

# Competencias deseables en las/los economistas según las empleadoras

## Iñaki Perriñez Cañadillas

Profesor titular del Departamento de Economía Financiera II, Universidad del País Vasco

## María Jesús Luengo Valderrey

Profesora del Departamento de Evaluación de la Gestión e Innovación Empresarial, Universidad del País Vasco.

Subdirectora de extensión universitaria y alumnado y coordinadora de titulación, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Bilbao

**RESUMEN:** La mujer va estando cada vez más presente en cargos directivos y en puestos de responsabilidad, aunque todavía no alcanza la paridad con los hombres. Este hecho origina que los estudios desde el punto de vista del colectivo empleador tengan un sesgo masculino.

Por ello, pretendemos que sean las empleadoras las que nos digan qué es lo que necesita un/a titulado/a para el des-

empeño eficaz de la profesión de economista.

Nuestra propuesta va encaminada a detectar, atendiendo al género de la persona empleadora, aquellas competencias/habilidades que requieren los puestos de trabajo de nuestros titulados y tituladas economistas. Tratamos de determinar el perfil de egreso que realmente demanda la sociedad, según la demandante.

**PALABRAS CLAVE:** Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), competencias, conocimientos, valores, habilidades.

## 1. Introducción

La mujer siempre ha tenido un papel difícil dentro del mercado laboral. Cada año, finalizan los estudios universitarios muchas más mujeres que hombres, pero en el momento de dar el salto al mercado laboral y de asumir cargos de responsabilidad, el porcentaje cambia. Cuando examinamos empresas relacionadas con el mundo científico, tecnológico y empresarial, nos damos cuenta de que la presencia de mujeres en cargos directivos es mínima.

En España hubo que esperar a 1943 para que la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad Central incluyera por primera vez a una mujer en su orla. Sin embargo, hoy en día el número de licenciadas en Ciencias Económicas en España supera al de los licenciados. Empieza a ser más frecuente la presencia de mujeres en los equipos de analistas que

observan la realidad económica, en los consejos de administración de empresas, en puestos directivos.

Está demostrado empíricamente que la tasa de educación femenina influye positivamente en la productividad general del trabajo, por lo que constituye uno de los pilares en los que se apoyan los programas del Banco Mundial.

A su vez, existe una relación empírica entre desigualdad de género y crecimiento económico: las desigualdades reducen el crecimiento y éste suele ir aparejado a menores desigualdades. No hay mucha literatura al respecto, pero existe cierta evidencia de que la presencia de la mujer eleva la productividad del trabajo.

Recientemente el Fondo Monetario Internacional (FMI) publicó un informe preparado por Janet Stotsky sobre este tema (*Gender and its relevance to macroeconomic policy: a survey*, octubre 2006). Parte de los argumentos que explicarían el efecto positivo de la participación femenina en la vida económica se encuentran en el comportamiento de la mujer, diferente al del hombre, en temas como el ahorro y la inversión. Las mujeres son más proclives a destinar el ahorro a favor de las necesidades básicas o en desarrollo de los hijos.

Así, las diferencias de género en comportamientos que derivan de decisiones privadas o de políticas públicas pueden llevar a resultados económicos distintos.

Este hecho está llevando al Banco Mundial y al Fondo Monetario a cambiar ciertos aspectos de sus políticas de ayuda al desarrollo para asegurar que los efectos del crecimiento se distribuyan entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la menor presencia de las mujeres en puestos superiores puede explicarse básicamente por dos razones (que recoge un estudio publicado por el Banco Central Europeo en marzo de 2005: *European women: why don't they work?*), las rigideces laborales y las preferencias respecto a la maternidad. Las iniciativas que permitan compatibilizar la maternidad con el trabajo fomentarán la presencia femenina en el mercado laboral, y las medidas que establezcan que el coste de tener hijos recaiga en todos los trabajadores, sean mujeres u hombres, contribuirán a eliminar las desigualdades salariales.

Así, parece que aún se necesitan políticas que fomenten la participación femenina en la economía e incluso leyes de igualdad. Si las mujeres hubieran ocupado puestos directivos en las empresas y en los Gobiernos de forma histórica, seguramente no harían falta esas normas, porque de forma natural ya tendríamos la situación que ahora se pretende fomentar.

## 2. Objetivo del Estudio

El desequilibrio existente entre mujeres economistas y las que ocupan cargos de responsabilidad o ejercen como profesionales independientes en sus propios despachos queda reflejada en el número de colegiadas en el Colegio Vasco de Economistas. Sabemos que el número de mujeres que se licencian es superior al de hombres y, sin embargo, del total de personas colegiadas aproximadamente el 30% son mujeres.

Esta realidad se ve reflejada en los resultados de las actividades que, de cualquier índole, desarrolla el Colegio Vasco de Economistas (CVE), entre ellas en el estudio que hemos realizado para el Colegio (Perriñez et al., 2009) en el que se establecen las pautas de respuesta a la

cuestión ¿qué competencias han de tener los economistas según los empleadores?.

En dicho estudio han intervenido tanto hombres como mujeres a la hora, pero no lo han hecho en un nivel de igualdad (50%) sino según el nivel de presencia en el CVE; es decir las dos terceras partes de las encuestas están respondidas por hombres. De resultas de esto, el perfil de egreso del mencionado estudio tiene un importante sesgo a las preferencias del género masculino, desconociendo si dicho perfil es el que las mujeres economistas también desearían para los futuros y futuras egresados y egresadas.

En este trabajo tratamos de detectar si existe equilibrio, desde el punto de vista del género, en las competencias objeto de cuestión, para posteriormente desarrollar, desde el punto de vista del género de la persona empleadora, aquellas competencias/habilidades que requieren los puestos de trabajo de nuestros titulados y tituladas economistas. Pretendemos determinar el perfil de egreso que realmente demanda la sociedad, según el género del o de la demandante

Llegados a este punto nos planteamos como objetivos del presente estudio:

- Objetivo General:  
Detección de las diferencias y similitudes en el perfil de egreso de una o un economista atendiendo al género de la persona empleadora.
- Objetivo Secundario:  
Perfil de egreso deseado por género y sector de actividad.

### 3. Metodología

Nuestra investigación se enmarca dentro de la investigación de finalidad explicativa, al tratar de profundizar sobre las razones de las diferen-

cias entre las opiniones de hombres y mujeres sobre el perfil actual y el deseado para un/a economista titulado/a. Este tipo de investigación se encuentra entre las cuatro aplicaciones principales que, según Rabadán y Ato (2003, p. 24), a partir de otros autores, las técnicas cualitativas pueden tener para la investigación de mercados.

Por otra parte, los más recientes avances neurológicos (Martínez, 2008) nos descubren que un hemisferio cerebral está más especializado en la actividad matemática (o sea, el Cuantitativo), mientras que el otro está más especializado en el lenguaje (es decir, el Cualitativo). Esto implica que la combinación de ambas metodologías (cuantitativa y cualitativa) nos lleva siempre más lejos en nuestras conclusiones, al tener una visión mas completa del problema analizado.

En esta línea nos hemos valido tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, desarrollando el trabajo las siguientes fases:

- Tabulación y tratamiento de datos; esto es filtrado de los datos y tratamiento atendiendo al género de la persona encuestada.
- Análisis de datos y redacción de informe previo; esto es interpretación de los datos, diferenciando el género, para concretarlos en competencias demandadas a los/las egresados/as en general, y competencias según el sector en el que la persona encuestada desarrolla su actividad profesional (Industrial, Comercial, Servicios Profesionales y Otros Servicios).
- Validación de los resultados cuantitativos mediante una dinámica de grupos con mujeres empresarias (análisis cualitativo).

#### 4. Resultados de los análisis, atendiendo al género

##### 4.1 Análisis cuantitativo por tipo de competencia

Las competencias objeto de análisis han sido clasificadas en cuatro grandes grupos: “Conocimientos”, “Habilidades”, “Actitudes” y “Valores”.

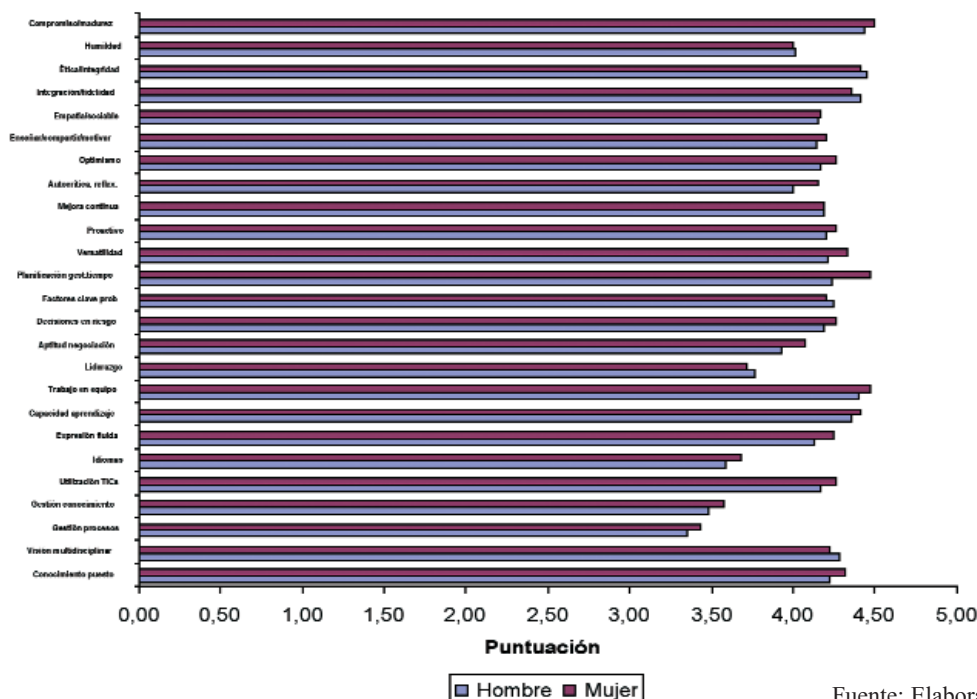
El análisis cuantitativo previo nos muestra que las mujeres son, para la mayoría de las cuestiones planteadas, más exigentes que los hombres, ya que dan puntuaciones más altas en las respuestas a las competencias que necesita una/un economista recién egresado y más bajas cuando se trata de opinar sobre las competencias adquiridas en su período de formación universitaria.

A pesar de no surgir, en general; diferencias de puntuación significativas hay cuatro competencias en las que la divergencia, con una confianza del 90%, ha de tenerse en cuenta: la más relevante es la “necesidad de planificación y gestión del tiempo”, a continuación vienen la “capacidad de autocritica y reflexión”, la “versatilidad” y la “aptitud para la negociación”. Las mayores discrepancias de opinión entre ambos géneros se encuentran en las “Habilidades” que necesitan los/las futuros/as economistas (tres de cuatro).

Comenzaremos por exponer los resultados a la cuestión de las competencias que necesita cualquier economista recién egresado/a, atendiendo al género de la persona encuestada.

Tal y como se aprecia en el gráfico 1, en general, nos encontramos con las mismas competencias con distinta priorización en la mayor parte de los grupos.

Grafico 1: Valoraciones según género de "necesita" competencias



Fuente: Elaboración Propia

En lo que respecta a “Conocimientos”, los hombres dan más importancia a la “visión multidisciplinar”, seguida del “conocimiento del puesto” y la “utilización de las TICs”; las mujeres ponen en primer lugar el “conocimiento del puesto”, seguida de la “utilización de las TICs” y de la “visión multidisciplinar”. Se observa que las competencias prioritarias coinciden aunque no el orden.

Si nos centramos en “Habilidades”, la mujeres priorizan el “trabajo en equipo” y la “planificación y gestión del tiempo”, seguidas por la “capacidad de aprendizaje”; los hombres, a su vez, priman el “trabajo en equipo” y a continuación la “capacidad de aprendizaje”, quedando más relegada la competencia “factores clave para la resolución de problemas”. Surgen las primeras discrepancias, ya que la “planificación y gestión del tiempo” de primera necesidad para las mujeres es la cuarta para los hom-

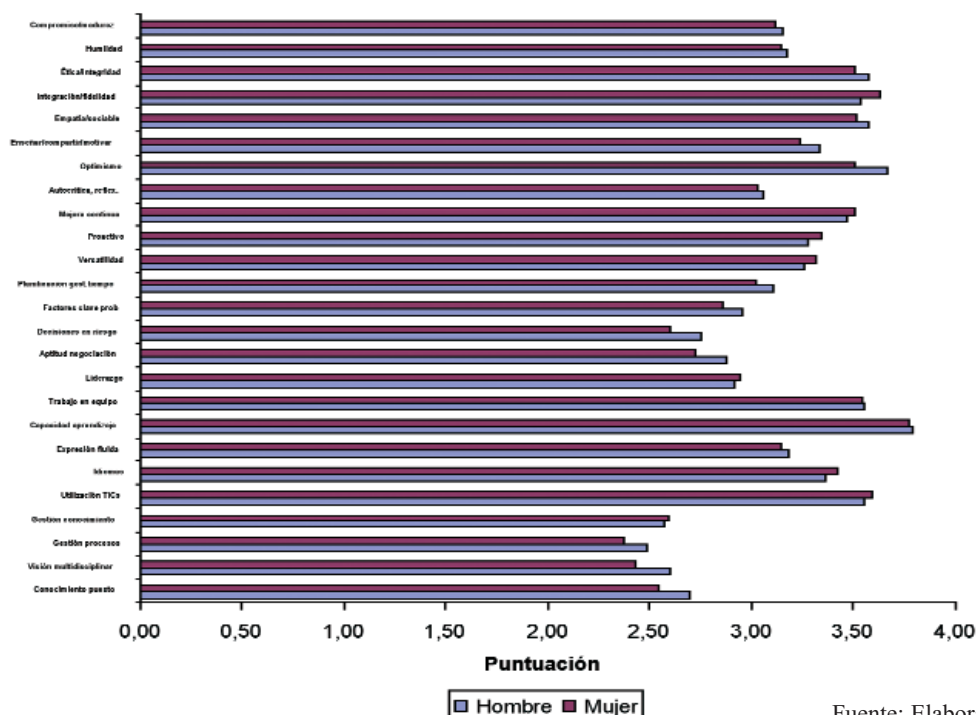
bres y los “factores clave para la resolución de problemas” tercera en orden de importancia para los hombres es la menos importante de todas las “Habilidades” para las mujeres

El análisis de las “Actitudes” nos muestra coincidencia en las dos primeras “integración/fidelidad” y “proactividad”, sin embargo, para la mujer la siguiente es “optimismo” (cuarta para el hombre) mientras que para el hombre es “mejora continua” (quinta para la mujer).

En lo que se refiere a las competencias “Valores” el orden es “ética/integridad” y “compromiso/madurez” para los hombres y viceversa para las mujeres.

Pasamos ahora a la parte del estudio concerniente a las competencias que tiene un/una economista recién egresado/egresada (gráfico 2).

**Gráfico 2: Valoraciones según género de "tiene" competencias**



Fuente: Elaboración Propia

En lo referente a “Conocimientos” coinciden para ambos géneros las dos primeras “utilización de TICs” e “idiomas” pero discrepan en la tercera que es “gestión del conocimiento” para las mujeres (quinta para los hombres) y “conocimiento del puesto” para los hombres (cuarta para las mujeres).

En cuanto a las “Habilidades” la coincidencia es total en todas las consultadas (ocho) excepto dos que tienen el orden cambiado.

No ocurre lo mismo con las “Actitudes” donde encontramos las mayores divergencias; así para las mujeres la actitud más adquirida es la “integración/fidelidad”, seguida “empatía/sociabilidad” y “mejora continua”; mientras que para los hombres son “optimismo”, “empatía/sociabilidad” e “integración/fidelidad”. Todas se encuentran en la zona más alta de valoración pero el orden, según el género, difiere en la práctica totalidad.

Para el caso de los “Valores” la coincidencia es total, “ética/integridad”, “humildad” y “compromiso/madurez”.

Como conclusión podemos decir que las diferencias se encuentran, fundamentalmente en las respuestas a la necesidad de adquirir competencias. Esto se puede deber a los diferentes estilos de trabajo y escala de valores existentes entre hombres y mujeres.

A continuación, extractamos el perfil de egresado, según el género, mediante el análisis de los cuestionarios, sin distinguir los grupos de competencias.

#### **4.2 Análisis cuantitativo del conjunto de las competencias**

En este apartado hemos procedido al estudio de las valoraciones, según el género, del conjunto

de competencias evaluadas por la muestra de colegiados y colegiadas objeto de encuesta. Del resultado de la priorización de las competencias necesarias podremos extraer el perfil del egresado o de la egresada idóneo para los hombres y para las mujeres, establecer sus concordancias y divergencias y qué grupo de competencias es el más valorado por cada uno de los géneros.

Por otra parte, la priorización de las competencias adquiridas nos ofrece información sobre la percepción que, cada género, tienen sobre la formación, preparación y capacitación de los/las actuales egresados/as economistas.

En cuanto a las competencias necesarias, el resultado para el caso de los hombres es que por orden de importancia lo que necesita un/una egresado/a es: “ética/integridad”, “compromiso/madurez”, “integración/fidelidad”, “trabajo en equipo”, “capacidad de aprendizaje” y “visión multidisciplinar”; es decir, lo que más valor tiene para el género masculino son “Valores” y a continuación “Habilidades”. Por el contrario, las menos necesarias son “idiomas”, “gestión del conocimiento” y “gestión por procesos”, todas ellas del grupo de “Conocimientos”.

En el caso de las mujeres, las competencias necesarias ordenadas de mayor a menor son “compromiso/madurez”, “trabajo en equipo”, “planificar y gestionar el tiempo”, “capacidad de aprendizaje”, “ética/integridad” e “integración/fidelidad”; es decir, lo que más valor tiene para el género femenino son “Valores” y a continuación “Habilidades”. Por el contrario, las menos necesarias a su juicio son “idiomas”, “gestión del conocimiento” y “gestión por procesos”, todas ellas del grupo de “Conocimientos”.

Existe un acuerdo unánime en lo menos necesario: los “Conocimientos” es donde no es tan necesario mejorar. Sin embargo y a pesar de ser “Valores” y “Habilidades” lo más importante para ambos, existe discrepancia sobre los que deberían adquirir los/las futuros/as economistas o en la importancia que tienen.

Así, mientras que los hombres priorizan la “ética/integridad” seguida del “compromiso/madurez”, ambos “Valores”; las mujeres priorizan “compromiso/madurez” (“Valor”) seguido del “trabajo en equipo” (“Habilidad”) y la “planificación y gestión del tiempo” una “Habilidad” que es la cuarta competencia en orden de importancia para la mujer, no está dentro de las seis primeras competencias necesarias para los hombres.

A continuación, veremos si con las competencias adquiridas obtenemos resultados similares o, por el contrario, la percepción de la realidad es similar para el colectivo consultado.

En el caso del género masculino, las competencias adquiridas son de mayor a menor “capacidad de aprendizaje”, “optimismo”, “empatía/sociabilidad”, “ética/integridad”, “utilización TICs” y “trabajo en equipo”; es decir adquieren “Habilidades”, “Actitudes”, “Valores” y “Conocimientos”. Las menos valoradas son “visión multidisciplinar”, “gestión del conocimiento”, y “gestión por procesos”, por este orden, todas ellas del grupo de “Conocimientos”.

Para el género femenino, las competencias adquiridas con mayor puntuación son de mayor a menor “capacidad de aprendizaje”, “integración/fidelidad”, “ética/integridad”, “utilización TICs”, “trabajo en equipo” y “empatía/sociabilidad”; es decir adquieren “Habilidades”, “Actitudes”, “Valores” y “Conocimientos”. Las

menos valoradas son “conocimiento puesto trabajo”, “visión multidisciplinar”, y “gestión por procesos”, por este orden, todas ellas del grupo de “Conocimientos”.

En ambos casos, las competencias menos valoradas son relativas a “Conocimientos” y coinciden en 2/3. En lo concerniente a las más valoradas, la primera “capacidad de aprendizaje” es común, mientras que en el resto existen coincidencias aunque no siempre en el orden, y todos están de acuerdo en que adquieren “Habilidades”, “Actitudes”, “Valores” y “Conocimientos” respectivamente.

Por tanto, no solamente el perfil de egreso es diferente en el caso del hombre que en el de las mujeres, también difiere la percepción de las competencias adquiridas por los y las actuales egresados y egresadas economistas.

#### *4.3 Análisis cualitativo del perfil de egreso según las empleadoras*

Para detectar posibles causas de las relaciones obtenidas entre el género y los distintos factores analizados, se desarrolló una dinámica de grupos para lo que reunimos a mujeres con experiencia contrastada y socialmente reconocida en tareas empresariales, directivas, selección personal y de emprendizaje.

El resultado de la dinámica fue que el perfil resultante del análisis cuantitativo coincide con la opinión de las participantes, y a su vez, explicitaron el por qué de las divergencias en la priorización de competencias según el género.

En lo referente a la competencia prioritaria para el género masculino, la ética, las mujeres opinan que es un valor que debería tener la persona y que se aprende en el seno familiar. Por ello lo que más les preocupa es el nivel de compromiso y la capacidad de trabajar en equipo.

Así mismo, debido a la preocupación en la mujer por la conciliación de tareas (laboral, familiar...) le da mucha más importancia a la planificación y gestión del tiempo y busca en las personas que vaya a contratar que tengan esa habilidad.

## 5. Conclusiones principales del estudio

Las diferencias surgen básicamente en la **necesidad** de adquirir competencias. Esto y que las competencias necesarias son las que nos dan información sobre el perfil de egreso deseable nos llevan a centrar las conclusiones en torno a las necesidades que la mujer demanda a la hora de contratar un o una economista.

Surgen cuatro competencias en las que la divergencia, con una confianza del 90%, ha de tenerse en cuenta. La más relevante es la “necesidad de planificación y gestión del tiempo”, a continuación encontramos la “capacidad de autocrítica y reflexión”, la “versatilidad” y la “aptitud para la negociación”. Discrepancias que se generan principalmente en las “Habilidades” que necesitan (tres de cuatro).

En cuanto a prioridades, para las mujeres es de máxima importancia la “planificación y gestión del tiempo”, competencia que no aparece entre las prioritarias de los hombres, y en “Actitudes” la mujer valora más el “optimismo” mientras que el hombre da mayor importancia a la “mejora continua”.

En definitiva, el perfil de egreso demandado por las mujeres economistas en general es el de una persona con un alto nivel de compromiso y madurez, que sepa trabajar en equipo, con capacidad de planificar y gestionar el tiempo, íntegro, con principios éticos y que sepa integrarse y guardar fidelidad.

A su vez, los perfiles de egreso para los distintos sectores de actividad, desde el punto de vista de la mujer son:

- Industrial: trabajar en equipo, alto nivel de compromiso, madurez, integración y fidelidad.
- Comercial: trabajar en equipo, planificar y gestionar el tiempo y versatilidad.
- Servicios Profesionales: trabajar en equipo, alto nivel de compromiso, madurez y capacidad de planificar y gestionar el tiempo.
- Otros Servicios: alto nivel de compromiso y madurez, capacidad de planificar y gestionar el tiempo y que sean éticos e íntegros.

## Bibliografía

- Amat, O. (2002): Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores, Gestión 2000, Madrid.
- Andreola, T.(2001): Dinámica de grupo, Sal Terrae.
- ANECA (2005): Libro blanco: Título de Grado en Economía y Empresa. Madrid,
- Báez y Pérez de Tudela, J. (2007): Investigación Cualitativa, Esic, Madrid,
- Ballenato, G. (2005): Trabajo en equipo: dinámica y participación en grupos, Pirámide.
- EUEE de Bilbao-UPV/EHU (2008): “El perfil de egreso en la Escuela Universitaria de Empresariales de Bilbao”, Febrero.
- EUEE de Bilbao-UPV/EHU (2008): “El perfil de egreso en la Escuela Universitaria de Empresariales de Bilbao desde la perspectiva de los contratadores”, Mayo.
- García-Santos, N. (2006): “Elementos claves para el bienestar de la población y de la industria”, Libros de Economía y Empresa, nº 2, pp. 75-76.
- Luengo, M.J.; Periañez, I. y Pando, J. (2010): “Informe atendiendo al género de la persona encuestada de las competencias profesionales de un/una economista desde la perspectiva del/de la empleador/empleadora”, Colegio Vasco Economistas, Enero.
- Luque, T (2000): Técnicas de Análisis de datos en investigación de mercados. Pirámide, Madrid.

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, pp. 541 – 587.

Martínez, P. (2008): Cualitativa-mente. Los secretos de la investigación cualitativa, Esic, Madrid.

Ministerio de Educación y Ciencia (2006): “Propuesta de directrices para la elaboración de títulos universitarios y de máster”, Documento de Trabajo, Diciembre.

OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2006): “I went to a knowledge sharing workshop and all I got was this guidebook”. Ginebra.

Perdices, L y Gallego, E. (2007): Mujeres economistas. Las aportaciones de las mujeres a la ciencia económica y a su divulgación durante los siglos XIX y XX. Ecobook-Editorial del Economista. Madrid.

Periañez, I. et al. (2009): Estudio de para la detección de las competencias profesionales de economistas desde la perspectiva de quienes ofrecen empleo. Consejo General de Colegios de Economistas de España, Madrid.

Periañez, I.; Luengo, M.J. y Pando, J. (2010): El papel de los valores en el diseño de los estudios superiores de economía. Consejo General C.Economistas España-Organización Economistas Educación, Santiago de Compostela, Septiembre.

Rabadán, R. y Ato, M. (2003): Técnicas cualitativas para investigación de mercados, Pirámide, Madrid.

Trespalacios, J.A.; Vázquez, R.; y Bello, L. (2005): Investigación de Mercados. Métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing. Thomson, Madrid.