en línea	Media	Desv.
Comportarse de manera ética y socialmente responsable	5,7	92	2,4	<b>4,46</b>	0,82
Aprender y desaprender	7,7	82,3	10	4,19	0,90
Tomar decisiones	11	78,5	10,5	4,20	0,82
Análisis y síntesis	8,5	74,5	17	4,35	0,79
Orientarse a resultados	9,2	74,4	16,4	4,05	0,82
Crítica y autocrítica	18,9	74,1	7,1	4,09	0,81
Trabajar en un contexto internacional	11	72,4	16,7	3,88	0,96
Resolver problemas	15,8	70,8	13,4	<b>4,45</b>	0,74
Utilizar y aplicar las TIC	5,7	26,7	<b>67,6</b>	4,23	0,77
Buscar y gestionar la información	3,8	41,8	<b>54,5</b>	4,15	0,83
Gestionar el tiempo	8	39,6	<b>52,4</b>	<b>4,42</b>	0,81
Organizar y planificar el trabajo	7,6	42,2	<b>50,2</b>	<b>4,52</b>	0,78
Adaptarse al cambio	7,6	66,7	25,7	4,36	0,78
Ser creativo e innovador (espíritu emprendedor)	12,2	66,7	21,1	3,97	0,87
Trabajo en equipo	59,6	33,8	6,6	<b>4,52</b>	0,87
Liderazgo	34,4	60,4	5,2	3,84	0,93
Comunicarse y trabajar con expertos en otras áreas	31,9	55,2	12,9	4,38	0,78
Comunicar de manera oral y escrita en lengua extranjera	26,4	62,7	10,8	3,90	0,86
Comunicar de manera oral y escrita en lengua propia	25,7	61,4	12,9	4,16	0,90
Aplicar los conocimientos en la práctica	22,9	69,5	7,6	4,24	0,76



alcanza un nivel competencial superior gracias a la metodología en línea, otros que consideran que el nivel alcanzado es peor y otros que consideran que es el mismo o equivalente.

No obstante, podemos distinguir tres tendencias claramente diferenciadas.

- (1) Existe un conjunto de competencias en las que los empleadores mayoritariamente (más del 70% de los encuestados) consideran que se puede alcanzar un mismo nivel competencial, independientemente de la metodología formativa adoptada. Entre estas competencias se encuentran aquellas relativas a la capacidad para desarrollar un comportamiento ético y socialmente responsable, para aprender y desaprender o para tomar decisiones, entre otras.
- (2) Los empresarios valoran que los estudiantes que han adquirido su título de graduados de ADE de forma virtual han adquirido un nivel competencial superior a aquellos que han cursado sus estudios presencialmente, en competencias tales como utilizar y aplicar las TIC, buscar y gestionar la información, gestionar el tiempo y organizar y planificar el trabajo.
- (3) Finalmente, existen competencias en las que los empresarios ven difícil que virtualmente se pueda alcanzar el mismo nivel competencial que cuando la formación es presencial. La competencia que más claramente perciben que se adquiere peor en un contexto virtual es la que hace referencia a la capacidad para trabajar en equipo. De igual manera, un porcentaje sustancial de potenciales empleadores valora como relativamente peor formados a los titulados en línea en competencias como el liderazgo o la capacidad para comunicarse y trabajar con expertos de otras áreas.

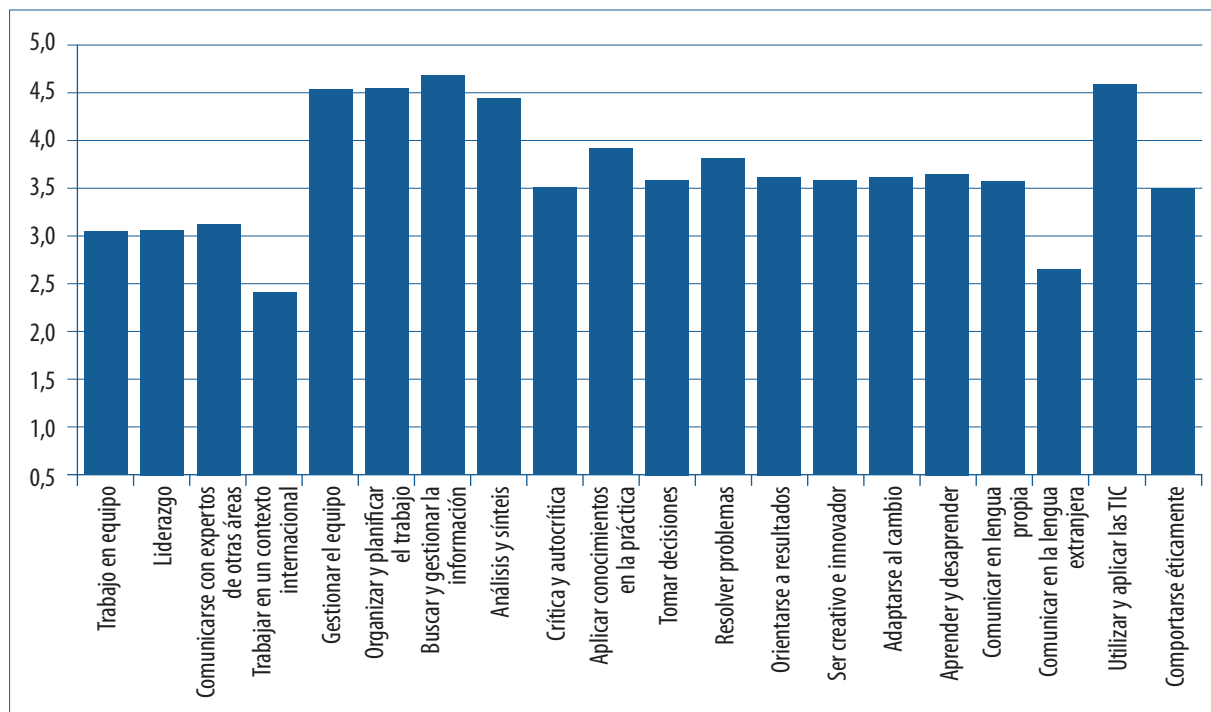
Por tanto, desde el punto de vista de nuestros encuestados, la visión peyorativa de la formación en línea no es en absoluto generalizable y debe interpretarse a la luz de muchos matices. A la hora de seleccionar a un graduado de ADE para ocupar un puesto de trabajo, los potenciales empleadores atribuyen la importancia más elevada (en media) a la capacidad para organizar y planificar el trabajo, así como a la capacidad para trabajar en equipo. Estas dos competencias ya formaban parte de las cinco competencias más valoradas en el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003). A su vez, en el estudio de Tymon (2013), en una tabla que resume otras clasificaciones de competencias obtenidas en estudios anteriores, aparecen destacadas como las más valoradas en varios de ellos. Y precisamente en estas dos competencias las visiones mayoritarias son totalmente contrapuestas en cuanto a la adecuación de una u otra metodología formativa. En el caso de la capacidad para organizar y planificar el trabajo, el 50,5% de los encuestados considera que los titulados mediante *e-learning* la han desarrollado de manera más profunda que los titulados presencialmente. Mientras que en el caso del trabajo en equipo casi el 60% de los empleadores encuestados considera que esta competencia está mucho menos presente o desarrollada en los titulados en línea.

En el resto de las competencias valoradas como más importantes por los empleadores (capacidad para comportarse de manera ética y socialmente responsable y para resolver problemas) observamos que opinan mayoritariamente que pueden ser adquiridas de manera equivalente utilizando una metodología u otra. Otra de las competencias consideradas como esenciales, la capacidad para gestionar el tiempo, creen mayoritariamente que se adquiere mejor en un contexto en línea (52,4%) o de una manera equivalente a como se haría en un entorno presencial (39,6%), solo un porcentaje muy reducido (8%) valora como más negativo el entorno en línea para facilitar su adquisición. Esta percepción puede estar ligada al hecho de que tradicionalmente los estudiantes que se forman en

línea son personas que se ven en la necesidad de compatibilizar sus responsabilidades profesionales y personales con el estudio. Por tanto, aquellos que finalmente se titulan han puesto de manifiesto una buena gestión de su propio tiempo para alcanzar estos múltiples objetivos vitales simultáneamente.

Estas percepciones son corroboradas, en gran medida, por los propios graduados. Como se puede ver en el gráfico 3, los estudiantes se consideran especialmente bien formados en las mismas competencias que destacan los empleadores (buscar y gestionar la información, usar las TIC, organizar y gestionar el tiempo) y peor cualificados en aspectos relativos a la capacidad para trabajar en un entorno internacional, comunicarse en lengua extranjera y trabajar en equipo. No obstante, se ha de reseñar que estas percepciones están ligeramente sesgadas por el hecho de que, cuando cursaron la titulación, esta se encontraba en fase de despliegue, lo que limitó sus opciones de optatividad, por ejemplo, al no poder cursar en aquel momento asignaturas como International management.

**Gráfico 3.** Valoración de los graduados de ADE sobre el nivel competencial alcanzado (escala de 1 a 5)



## Conclusiones

En un contexto de formación universitaria para el empleo y de creciente oferta formativa en línea, esta investigación analiza en qué medida el hecho de obtener una titulación en línea afecta al potencial de empleabilidad de los graduados en el ámbito de la administración y la dirección de empresas. La importancia de analizar este colectivo específico de graduados de ADE es doble, por un lado, son los titulados que acumulan mayores ofertas de contratación y, por otro, por el rol transformador que se exige a estos graduados en un contexto en el que están en crisis los modelos tradicionales de organización de empresas.

La revisión de la literatura había mostrado que con frecuencia la formación en línea es considerada un *second best* (Yick, Patrick y Costin, 2005), visión a la que no son ajenos un porcentaje sustancial de los estudiantes y gradua-

dos en línea encuestados en este estudio. Si bien la mayoría de estos estudiantes, formados en línea, no consideran que su formación sea de inferior calidad a la que podrían obtener en una universidad presencial (de hecho, más del 45% considera que es incluso mejor), aproximadamente el 40% piensa que el mercado laboral minusvalorará su título por el hecho de haber sido obtenido en línea.

Sin embargo, las opiniones vertidas por los empleadores encuestados no permiten confirmar esta visión peyorativa de la formación en línea, sino que se encuentran más acordes con lo indicado en el estudio de Seidbold (2007). Así, manifiestan que gran parte de las competencias transversales se alcanzan de manera equivalente en ambas modalidades formativas. Ahora bien, existen diferencias entre unos graduados y otros, ya que, en su opinión, los graduados en línea presentan mejor nivel competencial en algunos ámbitos relevantes (por ejemplo, el de organización y planificación del trabajo) y peor en otros (sobre todo, el relativo al trabajo en equipo). Además, esta visión es parcialmente corroborada por las percepciones de los graduados sobre el nivel competencial alcanzado en cada una de las competencias transversales.

Para todas las universidades presenciales y no presenciales está suponiendo un reto la adaptación al espacio europeo de educación superior y la necesidad de capacitar a sus estudiantes en competencias transversales claves para aumentar su empleabilidad. La creciente oferta de formación superior en línea a la que se une una visión progresivamente positiva de dicha formación supone una oportunidad para las instituciones que ofrecen *e-learning* que no deben desaprovechar. Al contrario, deben contribuir a corroborar y acrecentar esta visión positiva con una oferta cada vez de mayor calidad y mejor adaptada al perfil competencial que demanda el mercado laboral. Consideramos que, a diferencia de lo expuesto por Seidbold (2007), no es imprescindible recurrir a modelos híbridos para alcanzar este objetivo puesto que cualquiera de las competencias encuestadas puede desarrollarse en un contexto en línea. A través del esfuerzo constante en innovación en la metodología formativa es posible alcanzar de manera óptima todas las competencias transversales reseñadas. En este sentido, es esencial trabajar para diseñar sistemas, procesos y actividades de aprendizaje que faciliten el logro en línea de aquellas competencias en las que los e-graduados se considera que presentan un menor nivel competencial, sobre todo, si estas son especialmente valoradas en el mercado laboral.

## Referencias

- Adams, J., y DeFleur, M. (2005). The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for obtaining a faculty position. *The American Journal of Distance Education*, 19(2), 71-85. doi [http://dx.doi.org/10.1207/s15389286ajde1902\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s15389286ajde1902_2)
- Adams, J., y DeFleur, M. (2006). The acceptability of online degrees earned as a credential for obtaining employment. *Communication Education*, 55(1), 32-45. doi <http://dx.doi.org/10.1080/03634520500343376>
- Adams, J., DeFleur, M., y Heald, G. (2007). The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for health professionals. *Communication Education*, 56(3), 292-307. doi <http://dx.doi.org/10.1080/03634520701344959>
- Allen, E., y Seaman, J. (2011). *Going the Distance Online Education in the United States*. Babson Survey Research Group y Quahog Research Group, LLC. Consultado en <http://www.onlinelearningsurvey.com/reports/goingthedistance.pdf>.
- Bangemann, M. (1996). The European Vision of the Information. 10th World Congress "Technology and Services in the Information Society". Consultado en <http://europa.eu.int/en/comm/dgiii/speeches/bangwit.htm>.

- Barajas, M. (2002). Restructuring Higher Education institutions in Europe: The case of virtual learning environments. *Interactive Educational Multimedia*, 5, 1-28. Consultado en <http://www.ub.es/multimedia/iem>.
- Berg, G. (2002). *Why distance learning? Higher education administrative practices*. Westport Connecticut: Praeger Publishers.
- Bernardo, V., Ramos, M. P., Plapler, H., Francisco, L., De Figueiredo, P. y Nader, H. B. (2004). Web-based learning in undergraduate medical education: development and assessment of an online course on experimental surgery. *International Journal of Medical Informatics*, 73, 731-742. doi <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2004.06.002>
- Branine, M. (2008). Graduate recruitment and selection in the UK. *Career Development International*, 13(6), 497-513. doi <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810901660>
- Burchell, N., Hodges, D. y Rainsbury, E. (2001). What competencies do business graduates require? Perspectives of New Zealand stakeholders. *Journal of Cooperative Education*, 35(2-3), 11-20.
- Chaney, E. G. (2002). *Pharmaceutical employers' perceptions of employees or applicants with e-degrees or online coursework*. (Tesis doctoral). Indiana State University, Indiana.
- Columbaro, N. y Monaghan, C. (2009). Employer perceptions of online degrees: a literatura review. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 12(1), 1171-1178.
- Edwards, M. E., Cordray, S. y Dorbolo, J. (2000). Unintended benefits of distance-education technology for traditional classroom teaching. *Teaching Sociology*, 28, 386-391. doi <http://dx.doi.org/10.2307/1318588>
- EUROSTAT (2013). Employment statistics. Consultado en [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics).
- Flowers, J. y Baltzer, H. (2006). Hiring Technical Education faculty: Vacancies, criteria, and attitudes toward online doctoral degrees. *Journal of Industrial Teacher Education*, 43(3), 29-44.
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Guendoo, L. (2007). *Credibility challenges to online doctoral graduates seeking faculty positions: A community college perspective*. (Tesis doctoral). Capella University, Minnesota.
- Guendoo, L. (2008). Community colleges friendlier to online PhDs. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 11(3). Consultado en <http://www.westga.edu/~distance/ojdl/fall113/guendoo113.html>.
- Hodges, D. y Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Jackson, D. (2012). Non-technical competencies in undergraduate business degree programs: Australian and UK perspectives. *Studies in Higher Education*, 37(5), 541-567. doi <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2010.527935>
- Krentler, K. A. y Willis-Flurry, L. A. (2005). Does technology enhance actual student learning? The case of online discussion boards. *Journal of Education for Business*, julio-agosto, 316-321. doi <http://dx.doi.org/10.3200/JOEB.80.6.316-321>
- Liston, C. B. (1998). Graduate attributes survey (GAS): Results of a pilot study. *Journal of Institutional Research*, 7(1), 57-73.
- Mash, R. J., Marais, D., Van Der Walt, S., Van Deventer, I., Steyn, M. y Labadarios D. (2005). Assessment of the quality of interaction in distance learning programmes utilising the internet (WebCT) or interactive television (ITV). *Medical Education*, 39, 1093-1100. doi <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2929.2005.02315.x>
- Meade, P. y Andrews, R. (1995). Measuring employer satisfaction in higher education. *The Quality Magazine*, abril, 52-53.

- Neil, M. (2004). High marks. *ABA Journal*, 90, 14.
- Potashnik, M. y Capper, J. (1998). Distance education: Growth and diversity. *Finance and development*, 35(1), 42-45.
- Seibold, K. N. (2007). *Employers' perceptions of online education*. (Tesis doctoral). Oklahoma State University, Oklahoma.
- Shefrin, H. (2009). Ending the management illusion: preventing another financial crisis. *Ivey Business Journal*, 73(enero-febrero). Consultado en [http://www.iveybusinessjournal.com/article.asp?intArticle\\_ID=805](http://www.iveybusinessjournal.com/article.asp?intArticle_ID=805).
- Stasz, C. (1997). Do employers need the skills they want? Evidence from technical work. *Journal of Education and Work*, 10(3), 205-223. doi <http://dx.doi.org/10.1080/1363908970100301>
- Sweeney, M. y Twomey, P. (1997). Preparing graduates for 2020: The role of cooperative education. 10th World Conference on Cooperative Education. Ciudad del Cabo.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, 38(6), 841-856. doi <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>
- Wagner, N., Hassanein, K. y Head, M. (2008). Who is responsible for E-Learning Success in Higher Education: A Stakeholders' Analysis. *Journal of Educational Technology and Society*, 11(3), 26-36.
- Weisz, M. (1999). *The added value of undertaking cooperative education year: The measurement of student attributes*. Melbourne: Royal Melbourne Institute of Technology.
- Yick, A., Patrick, P. y Costin, A. (2005). Navigating distance and traditional higher education: Online faculty experiences. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 6(2). Consultado en <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/235/853>.
- Zager, M. (2001). Online training: A practical alternative for small businesses. *Rural Telecommunications*, 20, 42-45.

---

## Sobre las autoras

Àngels Fitó Bertran

[afitob@uoc.edu](mailto:afitob@uoc.edu)

Profesora agregada y directora de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya

Àngels Fitó Bertran es profesora agregada y directora de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya desde 2010. Anteriormente compaginó la docencia en otras universidades españolas con actividades de consultoría en el ámbito económico y financiero. Su investigación se focaliza en el campo de la información económica y financiera, así como en el *e-learning*. Los resultados de su trabajo han sido publicados en revistas indexadas internacionales y defendidos en congresos internacionales tanto del ámbito contable y financiero como del educativo.

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Estudios de Economía y Empresa

Avenida del Tibidabo, 39-43

08035 Barcelona

España

María Jesús Martínez Argüelles

[mmartinezarg@uoc.edu](mailto:mmartinezarg@uoc.edu)

Profesora agregada del ámbito de organización de empresas de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya

María Jesús Martínez-Argüelles es profesora del ámbito de organización de empresas de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, y actualmente es directora del grado de Administración y Dirección de Empresas de la citada universidad. En el ámbito de la investigación está especialmente interesada en los temas relacionados con los efectos de la expansión y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) sobre la estrategia y la organización empresarial. En este contexto, ha participado en investigaciones, ha publicado artículos y ha presentado comunicaciones sobre los efectos de las TIC en la educación superior, sobre todo desde la perspectiva de la gestión del aprendizaje virtual, así como sobre el uso del teletrabajo y sus implicaciones organizativas y en la conciliación de la vida familiar y profesional.

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Estudios de Economía y Empresa

Avenida del Tibidabo, 39-43

08035 Barcelona

España

Soledad Moya Gutiérrez

[smoyag@eada.edu](mailto:smoyag@eada.edu)

EADA Business School

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Barcelona y doctora en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Pompeu Fabra. Ha sido profesora visitante en la Universidad Autónoma de Barcelona y en la Leeds University Business School, y es autora de numerosos artículos y libros tanto académicos como profesionales sobre temas de reforma contable, contabilidad internacional y normas internacionales de información financiera (NIIF), análisis de empresas, consecuencias económicas de la regulación contable y consolidación de estados financieros. Ha participado en diversos proyectos de investigación competitivos y actualmente es miembro del grupo de investigación de Gestión y Evaluación de las Organizaciones, con financiación del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Además, es miembro del consejo editorial de las revistas académicas *Accounting in Europe* y *Accounting Education: an International journal* y subdirectora de la *Revista de Contabilidad y Dirección* (ACCID).

EADA Business School

Calle de Aragón, 204

08011 Barcelona

España



Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.es>

