

Estudio evaluativo y competencial de las prácticas profesionalizadoras en la titulación de empresariales y de administración y dirección de empresas¹

Anna Vendrell Vilanova, Anna Tena Tarruella

Facultat de Dret i Economia
Universitat de Lleida
Jaume II n° 73
tenat@aegern.udl.cat
DOI: 10.1344/105.000001654

Resumen

En el estudio presente pretendemos aportar información del programa de prácticas que viene realizándose en la Facultad de Derecho y Economía y, de una forma más específica, respecto a como se ha llevado a cabo su evaluación. Comenzamos con una breve revisión histórica, para después pasar a describir los objetivos, contenidos y el estudio evaluativo de dicho programa de prácticas. Finalmente, se enumeran una serie de propuestas de mejora y adaptación, en relación a las competencias que consideramos debe adquirir el estudiante, que pueden servir de guía de implementación de los practicums en los centros universitarios, con la implementación del espacio común de educación superior europeo.

Palabras clave: Prácticas profesionalizadoras, Adaptación al EEES, Valoración de experiencias.

1. Introducción

Dado que el espacio común de educación superior fija varias finalidades entre las cuales conviene destacar la de promocionar la empleabilidad del estudiante universitario (Ayats, 2001), sabemos que la Facultad de Derecho y Economía, siguiendo su filosofía, e indicándolo de forma expresa en su plan estratégico, considera la necesidad de rediseñar el programa de las prácticas de empresa, dentro de su plan de estudios, para adecuarlo a los nuevos perfiles de competencia de la empresa en el espacio común de educación superior europeo.

El plan estratégico de la facultad (Allepuz, 2006) considera necesario insertar una mayor dimensión práctica en el currículum del estudiante de Derecho y Economía que debe continuar necesariamente con el respaldo institucional del programa de prácticas llevado hasta ahora y con una apuesta de mejora futura.

Una apuesta de futuro que viene apoyada por un incremento de peso e implicación de los profesionales y de las empresas/instituciones a lo largo del tiempo. Y por el entorno geográfico leridano empresarial/institucional y profesional que destaca su voluntad de incrementar los vínculos con la Universidad, en general, y con la Facultad de Derecho y Economía, en particular.

En definitiva, el respaldo institucional que la Facultad de Derecho y Economía ha manifestado hacia el programa de prácticas de empresa se verá incrementado para conseguir varias de las metas fijadas en el

¹ Este estudio ha sido presentado en la Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios de los proyectos de convergencia a la realidad de los nuevos títulos, organizada por la Universidad Jaime I (Castellón de la Plana), "El Programa de prácticas profesionalizadoras en la titulación de Empresariales y de Administración y Dirección de Empresas".

Plan estratégico del centro como es: “promover e incrementar las relaciones con las entidades públicas y privadas (empresas, administraciones, universidades, entre otras) con el objetivo de ampliar las vías de cooperación y consolidar espacios de intercambio de formación, información y posibilidades profesionales” así como, “potenciar la formación del estudiante, tanto en las aulas como mediante los convenios con empresas e instituciones”.

2. Revisión histórica

Los programas de Cooperación Educativa Universidad-Empresa (o convenios Universidad-Empresa) empezaron a ser una realidad en la Universidad de Lleida durante el curso académico 1995-1996. Esta iniciativa, amparada en los Reales Decretos 1497/81 del 19 de junio de 1981 y 10985/94 de 9 de septiembre de 1994 fue llevada a cabo mediante el entonces Vicerrector de Extensión Universitaria y los organismos específicos de cada centro o facultad, y ha derivado en una relación provechosa y duradera entre el mundo universitario y el empresarial.

El objetivo último de esta práctica no es otra que dar la oportunidad al estudiante de aplicar o de profundizar los conocimientos adquiridos en los centros docentes de la Universidad de Lleida. Al mismo tiempo, esta mirada dirigida hacia el mundo de la empresa quiere conseguir la complementariedad de la preparación académica del estudiante frente a su futura incorporación en el puesto de trabajo.

Para conseguir los mencionados objetivos y llevar a cabo el programa de prácticas con la garantía de calidad deseada, la Universidad de Lleida cuenta con una normativa, una estructura organizativa propia y con la colaboración de un amplio número de empresas que mantiene una oferta global considerable.

En este aspecto hace falta destacar la colaboración de la Cámara de Comercio e Industria de Lleida desde el inicio del programa de prácticas. Esta consiste en informar a las empresas del funcionamiento de las prácticas, del perfil de alumnos que pueden disponer y de las ventajas que les supone formar estos alumnos. A través de esta vía se consigue un censo de 40 o 50 empresas, seleccionadas de manera conjunta entre los responsables de la Cámara y los de la Facultad y mediante este proceso el alumno tiene la oportunidad de escoger aquella empresa que le resulte más interesante para su formación.

De forma que, podemos decir que en la Universidad de Lleida, y en la Facultad de Derecho y Economía en particular, la realización de prácticas en empresa es una actividad académica importante, aunque en los últimos años se hace notable la reducción del número de alumnos interesados (ver Figura 1).

Años/cursos	Nº total convenios	Años/cursos	Nº total convenios
1997	45	2002	61
1998	57	2003-2004	66
1999	79	2004-2005	65
2000	88	2005-2006	48
2001	85	2006-2007	34

Figura 1: Número de programas de cooperación educativa realizados en la facultad de Lleida, durante el período 1997-2007

3. Objetivos del programa de prácticas y grado de cumplimiento de los mismos

El objetivo general de un programa de prácticas debe ser el de que los profesionales que formamos adquieran determinadas habilidades y destrezas que les permitan abordar los problemas de gestión propios de su competencia.

Al diseñar los objetivos hace falta distinguir entre las diferentes partes que integran el entramado universitario, estos son: docentes, empresas y/o profesionales y finalmente, el de los estudiantes.

Desde un punto de vista académico, el primer objetivo que podemos definir será el adecuar los contenidos de los conocimientos a la demanda social y laboral que nos demandan las empresas. Otro objetivo, ligado al anterior, será establecer este intercambio de opiniones y diálogo permanente entre empresa-universidad, que tiene que ayudar a mejorar las competencias que la sociedad pide a los graduados. En definitiva, se pretende conseguir unos estudios reconocidos a nivel profesional y adaptados al mundo laboral al cual pertenecen (Consell Interuniversitari de Catalunya, 2005).

Desde la perspectiva empresarial y/o profesional se pretende conseguir una mayor implicación de las empresas para ofrecerles participar en el proceso de formación de los estudiantes. Al mismo tiempo que, también, se intentará que las empresas conozcan más de cerca las diferentes especialidades de nuestros alumnos y así poder exigir unas tareas más propias y concretas de cada titulación.

Otro objetivo desde esta vertiente profesional, será que las empresas puedan disfrutar de un amplio abanico de alumnos, con capacidad para ser formados en la propia empresa y con la posibilidad de ser contratados al finalizar el período de prácticas.

Con respecto a los estudiantes, este es sin duda el grupo que más aspectos positivos sacará de esta realización de prácticas en empresa. Al alumno se le pedirá que consiga una serie de objetivos de tipo cognitivo como por ejemplo: comprender, aplicar, analizar, sintetizar los conocimientos previos que ha visto en las aulas y plasmarlos en una experiencia práctica. En definitiva, permitir que el alumno ponga en práctica y complementa aquellos conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante sus estudios, con experiencias profesionales en el ámbito de la empresa. De tipo procedimental, de forma que sepa solucionar problemas y utilizar procedimientos adecuados a las tareas encargadas. Y especialmente, de tipo actitudinal como por ejemplo: someterse a las relaciones de dependencia de la autoridad, el cumplimiento de plazos, el trabajar en equipo, acoplarse a un grupo ya creado y en definitiva implicarse, comprometerse y participar en un seguimiento de situaciones muy difíciles de simular en el mundo académico. En definitiva, familiarizar al alumno con el mundo laboral (García, 2002).

Finalmente, cabe destacar, que la realización de las prácticas también debe permitir ofrecer la posibilidad de inserción en el mercado laboral del alumnado.

Para poder valorar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados al inicio del período de prácticas la supervisión y seguimiento del convenio de prácticas se lleva a cabo por parte de los miembros de la Comisión de Prácticas del Centro, de los tutores/as del centro, y de los tutores/as de la empresa/institución colaboradora. Los mismos desarrollan funciones concretas a lo largo de la duración del convenio de prácticas, como se detallan a continuación:

Las funciones que desarrolla la Comisión de Prácticas del Centro (CRUEC) son:

- Organizar los mecanismos de captación y selección de empresas e instituciones colaboradoras.
- Resolver los conflictos que surgen en el desarrollo de las prácticas.
- Asignar a los alumnos el lugar de realización de las prácticas empresariales y hacer una sesión informativa al inicio de cada uno de los periodos de prácticas por explicar el funcionamiento de las mismas.
- Mantener contacto y reuniones con las personas responsables de las empresas e instituciones colaboradoras.
- Coordinar las tareas de los tutores.
- Emitir un informe favorable de la propuesta del plan de prácticas presentada por la empresa.

Por parte de los Tutores del Centro las funciones que se desarrollan son:

- Tutorizar al alumnado que realiza las prácticas y que le es asignado por la Comisión de prácticas.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos fijados en el plan de prácticas.
- Evaluar las prácticas del alumno.

Y finalmente son los Tutores de las empresas e instituciones colaboradoras, es decir los profesionales, los encargados del seguimiento de las prácticas. Este profesional se configura como la persona de referencia durante la realización de las prácticas. Y las funciones que desarrollan son:

- Hacer el seguimiento del alumno en la empresa o institución.
- Facilitar el desarrollo personal y profesional del alumno.
- Rellenar un informe de evaluación del alumno/a que llegará al profesor/a, tutor/a, de la Facultad una vez finalizadas las prácticas.

4. Estudio evaluativo del programa de prácticas y análisis de los resultados

Durante los últimos años de realización de convenios de prácticas a la Facultad hemos recogido información sobre el funcionamiento global de éstas a través de unas encuestas dirigidas a las empresas y a los estudiantes.

La finalidad de estas encuestas ha sido poder conocer una opinión personal más concreta de los estudiantes y de las empresas, dado que son las partes externas que firman el convenio de prácticas, en relación con la experiencia de la realización de las prácticas. Información que nos debe servir para complementar y añadir una experiencia nueva a la ya obtenida mediante los informes valorativos finales propios del convenio de prácticas.

En concreto, se ha ido obteniendo información relacionada mediante dos tipos diferentes de encuestas: la encuesta dirigida a la empresa y la encuesta dirigida al estudiante en prácticas.

Por una parte, la encuesta dirigida a las empresas cuenta con un total de 10 preguntas que buscan obtener información relevante relacionada con la valoración global de las prácticas, junto con aspectos más concretos del grado de cumplimiento de los objetivos prefijados.

Por otra parte, la encuesta dirigida a los estudiantes consta de 16 preguntas a partir de las cuales, también, se pretende conocer la valoración global de las prácticas, además de otras cuestiones más personales relacionadas con la experiencia profesional en la empresa, como es: el grado de integración en la empresa y la satisfacción personal en la realización de las tareas encomendadas.

La recogida de datos se ha hecho durante el periodo de 2004-2007 y ha sido dirigida a la totalidad de empresas y estudiantes que han firmado el convenio de prácticas con la Facultad de Derecho y Economía. En total disponemos de 70 y 81 encuestas contestadas por empresarios y estudiantes, respectivamente. Las encuestas han sido procesadas con el programa estadístico SPSS, con el cual hemos elaborado las tablas y los gráficos correspondientes a la información dispuesta, tal y como se muestra en el anexo que adjuntamos al final del documento.

Con los resultados obtenidos planteamos un análisis estructurado en tres partes fundamentales, relacionadas con los objetivos preestablecidos para las prácticas de empresa de nuestra Facultad:

- 1.- Grado de satisfacción global y del cumplimiento de los objetivos.
- 2.- Valoración de los objetivos: actitudinales, cognitivos y procedimentales.
- 3.- Grado de preparación y expectativas de inserción al mundo laboral.

Veámoslo a continuación.

4.1. Grado de satisfacción global y de cumplimiento de los objetivos

Una de las baterías de preguntas realizadas ha sido dirigida a captar el nivel de satisfacción de las dos partes implicadas, las empresas y los estudiantes una vez finalizado el convenio de prácticas. Así como, el grado de cumplimiento de los objetivos preestablecidos en el convenio de las prácticas.

Seguidamente mostramos los resultados obtenidos, agrupados para las dos partes implicadas: la empresa y el alumnado:

- Respecto al nivel de satisfacción global se les ha pedido a los alumnos que valoren el hecho de haber realizado las prácticas considerando todos los elementos en general. De las respuestas obtenidas, hace falta destacar el alto número de respuestas (72,80%) que dan la máxima puntuación, es decir, que consideran muy positivo este hecho. A las empresas se les ha hecho una pregunta de forma más directa, de forma que se ha pedido que valoren el grado de satisfacción global del convenio. Y la respuesta ha sido más repartida entre las dos máximas puntuaciones: positivo en un 43,50% y muy positivo en un 56,50% (ver Figura 2).

Nivel de satisfacción	Positivo	Muy positivo
Alumno	24,70%	72,80%
Empresa	43,50%	56,50%

Figura 2: Nivel de satisfacción global del convenio de prácticas

- Con respecto al cumplimiento de los objetivos, se observa un hecho remarcable al compararla con la pregunta anterior. Dado que, si bien en la pregunta anterior son los alumnos que los que dan la máxima puntuación al nivel de satisfacción global, ahora son las empresas que responden en mayor proporción que se han cumplido totalmente los objetivos del convenio (concretamente, un 65,70%). Por su parte, los alumnos responden de una forma más prudente y sólo dan máxima puntuación en un 37% de los casos (ver Figura 3).

Nivel de cumplimiento de los objetivos	Mucho	Totalmente
Alumno	54,30%	37%
Empresa	34,30%	65,70%

Figura 3: Nivel de cumplimiento de los objetivos del convenio de prácticas

- En la misma línea, se les ha preguntado sobre el grado de cumplimiento del plan de trabajo preestablecido al inicio del convenio de prácticas. Esta pregunta sólo ha sido dirigida al estudiante, dado que es quien, de primera mano, puede indicarnos si finalmente se ha cumplido en su totalidad. Los resultados obtenidos, a través de las respuestas, están prácticamente, repartidos entre las dos puntuaciones máximas. Siendo muy elevado el grado de cumplimiento en un 51,90% de los casos y totalmente en el otro 44,40% (ver Figura 4).

Nivel de cumplimiento del plan de trabajo	Mucho	Totalmente
Alumno	51,90%	44,40%

Figura 4: Nivel de cumplimiento del plan de trabajo del convenio de prácticas

- Nos ha parecido interesante, además, recoger información de cómo valoran la figura de los tutores, tanto en la empresa como en la Facultad, los alumnos que hacen las prácticas.

Al respecto, se observa que la mayoría valoran muy positivamente la tarea que realiza el tutor de la empresa (hay un 53,10% de los casos). Hecho que nos ratifica en la confianza depositada en las empresas seleccionadas.

Con respecto a la figura del tutor del centro, la mayoría de los alumnos responden que es bueno (en un 59,30% de los casos), aunque aparece un porcentaje pequeño (de 19,80% de los alumnos) que sólo lo valoran como normal.

La comparación de ambos resultados nos lleva a pensar que la figura del tutor de la empresa tiene una importancia vital para los estudiantes y que el hecho de disponer de un tutor en la universidad debe servir para cumplimentar – y nunca suplir- las tareas que hace el tutor de la empresa (ver Figura 5).

Seguimiento del tutor	Normal	Bueno	Muy bueno
Empresa	3,7%	43,20%	53,1%
Universidad	19,8%	59,30%	18,50%

Figura 5: Nivel de seguimiento de los tutores desde la perspectiva del alumnado

4.2. Valoración de los objetivos: actitudinales, cognitivos y procedimentales

En el apartado anterior hemos ido analizando los resultados obtenidos en la aplicación del convenio de prácticas, en la Facultad de Derecho y Economía, en términos generales y, ahora, de cara a la presente adaptación de los programas de prácticas a los criterios de la ESEE, nos interesa ver de que manera, las prácticas de nuestros estudiantes, les han permitido lograr aptitudes actitudinales, cognitivas y procedimentales (Bunk, 1994).

- Con respecto a los objetivos actitudinales, hemos visto la necesidad de preguntar a las empresas sobre: la voluntad manifiesta de los alumnos al llevar a cabo las tareas propuestas; las habilidades mostradas en el lugar de trabajo y; el grado de integración dentro de la empresa, tanto con respecto a la relación con los compañeros como a la hora de desarrollar el trabajo en equipo.

Los resultados obtenidos – como se observa en la Figura 5 – son muy buenos con respecto a la voluntad (81,40%) y el grado de integración (75,70%) y buenos y muy buenos con respecto a las habilidades (45,70% y 54,30%, respectivamente). Respecto al último resultado comentado, no disponemos de suficientes datos para saber porque las empresas dan un resultado algo inferior (ver Figura 6).

	Buena	Muy buena
Valoración de la voluntad	18,60%	81,40%
Valoración de las habilidades	45,70%	54,30%
Valoración del grado de integración	21,40%	75,70%

Figura 6: Valoración de los objetivos actitudinales por parte de las empresas

- Desde el punto de vista de los alumnos, los objetivos actitudinales los hemos valorado mediante la relación mantenida con los diferentes cargos o trabajadores de la empresa, ya sea el jefe de la empresa, el tutor, u otros trabajadores en plantilla de la empresa.

En este sentido, sobresale de los resultados obtenidos la disminución de la valoración a medida que aumenta el nivel jerárquico del personal de la empresa. Es decir, se obtiene la máxima puntuación, con un 77,80% de los casos, cuando se trata de la relación con el personal general de la empresa; un 68,80% de los casos cuando se valora la relación con el tutor; y sólo lo es en el 43% de los casos cuando la relación es con el jefe de la empresa (ver Figura 7).

	Buena	Muy buena
Relación con el personal	19,80%	77,80%
Relación con el tutor	26,30%	68,80%
Relación con el jefe	43,00%	43,00%

Figura 7: Valoración de los objetivos actitudinales por parte de los alumnos

- Respeto a los objetivos cognitivos, hemos pedido tanto a las empresas como a los alumnos que valoren su formación previa al momento de firma del convenio. A los alumnos además, les hemos pedido que valoren el interés que ha tenido la realización de las prácticas de cara a su formación. En estos aspectos es donde se observa, tanto por parte de las empresas como de los estudiantes, que son más críticos.

Así, respecto a la formación previa, la mayoría de ellos, un 63,30% de las empresas y un 60,50% de los alumnos, dan una valoración buena a la formación previa que tienen; y, en cambio, sólo el 31,90% de las empresas y el 16% de los alumnos consideran que su formación previa sea muy buena (ver Figura 8 y 9).

Y respecto al interés que, los alumnos creen, tienen las prácticas para su formación, la valoración de “muy buena” la ha contestado la mayoría, en un 58,80% de los casos, pero no más (ver Figura 9).

	Buena	Muy buena
Valoración formación previa	63,80%	31,90%

Figura 8: Valoración de la formación previa de los estudiantes por parte de las empresas

	Normal	Buena	Muy buena
Valoración formación previa	22,20%	60,50%	16,00%
Interés cara formación		36,30%	58,80%

Figura 9: Valoración de la formación previa de los estudiantes por parte de los alumnos

4.3. Grado de preparación y expectativas de inserción al mundo laboral

Dentro de este apartado pretendemos obtener conocimientos específicos respecto varias cuestiones como son: la preparación profesional recibida por los alumnos al hacer las prácticas y el hecho de querer continuar, por parte de ambas partes, la relación mediante un contrato laboral.

- En relación con la experiencia laboral lograda, los alumnos consideran mayoritariamente que ha sido “muy buena” (en un 54,30% de los casos), seguido muy de cerca, por la categoría de “buena” (con un 43,20% de los casos) (ver Figura 10).

	Normal	Buena	Muy buena
Valoro la experiencia como	2,50%	43,20%	54,30%

Figura 10: Valoración experiencia laboral de los alumnos

- En cuanto al deseo de ser contratado por parte de ambas partes, sorprende el resultado obtenido, pues, prácticamente la totalidad (90% de los casos para los alumnos y un 98,60% de los casos por parte de las empresas) considera que sí querría continuar la relación laboral (ver Figura 11).

	Sí	No
¿Deseo ser contratado por la empresa?	90,00%	10,00%
¿Contratarías al alumno en prácticas?	98,60%	1,40%

Figura 11: Deseo de contratación

- Finalmente, y respecto a la opinión formada de la empresa con la realización de las prácticas, obtenemos un resultado excelente. Ya que al preguntar a los alumnos si recomendarían la empresa a otros alumnos contestan afirmativamente en un 95,10% de los casos. Y, con respecto a las empresas, repetirían la experiencia, con otro/s alumno/s, en un 98,60 de los casos (ver Figura 12).

	Sí	No
Recomendación de la empresa	95,10%	4,90%
Repetición por parte de la empresa	98,60%	1,40%

Figura 12: Recomendación/repetición de la empresa para hacer las prácticas

5. Propuesta de mejora y adaptación del programa de prácticas al entorno europeo de educación superior

A fin de plantear mejoras y adaptar el programa de prácticas a los nuevos planes de estudios dentro del marco de Educación Superior Europeo, surge la necesidad de delimitar y definir las competencias transversales que la coordinación del programa - junto con nuestra Facultad - considera necesario adquirir durante la realización de las prácticas en empresa, sin perjuicio de aquellas otras que corresponden a la formación específica de cada titulación.

En este sentido se puede trabajar en dos líneas de actuación:

- 1.- Plantear cuáles son las competencias que deben incorporarse/trabajarse con la realización de las prácticas profesionalizadoras; y
- 2.- Definir y elaborar los instrumentos, registros, informes/documentación necesarias para recoger/valorar el grado de cumplimiento de las competencias.

Hasta fecha de hoy, se ha trabajado en la primera línea de actuación a fin de delimitar aquellas competencias transversales² y específicas consideradas como de mayor importancia para las prácticas profesionalizadoras de la Facultat de Dret i Economia.

Así, consideramos que las competencias transversales que han de adquirir, necesariamente, los alumnos con la realización de las prácticas profesionalizadoras (Coiduras, 2008) son:

- a.- **La resolución de problemas.** La adquisición de esta competencia tiene que permitir al alumno adquirir la capacidad de detectar situaciones difíciles o conflictivas y actuar en consecuencia. A través de la reflexión y actuación con el objetivo de reducirlas o solucionarlas.

² Nuestra selección de competencias transversales se ha basado en el estudio llevado a cabo por el grupo de investigación "Les tutories en el pràcticum de mestre especialista en educació musical: adaptació als crèdits ECTS" de la Facultat de Ciències de la Educació de la Universitat de Lleida.

b.- **El compromiso ético.** Esta competencia induce a adquirir un comportamiento empresarial adecuado que incluye: la responsabilidad de actuación, la formación permanente y la actuación acorde a los valores de la entidad.

c.- **Trabajar en equipo.** Adquirir esta competencia requiere tener habilidad en las relaciones interpersonales para construir de forma conjunta un producto final o poder liderar y coordinar grupos de personas.

d.- **La comunicación oral y escrita.** El necesario intercambio de información con los demás exige el dominio de la situación comunicativa. En esta competencia se trata de aprender a articular un discurso oral estructurado así como adquirir un buen nivel del uso del lenguaje escrito para la redacción de documentos. Esta competencia también comprende saber expresar y reflexionar sobre las experiencias propias.

e.- **Organizar y planificar.** La actividad de organización y planificación exige una buena capacidad de análisis, de adaptación al contexto, además de una ordenación lógica de los objetivos y las prioridades y una previsión de los recursos. Disponer, también, de conocimientos sobre la gestión del tiempo ayudará al alumno a gestionarlo eficazmente y a valorarlo.

d.- **Gestionar la información.** Con esta competencia se trataría de adquirir la capacidad de manejo de diferentes fuentes de consulta y saber integrarlas o resumirlas en propuestas funcionales para el desarrollo de su actividad. Para ello será necesario que el alumno aprenda a realizar análisis y síntesis de las actividades/actuaciones realizadas. Que requerirá de una capacidad de estructurar e indexar la información de forma coherente.

Para finalizar, respecto a las competencias específicas que consideramos necesarias incorporar en el currículum del alumno que ha realizado las prácticas en empresa destacamos las siguientes:

- 1.- Elaborar, interpretar y auditar la información económico-financiera de entidades y particulares y prestar asesoramiento sobre los mismos.
- 2.- Desempeñar las funciones relacionadas a las distintas áreas funcionales de una empresa e instituciones.
- 3.- Aplicar técnicas instrumentales en el análisis y solución de problemas empresariales y en la toma de decisiones.
- 4.- Identificar e interpretar los factores económicos, ambientales, éticos, legales, políticos, sociológicos y tecnológicos a nivel local, nacional e internacional y su repercusión sobre las organizaciones.
- 5.- Intervenir en operaciones propias de entidades y mercados financieros.

Referencias

- [1] Allepuz, R.; Areces, T. y otros (2006) *L'avaluació continuada a la Facultat de Dret i Economia. Adequació al nou Espai Europeu d'Educació Superior*. Facultat de Dret i Economia, L-182-2006.
- [2] Ayats, J.C. (2001) *El proceso de Bolonia y la empleabilidad de los graduados*. Universidad Politécnica de Valencia. www.unizar.es/eees/foro/gestion/01-upv.pdf
- [3] Bunk, G.P. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de formación Profesional*, 2, pp. 8-14.

- [4] Coidurias, J. y otros (2008) Identificación de las competencias transversales en el prácticum de las titulaciones de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universitat de Lleida. *V Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación (CIDUI)*, Lleida (en prensa).
- [5] Consell Interuniversitari de Catalunya (2005) *Educació, competitivitat i ocupació a Europa. El procés de Bolonya, clau de l'Europa del coneixement*. Generalitat de Catalunya.
- [6] García, J. (2002) *Formación práctica y estancias en el medio laboral*. En F. Michavila y J. Martínez (ed.) El carácter transversal en la educación universitaria. Consejería Educación Comunidad de Madrid.