



PERFIL COMPETENCIAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADE DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS CONTRATADOS EN LAS EMPRESAS COLABORADORAS

Vendrell Vilanova, Ana M.; Tena Tarruella, Anna; Moltó Aribau, Margarita
Universitat de Lleida
Departamento de Administración de Empresas;
Facultad de Derecho, Economía y Turismo
c/ Jaume II, nº 73, 25001, Lleida, Espanya
ana.vendrell@aegern.udl.cat

1. RESUMEN:

En este trabajo se analizan los resultados de evaluación de las prácticas académicas externas (PAE) de los estudiantes del grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) de la Universitat de Lleida posteriormente contratados por las empresas en las que realizan sus prácticas. A partir de las calificaciones recibidas por estos estudiantes en las competencias evaluadas en las PAE, así como su calificación media de expediente, se obtiene el perfil competencial de estos estudiantes.

2. ABSTRACT:

In this paper, we analyse the results of the evaluation of the practices of students of the degree in Business Administration (ADE) of the University of Lleida, who are hired by the companies in which they carry out their practices. From the qualifications received by these students in the competences of their internships, as well as their average qualification of expedient, the competence profile of these students is obtained.

3. PALABRAS CLAVE: 4-6

Prácticas académicas en empresa, perfil competencial, educación superior, competencias profesionales, empleabilidad, graduados en Administración y Dirección de Empresas



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

4. KEYWORDS: 4-6

External academic practices, internship, competence profile, higher education, professional skills, employability, Business administration graduate

5. DESARROLLO:

1. Introducción.

El actual sistema docente y de evaluación de las prácticas académicas externas (PAE) que se está impartiendo en la titulación del grado de ADE de la Facultad de Derecho, Economía y Turismo de la Universidad de Lleida tiene una antigüedad de 5 cursos académicos. Durante este período hemos podido testar el método de organización y el de evaluación por competencias empleado, por lo que empezamos a disponer de información suficiente para hacer una primera evaluación de esta materia.

En este trabajo nos centramos en la evaluación que realizan los tutores de empresa de nuestros estudiantes de las prácticas académicas externas para poder:

1. Establecer cuáles son las competencias en las que los estudiantes obtienen mejores resultados por parte de los empleadores; y que se constituyen en sus puntos fuertes.
2. Identificar cuáles son las competencias en las que los estudiantes reciben menor valoración por parte de los empleadores; y establecer actuaciones de refuerzo sobre las mismas por parte de la Universidad.
3. Buscar si existen algunas relaciones entre los resultados de evaluación y la decisión de contratar al estudiante una vez ha finalizado el período de prácticas.
4. Analizar los resultados de evaluación de los estudiantes contratados y compararlos con el resto para intentar caracterizar las aptitudes/competencias que los diferencian y que pueden ser decisivas para el empleador para contratarle o no.

El desarrollo del trabajo se realiza mediante distintas fases, que son las siguientes: la fase 1 donde se analiza cuáles son las competencias mejor y peor puntuadas. La fase 2 donde estudiamos las diferencias en los resultados de evaluación entre los estudiantes contratados y el total de estudiantes. Y, finalmente, la fase 3 donde analizamos las diferencias entre las calificaciones medias del expediente de los estudiantes contratados y el total.

2. Estudio empírico

En el marco del EEES las universidades nos planteamos que exista una relación directa entre las competencias que definen las guías docentes de las diferentes titulaciones y las habilidades que van a necesitar los estudiantes para desarrollar su trabajo posterior en las empresas. En este sentido han sido numerosos los estudios realizados, sirvan de ejemplo los autores: Marzo Navarro et al. (2006); García Manjón et al. (2008) y Montoro Sanchez et al.(2012). En todos ellos destacan la necesidad de identificar las competencias que van a ser demandadas por las empresas cuando éstos se incorporen al mercado laboral y además intentan averiguar el grado de satisfacción que



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

manifiestan las empresas en el desarrollo del trabajo por parte de los alumnos.

Partiendo de estudios previos ya desarrollados en anteriores ediciones (ver Moltó Aribau et al., 2012, 2015, 2016) tenemos definido el perfil completo del estudiante de la titulación de grado en Administración y Dirección de Empresas, a partir de las principales competencias que deben desempeñar en su labor profesional y concretamente durante su estancia en las prácticas en empresa.

Disponemos de un listado de competencias que ha sido adaptado a la tipología de competencias profesionales propuestas por el proyecto Tuning-Europa, así como al Libro Blanco del Título en Economía y Empresa (ANECA, 2005). En ambos proyectos las competencias son clasificadas en competencias genéricas y específicas y dentro de las genéricas se distingue entre instrumentales, personales y sistemáticas.

En el caso específico de las PAE para la titulación de ADE de la Universitat de Lleida se muestran a continuación las competencias que se han establecido (ver tabla 1).

Tal y como puede verse en la misma tabla, por la propia idiosincrasia de las PAE, otorgamos mayor importancia a las competencias de tipo genéricas frente a las de tipo específicas; con una mayor presencia numérica en el listado del primer tipo de competencias. El motivo de esta decisión viene respaldado por las nuevas orientaciones de la demanda de trabajo, evidenciadas en estudios como los de: Heckman et al., (2006); Teichler (2007), Andrew y Hgison (2008), García-Aracil y Van del Velden (2008) y Tomlinson (2012).

Partiendo del listado de competencias clasificado, pasamos a elaborar la parte práctica del presente trabajo, para la cual disponemos de las calificaciones de todas las competencias y para cada estudiante que ha cursado las PAE y durante cuatro cohortes: curso 2013-2014, curso 2014-2015, curso 2015-2016 y curso 2016-2017. Concretamente, ello supone contar con las evaluaciones de los tutores de las empresas para un total de 476 estudiantes y a lo largo de los cuatro cursos académicos considerados. De forma resumida, mostramos los resultados de la evaluación de cada competencia por parte de los tutores de las empresas, en promedio, en la tabla siguiente (ver tabla 2):

Hay que destacar que en general las calificaciones finales obtenidas por los estudiantes son elevadas, con medias siempre superiores a 7,5 (notable) durante todos los cursos académicos contemplados. Además, se detectan competencias con resultados especialmente positivos (prácticamente siempre igual a sobresaliente) durante todos los cursos académicos contemplados. A la vez que, por el contrario, algunas competencias se encuentran situadas en la franja baja de la calificación; dando posibilidad a realizar alguna actuación que podría incidir en la mejora de la calidad de la titulación.

De forma destacada, a raíz del análisis de las calificaciones realizadas por los tutores de las empresas de prácticas, hay que señalar que:

1. No se detectan grandes diferencias en los resultados medios de evaluación de cada una de las competencias consideradas; situándose, en todos los cursos analizados, en un



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

rango que va des de los 7,6 a los 9,7 puntos, sobre 10.

2. En general las competencias valoradas con puntuaciones más bajas a lo largo de todos los períodos son “la expresión oral y escrita” y “la capacidad de análisis y síntesis”.
3. Las competencias valoradas con puntuaciones más altas a lo largo de todos los períodos son las que se refieren al “cumplimiento de obligaciones y responsabilidades” y al “trabajo en equipo y liderazgo”.

Por otro lado, con la finalidad de poder observar el grado de dispersión en las puntuaciones realizadas por parte de los empleadores a los estudiantes de prácticas, se ha calculado la calificación media para todos los años y su desviación típica (ver tabla 3).

En los resultados obtenidos observamos que existe una importante homogeneidad en la valoración de las competencias, aunque en 3 de ellas esta coincidencia es menor. De modo que:

4. La competencia que presenta mayor dispersión en sus puntuaciones, a lo largo de los cursos, es “la capacidad de crítica y autocrítica” (ver tabla 3).

Para abordar el segundo objetivo de nuestro trabajo, pasamos a analizar los resultados de evaluación de forma separada. Por un lado, analizamos el grupo de estudiantes de prácticas que han sido contratados por las empresas de prácticas a su finalización, y por otro el grupo total de alumnos.

En primer lugar, identificamos a los dos grupos de estudiantes: los contratados y los no contratados. Del total de los 476 estudiantes disponibles, que han realizado prácticas en los cuatro periodos analizados, 110 han sido contratados a lo largo de los mismos. En términos generales, esto representa que el 23,1% de los estudiantes que han realizado prácticas han sido contratados a su finalización por las mismas empresas.

En la tabla siguiente (ver tabla 4) se presenta la información sobre el número de estudiantes que han realizado las PAE en los cursos académicos considerados y han sido contratados posteriormente por las mismas empresas en las que han realizado sus prácticas. Se aprecia un no desdeñable nivel de satisfacción de los empleadores, casi un 25%, para con los estudiantes universitarios del Grado de ADE de la Universitat de Lleida. Puede observarse además, que el nivel de contratación de los estudiantes de prácticas ha ido aumentando a medida que se tomaba mayor distancia del punto álgido de la crisis económico-financiera. Siendo el último de los cursos académicos de los que disponemos información el que presenta una tasa de empleabilidad mayor (29,9% frente a un 18,6% inicial).

Una vez identificados de forma clara los dos grupos de estudiantes, pasamos a analizar la información relacionada con los resultados de la evaluación de cada competencia diferenciando entre las calificaciones de los estudiantes contratados respecto del total (ver tabla 5). Puesto que queremos averiguar si se aprecian diferencias significativas en las calificaciones de las distintas competencias, o por el contrario, las calificaciones muestran una elevada homogeneidad.

Una primera observación de los resultados de la tabla 5 nos muestra que, con carácter general,



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

los estudiantes contratados presentan mejores resultados de evaluación por competencias por parte de los tutores de las empresas de prácticas. Con algunas cohortes mejor valoradas que otras, como es el caso de las del curso 2015-2016 y del 2016-2017.

Por otro lado, con la finalidad de analizar el grado de dispersión en las puntuaciones realizadas por parte de los empleadores a los estudiantes de prácticas contratados respecto al total, se ha calculado la calificación media para todos los años y su desviación típica (ver tabla 6).

En esta tabla observamos que la dispersión de la calificación de cada competencia es en general mayor para los estudiantes de prácticas contratados. Pero también destaca la dispersión de la competencia “capacidad de crítica y autocrítica” que aparece en el grupo del total de alumnos.

De forma resumida, si analizamos las calificaciones obtenidas en las diferentes competencias asociadas a la PAE por los estudiantes contratados respecto del total podemos destacar:

1. En general los resultados de evaluación de los estudiantes contratados son superiores a los estudiantes no contratados (ver tabla 5).
2. La competencia personal y sistémica “trabajo en equipo y liderazgo” es la que presenta mayor distancia entre los grupos Contratado y el Total en prácticamente todos los periodos analizados. (ver tabla 5). Para el resto de competencias las diferencias son reducidas.
3. Las competencias con mejores calificaciones no difieren sustancialmente entre los estudiantes contratados y los no contratados (ver tabla 5, valores en rojo)
4. No hay diferencias entre las competencias en las que obtienen peores calificaciones entre los estudiantes contratados y los no contratados (ver tabla 5, valores en azul)
5. La dispersión de la calificación de cada competencia es mayor para los estudiantes contratados (ver tabla 6).

Para finalizar, otro de los aspectos a analizar en nuestro trabajo se refiere a estudiar la existencia o no de relación entre la calificación media del expediente de los estudiantes y el hecho que hayan sido contratados. Es decir, si se puede establecer que el “buen estudiante” a nivel académico es el que tiene mayores probabilidades y acaba siendo contratado en el mercado laboral.

La influencia de las calificaciones académicas en el acceso al mercado de trabajo cualificado de los graduados es uno de los temas más controvertidos. Según las teorías de capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1961), la educación constituye un valor que influye en los resultados ocupacionales de los trabajadores, a nivel individual y sobre el crecimiento económico de las sociedades. En consecuencia, en la medida que las calificaciones reflejarían un mayor acopio de capital humano, deberían influir sobre la productividad de los graduados en el mercado de trabajo y, de acuerdo con la teoría, traducirse en mejores resultados ocupacionales para aquellos con buenos expedientes académicos. Algunos estudios empíricos realizados en China ponen de relieve que los graduados con mejores notas presentan una mayor probabilidad de estar asalariados y de trabajar en firmas extranjeras que pagan más (Li y Zhang, 2010). En Italia, los resultados de



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

Castagnetti y Rosti (2009) indican que los mejores estudiantes prefieren el empleo asalariado mientras aquellos con peores calificaciones optan por el autoempleo.

Sin embargo, según Van-der Hofstadt y Gómez Gras (2006) parece que la relación unívoca que tradicionalmente se había mantenido entre buen expediente académico (o buena formación) y desempeño óptimo de un puesto de trabajo, se ha debilitado en gran medida. Poniéndose de manifiesto que las empresas comienzan a exigir de sus candidatos cada vez más, ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículum académico, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.

A continuación, en la tabla 7 se detallan la nota media de expediente académico de los estudiantes que han sido contratados después de las PAE y del total de estudiantes que han cursado la asignatura.

De modo que si representamos la nota media de expediente académico (tal como se observa en el gráfico1) de los estudiantes contratados y del total, podemos afirmar que la de los estudiantes de prácticas contratados son sensiblemente superiores a la del total de alumnos de prácticas. Sin embargo, no podemos afirmar que los estudiantes contratados son los que han obtenido las calificaciones medias más elevadas, sino que contamos con estudiantes contratados dentro de todo el intervalo de nota media de expediente, incluso tenemos algún estudiante con una nota media inferior a 6 y ha sido contratado. Por lo que no parece ser que los resultados académicos sean determinantes a la hora de decidir la contratación de los estudiantes o no. Conclusión coherente con otros estudios que han analizado la relación entre las notas y el autoempleo y no han observado diferencias entre alto y bajo rendimiento académico en relación con la decisión de autoocuparse, como Dolton y Makepeace, (1990) y Van der Sluis *et al.* (2003).

3. Resultados y conclusiones

A partir de los análisis realizados hasta este punto, para finalizar, identificaremos los elementos que diferencian el perfil de los estudiantes del grado de ADE de la Universitat de Lleida contratados, durante los cursos comprendidos en el período 2013-2017, respecto al total de los estudiantes del mismo grado que han realizado las prácticas.

De modo que podemos afirmar que los estudiantes contratados se caracterizan por:

1. Tener calificaciones superiores al total de estudiantes en todas las competencias evaluadas de las PAE.
2. Alcanzar las mejores calificaciones por parte de los empleadores en las competencias personales y sistémicas de: “obligaciones y responsabilidades” y “trabajo en equipo y liderazgo”.
3. Obtener las calificaciones más bajas por parte de los empleadores en las competencias instrumentales “expresión oral y escrita” y “capacidad de análisis y síntesis”.
4. Destacar respecto del total de estudiantes en la calificación obtenida en la competencia



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

personal y sistémica “trabajo en equipo y liderazgo”

5. Tener una nota media de expediente académico sensiblemente más alta respecto del total de los estudiantes.



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

5.1. FIGURA O IMAGEN 1

Tabla 1: Competencias en la asignatura obligatoria de las PAE del Grado en ADE.

Competencias de las PAE	Genéricas			Específicas
	Instrumentales	Personales	Sistémicas	
Expresión oral y escrita	x			
Capacidad de análisis y síntesis	x			
Capacidad de organizar y planificar	x			
Trabajar y aprender de forma autónoma			x	
Rigor y compromiso			x	
Domínio de las TIC	x			
Capacidad crítica y auto-crítica		x		
Trabajar en las áreas funcionales de una empresa				x
Obligaciones y responsabilidades		x		
Trabajo en equipo y liderazgo		x	x	

Fuente: elaboración propia y clasificación ANECA (2005)

5.2. FIGURA O IMAGEN 2

Tabla 2: Resumen de las calificaciones numéricas de las competencias de los estudiantes de las PAE. Valoración del tutor de la empresa

Competencias de las PAE	Calificación numérica			
	Curso 2013-2014	Curso 2014-2015	Curso 2015-2016	Curso 2016-2017
Expresión oral y escrita	7,80	7,61	7,73	7,84
Capacidad de análisis y síntesis	7,57	7,66	7,50	7,61
Capacidad de organizar y planificar	8,05	8,25	8,22	8,42
Trabajar y aprender de forma autónoma	8,26	8,34	8,23	8,32
Rigor y compromiso	8,16	8,32	8,29	8,37
Domínio de las TIC	7,96	8,30	7,65	7,72
Capacidad crítica y auto-crítica	8,03	7,94	7,97	9,30
Trabajar en las áreas funcionales de una empresa	8,56	8,72	8,48	8,59
Obligaciones y responsabilidades	9,27	9,37	9,11	9,11
Trabajo en equipo y liderazgo	8,71	8,85	8,89	9,17

Fuente: elaboración propia



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

5.3. FIGURA O IMAGEN 3

Tabla 3: Valores medios y desviaciones de las calificaciones de las competencias evaluadas en las PAE.

Competencias de las PAE	Calific. Media	Desviación
	2013-2017	2013-2017
Expresión oral y escrita	7,75	0,03
Capacidad de análisis y síntesis	7,59	0,01
Capacidad de organizar y planificar	8,23	0,07
Trabajar y aprender de forma autónoma	8,29	0,01
Rigor y compromiso	8,29	0,02
Dominio de las TIC	7,91	0,26
Capacidad crítica y auto-crítica	8,31	1,30
Trabajar en las áreas funcionales de una empresa	8,58	0,03
Obligaciones y responsabilidades	9,21	0,05
Trabajo en equipo y liderazgo	8,91	0,11

Fuente: elaboración propia

5.4. FIGURA O IMAGEN 4

Tabla 4: Estudiantes contratados después de las PAE.

Cohortes	Estudiantes en prácticas		
	Total	Contratados	% s/ Total
Curso 2013-2014	129	24	18,6%
Curso 2014-2105	101	23	22,8%
Curso 2015-2016	139	31	22,3%
Curso 2016-2107	107	32	29,9%
Total	476	110	

Fuente: elaboración propia



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

5.5. FIGURA O IMAGEN 5

Tabla 5: Resumen de las calificaciones numéricas de las competencias de los estudiantes de las PAE contratados respecto del total. Valoración del tutor de la empresa

Competencias de las PAE	Calificación numérica							
	Curso 2013-2014		Curso 2014-2015		Curso 2015-2016		Curso 2016-2017	
	Contr.	Todos	Contr.	Todos	Contr.	Todos	Contr.	Todos
Expresión oral y escrita	7,88	7,80	7,91	7,61	8,40	7,73	7,90	7,84
Capacidad de análisis y síntesis	7,73	7,57	7,56	7,66	8,14	7,50	7,80	7,61
Capacidad de organizar y planificar	8,59	8,05	8,60	8,25	8,95	8,22	8,48	8,42
Trabajar y aprender de forma autónoma	8,37	8,26	8,47	8,34	8,90	8,23	8,55	8,32
Rigor y compromiso	8,53	8,16	8,61	8,32	9,08	8,29	8,51	8,37
Dominio de las TIC	8,04	7,96	7,79	8,30	8,23	7,65	7,92	7,72
Capacidad crítica y autocrítica	8,25	8,03	8,00	7,94	8,83	7,97	8,20	9,30
Trabajar en las áreas funcionales de una empresa	8,74	8,56	8,68	8,72	9,27	8,48	8,81	8,59
Obligaciones y responsabilidades	9,11	9,27	9,67	9,37	9,82	9,11	9,58	9,11
Trabajo en equipo y liderazgo	9,38	8,71	9,22	8,85	9,74	8,89	9,24	9,17

Fuente: elaboración propia

5.6. FIGURA O IMAGEN 6

Tabla 6: Valores medios y desviaciones de las calificaciones numéricas de las competencias de los estudiantes de las PAE contratados respecto del total. Valoración del tutor de la empresa

Competencias de las PAE	Calific. Media		Desviación	
	Contr.	Todos	Contr.	Todos
Expresión oral y escrita	8,02	7,75	0,20	0,03
Capacidad de análisis y síntesis	7,81	7,59	0,18	0,01
Capacidad de organizar y planificar	8,65	8,23	0,12	0,07
Trabajar y aprender de forma autónoma	8,57	8,29	0,16	0,01
Rigor y compromiso	8,68	8,29	0,21	0,02
Dominio de las TIC	8,00	7,91	0,11	0,26
Capacidad crítica y autocrítica	8,32	8,31	0,38	1,30
Trabajar en las áreas funcionales de una empresa	8,88	8,58	0,21	0,03
Obligaciones y responsabilidades	9,54	9,21	0,28	0,05
Trabajo en equipo y liderazgo	9,39	8,91	0,17	0,11

Fuente: elaboración propia

5.7. FIGURA O IMAGEN 7

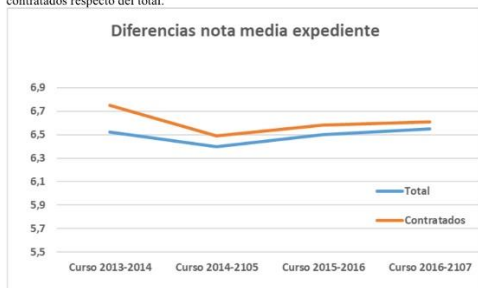
Tabla 7: Nota media de expediente académico de los estudiantes de las PAE contratados respecto del total.

Cohortes	Estudiantes en prácticas			Nota media expediente		
	Total	Contratados		Total	Contratados	Dif. <small>(Contratados - Total)</small>
		valor	%			
Curso 2013-2014	129	24	18,6%	6,52	6,75	0,23
Curso 2014-2105	101	23	22,8%	6,4	6,49	0,09
Curso 2015-2016	139	31	22,3%	6,50	6,58	0,08
Curso 2016-2107	107	32	29,9%	6,55	6,61	0,06

Fuente: elaboración propia

5.8. FIGURA O IMAGEN 8

Gráfico 1: Diferencias entre la nota media de expediente académico de los estudiantes de las PAE contratados respecto del total.



Fuente: elaboración propia



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (según normativa APA)

ANDREWS, J. Y HIGSON, H. (2008). Graduate employability, “soft skills” versus “hard” business Knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 411–422.

ANECA (2005). Libro Blanco Título de Grado en Economía y Empresa. *Madrid: ANECA*.

CASTAGNETTI, C. Y ROSTI, L. (2009). Who skims the cream of the Italian crop? Wage employment versus self-employment. *Small Business Economics*, DOI: 10.1007/s11187-009-9199-1

DOLTON, P. Y MAKEPEACE, G. (1990). Self employment among graduates. *Bulletin of Economic Research*, 42, 35–53.

GARCÍA-ARACIL, A. Y VAN DER VELDEN, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labour market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55 (2), 219-239.

GARCÍA MANJÓN, J. V. Y PÉREZ LÓPEZ, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1-12.

HECKMAN, J., STIXRUD, J. Y URZUA, S. (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*, 24 (3), 411-482.

LI, T. Y ZHANG, J. (2010). What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform? *China Economic Review*, 21, 38-50.

MARZO NAVARRO, M., PEDRAGA IGLESIAS, M., Y RIVERA TORRES, P. (2006). Definición y validación de las competencias de los graduados universitarios. *Revista de la Educación Superior*, 25(4), 140, 49-70.

MOLTÓ, M.; SOLDEVILA, A.; TENA, A. Y VENDRELL, A. (2012). Diseño de una matriz de evaluación de las competencias en el practicum de las titulaciones de la facultad de derecho y economía y de la escuela politécnica superior. *Revista de educación y Derecho; No 06, (2012)*.

MOLTÓ M., TENA A. Y VENDRELL A. (2015): Evaluation competency-based in Internship: especial reference to evaluation rubric and final reports. First International Conference on Higher Education Advances (HEAD'15). *Proceedings of the First International Conference on Higher Education Advances*. Valencia, 2015.

MOLTÓ, M.; TENA, A. Y VENDRELL, A. (2016): Desarrollo del proceso integral de evaluación por competencias en las prácticas académicas externas de la Facultad de Derecho, Economía y Turismo de la Universitat de Lleida. Especial referencia a los informes de evaluación. *Revista de*



ESPACIOS DE APRENDIZAJE: AGENTES DE CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD

educación y derecho, 2016, Vol 13, pp. 112-126.

MONTORO SÁNCHEZ, M.A., MORA VALENTÍN, E.M. Y ORTIZ DE URBINA, M. (2012). Análisis de las competencias adquiridas en los estudios de Dirección de Empresas y su grado de aplicación en las practicas en empresas. *Revista Complutense de Educación*, 23 (1), 242-263.

TEICHLER U. (2007). Does Higher Education Matter?. Lesson from a Comparative Graduate Survey. *Journal of Education*, 42 (1), 11-34.

TOMLINSON, M. (2012). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25, 407-431.

VAN-DER HOFSTADT, C. Y GÓMEZ GRAS, R.J. (2006). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Editorial Díaz de Santos

VAN DER SLUIS, J., VAN PRAAG, M. Y VIJVERBERG, W. (2003). Entrepreneurship selection and performance: A metaanalysis of the impact of education in industrialized countries. Disponible en <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/407fulltext.pdf>.