

*II Congreso Internacional de Innovación Docente. Septiembre 2005 UEM*  
*“Una experiencia extraacadémica e interuniversitaria para la mejora profesional de los estudiantes de últimos cursos del área de Economía y Empresa .*

**AUTORES:**

**Rosa Sanchidrián..-Profesora del Departamento de Empresa.**

Email: [rosa.sanchidrian@uem.es](mailto:rosa.sanchidrian@uem.es)

**Lola Piedra .-Profesora del Departamento de Empresa.**

Email: [Dolores.piedra@uem.es](mailto:Dolores.piedra@uem.es)

**Enrique Gragera .- Profesor del Departamento de Empresa.**

Email: [Enrique.gragera@uem.es](mailto:Enrique.gragera@uem.es)

**Facultad de Economía, Derecho y CC. Empresariales.** Universidad Europea de Madrid.

**ASIGNATURAS:**

- 1.** Administración y Dirección de Empresas:
  - Contabilidad de Sociedades.
  - Contabilidad General y Analítica.
  - Auditoría de los Estados Contables.
  
- 2.** Eco+ADE:
  - Contabilidad de Sociedades.
  - Contabilidad General y Analítica.

**INDICE:**

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS CONCRETOS DEL PORYECTO.....	4
3. PALABRAS CLAVE.....	5
4. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	5
a. Diseño del proyecto interuniversitario	
b. Puesta en marcha en la UEM	
c. Resultados	
5. COCLUSIONES.....	14
6. ANEXOS.....	17

**INTRODUCCIÓN.**

Además de la Calidad Académica, entre las demandas que reiteradamente se han exigido en los últimos años a la Universidad, destacan dos bases sobre las que cimentar la actividad docente. Por un lado, la necesidad de proporcionar **una formación asentada en conocimientos y habilidades** que se adapte a las nuevas necesidades de los empleadores y la sociedad y por otro, que a su vez muestre agilidad para incluir en sus programas formativos nuevos contenidos que permitan mejorar la formación, y ofrecer **una enseñanza actualizada acorde a las necesidades cambiantes de la sociedad, y a los resultados del crecimiento científico-técnico**, que impulse desde la educación superior el desarrollo de la sociedad del conocimiento.

Si a esto le unimos algunos de los grandes retos de la Convergencia Europea como son la tendencia a desarrollar competencias y habilidades en los estudiantes, el uso **activo de recursos tecnológicos, la internacionalidad de los estudios, las acciones para el dominio de un segundo idioma y el acercamiento al mundo profesional**, incluidas a su vez, la mayoría de ellas, en los modelos académicos de las Universidades públicas y privadas de referencia, se pone de manifiesto, que es necesario una reflexión activa y un nuevo planteamiento por parte del profesor a la hora de organizar y planificar una asignatura o una actividad que promueva estos valores universitarios, basando su trabajo en la innovación docente propia y la compartida a través de las buenas prácticas y experiencias de otros profesionales universitarios.

En el caso de las finanzas y contabilidad es el mundo de la auditoría, consultoría de negocios y corporate finance uno de los grandes campos laborales de nuestros titulados. El atractivo para ellos, es el éxito que implica el desarrollo de una carrera profesional en una gran compañía que aprovecha sus conocimientos y experiencia, pero a la vez, les sigue formando y desarrollando para convertirse en grandes profesionales y personas que consolidan sus objetivos personales y profesionales.

Cualquiera de estas compañías tiene definidos unos perfiles competenciales, y buscan titulados que se acerquen a los patrones que tienen identificados en sus procesos de selección. Normalmente es condición necesaria, disponer de una sólida formación en contabilidad y herramientas de valoración de empresas, además de valorarse muy positivamente, las competencias y habilidades profesionales propias de un líder financiero, alta motivación y valoración de la necesidad de esfuerzo y el dominio de idiomas. De ahí que sea necesario que la universidad esté en contacto continuo con los nuevos requerimientos de mercado y la profesión para que de respuesta a estos procesos de captación.

Actualmente, esta profesión financiera tiene como uno de sus grandes retos el dominio de las normas internacionales de contabilidad (NIC) que están en continua evolución, y exigen profesionales que no solo las conozcan sino que sean capaces de hacer una interpretación adecuada con un enfoque global del negocio, además de desarrollar entre otras competencias profesionales, la gestión de equipos, el trabajo en grupo, el liderazgo, las habilidades comunicativas y la negociación.

Hay un hito relevante que debe de tenerse en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación en el área de Empresa y Economía, y es la fecha de la Comisión de Lisboa de ministros de Economía de la UE, donde además del pacto de estabilidad, se decidió que las empresas que cotizan en los mercados oficiales deberían de rendir cuentas a la accionistas y a la sociedad de acuerdo con unas nuevas reglas -las normas internacionales de Contabilidad (NIC o NIF)-. De esta manera, cada país debería de regular el calendario y el sistema para cumplir esta disposición europea.

En España son aproximadamente 300 empresas las que tienen la obligación de presentar sus cuentas financieras de acuerdo con estos nuevos parámetros a partir del 2005, si bien

afecta a muchas más debido a los holding y grupos financieros que existen actualmente en nuestro país.

Respecto a la actuación de las facultades españolas ante este hecho, antes del año 2000, principalmente los planes de estudios españoles han formado a los titulados en conocimientos en el plan contable español, y era el propio mercado profesional el que a través de programas master o bien formación in-company preparaban programas de formación sobre la “Contabilidad americana” y “Contabilidad internacional”, unidos a contenidos competenciales y gerenciales.

La capacidad de adaptación en estos cinco años de las Universidades a este nuevo reto podría valorarse como media-baja, dado que sólo un 45% de las Universidades que imparten la titulación de ADE en España tienen contemplada en su plan de estudios una asignatura con estos contenidos. En todas ellas se trata de una asignatura optativa principalmente ubicada en el segundo ciclo de la titulación, en un 75% de los casos con 6 créditos y en el 25% restante con 4,5 crdts. A su vez, la mayoría de las universidades españolas han organizado algunas jornadas, seminarios o cursos de verano sobre este tema y han empezado a trabajar en la formación y desarrollo de competencias profesionales y habilidades en los estudiantes como consecuencia del Espacio Europeo de Educación Superior.<sup>1</sup>

Hemos estudiado el caso concreto de las universidades de Madrid por estar localizada en esta comunidad la mayor parte de las empresas y organizaciones cotizadas que demandan titulados en áreas financieras y de contabilidad. El 100% de las Universidades públicas contemplan en sus planes de estudios estos contenidos, mientras que sólo el 42% de las universidades privadas tienen recogidos en su plan de estudio una asignatura que forme a los estudiantes en esta área de conocimiento.

En nuestro caso es una asignatura optativa que no se ofrece a los estudiantes, por ello, algunos de los profesores de segundo ciclo decidimos para el curso 2003/2004 y 2004/2005 incluir estos contenidos en nuestros programas. En el caso de la asignatura Contabilidad general y analítica de tercer curso, se incluyó dedicando un tema para que los alumnos fuesen capaces de entender el porqué de las nuevas exigencias, y conocer algunos de los grandes cambios sin entrar a estudiar cada una de las normas.

En cambio en la asignatura de Auditoría de los Estados Contables, obligatoria de cuarto curso, del itinerario curricular de Auditoría y Tributación, el programa incluye cuatro temas (una sexta parte del programa) sobre estos nuevos conceptos, aprendiendo a interpretar dos normas y analizando las diferencias, con el objeto que los alumnos practiquen una forma de trabajo que podrán luego extrapolar al resto de normativa si están interesados. El profesor desarrolla estos temas a través de la metodología del caso, aprendizaje cooperativo y un roll-`play donde cada grupo de alumnos toma un papel (grupo asesor de los accionistas, equipo directivo, equipo auditor).

Como consecuencia de la valoración positiva de estas primeras iniciativas, el bajo nivel de inglés de nuestros estudiantes, y teniendo en cuenta el nuevo panorama empresarial, de empleabilidad que demanda expertos en estos temas, junto con la necesidad de fomentar entre nuestros alumnos el interés por las áreas financieras y otra serie de valores que adquieren cada vez más peso en la actividad universitaria, en este curso 2004-2005, hemos pretendido apoyar la formación con una práctica docente extraacadémica con un aliado estratégico como es la multinacional Deloitte.

---

<sup>1</sup> Información procedente de las paginas Web de las Universidades españolas.

La práctica ha permitido aunar en su programación los cinco objetivos generales descritos anteriormente:

- > Desarrollo de habilidades y competencias profesionales.
- > Enseñanza actualizada a las nuevas necesidades empresariales.
- > Dominio del inglés.
- > Utilización de las nuevas tecnologías.
- > Acercamiento al mundo profesional.

Este trabajo reúne los resultados de una primera experiencia organizada para alumnos de últimos cursos de titulaciones del área de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y ECONOMÍA como apoyo a la formación que reciben, que mejorará considerablemente su empleabilidad y la valoración por parte de las empresas de la formación y capacitación del titulado superior además del valor añadido que ha supuesto ser una actividad interuniversitaria.

### **OBJETIVOS CONCRETOS.**

Esta comunicación recoge los resultados de una experiencia interuniversitaria y extraacadémica, organizada para alumnos de últimos cursos de titulaciones del área de EMPRESA y ECONOMÍA, que mejorará considerablemente su empleabilidad y la valoración por parte de las empresas de formación y capacitación del titulado.

Esta iniciativa en la que han participado siete alumnos de la UEM, de los catorce matriculados en la asignatura de Auditoría, y cuarenta y cuatro de otras universidades de Madrid, junto a cuatro expertos profesionales de la contabilidad y auditoría y profesores de las universidades, pretende poner en marcha con nuestros alumnos una práctica basada en la consecución de los objetivos de nuestro modelo académico, y en concreto:

- > Acercar a los estudiantes al mundo profesional, trabajando y debatiendo las últimas normas contables y los problemas de su implantación con profesionales del mundo de la contabilidad y trabajando en equipo para resolver problemas como si de una reunión de expertos se tratase.
- > Facilitarles una forma de trabajo y una herramienta de formación utilizada en una multinacional para el desarrollo profesional en la puesta en práctica de su plan de carrera.
- > Apoyar su formación con contenidos que no están todavía explícitamente en la mayoría de los planes de estudios de las universidades españolas.
- > Mejorar sus habilidades directivas y competencias profesionales -iniciativa, gestión de personas, planificación, orientación a resultados, flexibilidad y habilidades comunicativas- así como valorar su capacidad de esfuerzo y motivación.
- > Aprender y trabajar con una plataforma tecnológica donde todos sus contenidos están en el idioma de los negocios, el inglés.
- > Mejorar su nivel de inglés económico y de negocios.
- > Promover el concepto de internacionalidad en sentido amplio.
- > Valorar sus conocimientos y habilidades y poder hacer un bechmarking con alumnos de otras universidades.
- > Fomentar el sentimiento de pertenencia a la UEM.
- > Facilitar una inserción laboral adecuada a su perfil profesional.

Por lo que conocemos se trata de una experiencia innovadora en la formación de pregrado en el área de finanzas y contabilidad, que ha combinado la participación de profesionales con estudiantes de diferentes universidades, la utilización de una

herramienta tecnológica para el aprendizaje y el uso del inglés, junto con un área de conocimiento (NIC) que supone en la actualidad un valor añadido para la empleabilidad de los estudiantes de últimos cursos.

### **PALABRAS CLAVE.**

Aprendizaje colaborativo, desarrollo de competencias profesionales, TIC en el proceso de formación, excelencia académica, experiencia interuniversitaria,, identificación con la universidad.

### **DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.**

Los profesores del área de contabilidad y auditoría de la titulación de ADE de la UEM a través de la estrecha colaboración con los profesionales de las grandes empresas de Auditoría, conocían la existencia de algunos planes de formación relacionados con las nuevas normas contables internacionales (NIC)

En concreto, habían analizado una plataforma tecnológica creada por Deloitte para formar a sus profesionales en cualquier parte del mundo, con una concepción eminentemente práctica, exponiendo todos sus contenidos teóricos y prácticos en inglés colgados en su Web-site.

Las características del curso permitían que pudiese ser utilizado en la asignatura de Auditoría en los cuatro temas en los que se trataba esta temática.

Dado que el tema tenía mucho interés, el día 11 de febrero los socios de Deloitte se pusieron en contacto con los responsables de las asignaturas de Auditoría (catedráticos y profesores de las universidades privadas) de las Universidades de la Comunidad de Madrid que imparten titulaciones de Economía y Administración de Empresas, para participar y diseñar conjuntamente un proyecto que les permitiese apoyar a las universidades en la formación de las NIC a través de una herramienta de e-learning, y a su vez, captar a los mejores estudiantes del área de finanzas y auditoría (Anexo nº1).

El proceso contó con una fase rigurosa de diseño basada en la planificación y trabajo en equipo de los profesionales de Deloitte y los profesores de las universidades.

La puesta en práctica se ha hecho sin desviaciones según las fases que aparecen en el diagrama adjunto. En concreto, vamos a detallar la fase de diseño por considerar que es la que mas puede aportar a este trabajo.



#### **> Diseño del Proyecto interuniversitario.**

Varias universidades que conocíamos la herramienta IALS Plus planteamos a Deloitte un seminario para los alumnos de nuestras universidades, en cambio, los socios de esta firma fueron más proactivos y ambiciosos y decidieron ponerse en contacto con los departamentos de contabilidad de las universidades de Madrid, organizando una reunión para colaborar con todas las universidades que lo desearan y diseñar un seminario sobre este tema en el que participasen alumnos de todas las Universidades. (ANEXO 1).

Como consecuencia del incendio en las instalaciones de Deloitte, la reunión se produjo el día acordado pero en las instalaciones de una de las universidades colaboradoras

produciendo un efecto positivo en la responsabilidad y el compromiso con este Proyecto, valorando todos la flexibilidad y la capacidad de gestión del cambio de una organización multinacional como ésta.

La primera reunión de los socios con profesores universitarios se produjo el 18 de febrero y tenía como objeto dar a conocer la herramienta de formación que utilizan los profesionales de esta compañía, y tratar de diseñar un seminario que se pudiese adaptar a estudiantes de últimos cursos.

La reunión contaba con la siguiente agenda:

- Objetivos
- Metodología
- Estructura.
- Normas disponibles.
- Calendario.
- Sistema de evaluación.
- Campaña de comunicación y proceso de selección.

La reunión fue muy operativa y en sólo tres horas los representantes de las nueve universidades presentes, cinco públicas y cuatro privadas, junto con dos de los socios de Deloitte y el gerente de desarrollo profesional y selección se diseñaron las bases del “I Seminario de Introducción a las NIC”.

*El objetivo:* Extender entre los futuros profesionales el alcance de la nueva regulación y el impacto que tendrá en los sistemas de información económico-financieras de las empresas, así como facilitar a la comunidad universitaria la plataforma de Deloitte como herramienta de formación IALS PLUS.

*La metodología:* Trabajo individual y grupos de discusión.

Con el fin de no cargar de trabajo en exceso a los alumnos, al coincidir con el último trimestre de su curso académico, se estimó la necesidad de dedicar 80 horas de trabajo, de las que 60 horas suponían trabajo individual y en función de este tiempo se eligieron 10 normas para trabajar, teniendo en cuenta un orden y una coherencia entre todos los temas a tratar.

Cada alumno trabajaría individualmente con el instrumento de e-learning aprendiendo a través de esta herramienta dinámica las bases teóricas y prácticas mediante el estudio de casos, los preceptos de cada una de las normas. A su vez, esta herramienta permite al alumno reflexionar y analizar el impacto en los estados financieros.

Por otro lado, Deloitte esperaba contar con la participación de los profesores, muchos de ellos catedráticos de reconocido prestigio en el mundo de las finanzas. De esta forma, cada profesor eligió una de las NIC seleccionadas para convertirse en referente de la totalidad de los alumnos. El profesor era el responsable de solucionar cualquier duda e interpretación sobre ella, como si de un tutor académico se tratase a través del correo electrónico.

Asimismo, se programaron unas sesiones plenarias donde cada profesor una vez que los alumnos hubieran trabajado individualmente cada una de las normas, tendría que plantear las dudas comunes y un resumen de las distintas interpretaciones, así como del impacto económico financiero de esa norma en las cuentas de las empresas españolas. El profesor responsable de la norma disponía de 15 a 20 minutos para identificar los puntos problemáticos que habían planteado los alumnos, y generar una discusión entre ellos, los profesionales de Deloitte y el resto del profesorado, para tratar de interpretar la norma de acuerdo con criterios de imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de una empresa.

*La estructura:* Cuatro sesiones plenarias cada dos semanas. En cada sesión se trabajaría las normas que los alumnos habían trabajado en las semanas anteriores.

Una sesión inicial de inauguración del curso y presentación de todos los participantes - alumnos, profesionales de Deloitte y profesores Universitarios-. Esta jornada se aprovecharía para mostrar el funcionamiento de la IALPLUS y las NIC elegidas, además de contar con la presencia de uno de los socios responsables de la implantación de la Norma Internacional que expondría el nuevo marco conceptual que implica este cambio para las empresas.

Dos sesiones plenarias para tratar nueve NIC.

Una última sesión en la que se presenta una de las normas más difíciles -los instrumentos financieros- y a su vez se clausuraba el seminario con la entrega de diplomas, y compartiendo un vino español para celebrar el éxito y premiar el esfuerzo realizado.

La duración aproximada de cada sesión plenaria era de aproximadamente 4 horas en horario de tarde en las fechas preestablecidas.

Cada sesión tendría lugar en las instalaciones de las universidades colaboradoras con Campus en el centro de Madrid para facilitar el acceso de los estudiantes.

Sesión	Campus
Inauguración, presentación y primera presentación	Universidad Rey Juan Carlos
2º sesión plenaria	CEU San Pablo
3º sesión plenaria	ICADE
4º Sesión plenaria y Clausura	UEM Campus Chamartín.

Toda la información relativa al seminario se entregó a todos los participantes a través de correo electrónico (Anexo 2).

Las normas NIC disponibles: La plataforma dispone de 33 normas actualizadas, que suponen más del 80% de las que necesita un profesional para desarrollar el desempeño de su trabajo.

De todas se seleccionaron 10 NIC teniendo en cuenta tres variables y que se trataba de una introducción a la práctica contable internacional: el perfil de los estudiantes, el tiempo que podían dedicar a cada una de ellas, la coherencia y relación de cada una de ellas con los objetivos del curso (Anexo 2).

El calendario: El seminario tendrá una duración para los alumnos de mes y medio, manteniendo por consenso el siguiente cronograma en la reunión de coordinadores.



Sistema de evaluación: Para los alumnos participar en una reunión de expertos que les va a permitir visibilizar su esfuerzo, habilidades y conocimientos supone un gran aliciente que les garantiza participar en los procesos de selección de una multinacional. Sin embargo, era imprescindible disponer de un sistema de evaluación de los conocimientos

adquiridos además de evaluar su actuación en las sesiones plenarias. La existencia de una prueba disponible en el e-learning, también en inglés, permitió contar con una evaluación objetiva de los conocimientos adquiridos.

Cada módulo o norma de la aplicación cuenta con una prueba tipo test basada en casos y práctica, en inglés, multirespuesta, en la mayoría de los casos, que el alumno tiene que contestar cuando termina el módulo.

La herramienta contiene un conjunto de preguntas tan amplio que las elige de forma aleatoria cuando entras sucesivamente a la aplicación. De esta manera, es muy probable que no encuentres las mismas preguntas y respuestas cuando entras sucesivamente a la prueba.

Una vez que accedes al “examen” no puedes salir sin contestarlo entero y debes imprimir tu puntuación. Si el alumno no ha acertado el 100% de las respuestas junto a su calificación aparecen los puntos que debe repasar del módulo teórico y práctico para mejorar la puntuación.

Para este primer seminario se fijó el mismo estándar que tenía fijado Deloitte. Todos los futuros profesionales deberían de superar el 70% de las preguntas en cada módulo para obtener el reconocimiento.

A los alumnos se les ofreció dos posibilidades para presentar sus resultados de evaluación, bien entregar la valoración de su trabajo individual en la sesión plenaria en la que el profesor iba a tratar el resumen del módulo correspondiente o bien, para asegurar que habían solucionado todas sus dudas, tenían la posibilidad de responder la prueba después a la sesión plenaria y presentar sus resultados en la sesión siguiente.

El reconocimiento de participación se les daría a todos estudiantes que superen cada módulo y además asistan al 100% de las sesiones plenarias.

*Campaña de comunicación:* Deloitte se comprometía a diseñar unos pósters y a elaborar un documento con las bases del seminario (ANEXO 3). En cambio era responsabilidad de cada universidad decidir cual era el mejor canal de comunicación para dar a conocer e impulsar la inscripción de los alumnos teniendo en cuenta que el número de candidatos máximo era de 50 y todas las universidades tenían que poder participar.

*Proceso de selección:* Los alumnos podían ser de los dos últimos cursos de licenciaturas de Empresas y Economía o bien que estuviesen cursando un master en cualquier Universidad. Se les exigía altos conocimientos de contabilidad y dominio del inglés dado que todo el material estaba todo en este idioma.

Aproximadamente cada universidad podía tener en torno a 5 candidatos, que podía incluso preseleccionar. Para la selección se evaluaría el expediente académico, la carta de motivación y el currículum vital.

Los alumnos enviarían a Deloitte los tres documentos y tras una valoración por el equipo de RRHH, de acuerdo con el calendario previsto, informarían directamente a los alumnos del resultado del proceso de selección.

*Puesta en marcha: sesiones plenarias y clausura.* Las universidades anfitrionas prepararon con los medios y recursos necesarios las salas para el desarrollo de la jornada, entregando todas ellas material para los alumnos que asistían al curso. Las cuatro sesiones plenarias se realizaron conforme estaban previstas de acuerdo con el siguiente esquema:

- El profesor responsable de una norma disponía de 20 minutos para introducir la norma técnica, los problemas y las grandes diferencias.
- Tiempo de discusión y debate de otros 20 minutos sobre los problemas surgidos o bien sobre la propia interpretación que cada uno le había dado.
- Entrega de los certificados de calificación de esas normas o de las correspondientes a la semana anterior.



Cada una de las sesiones tenía fijadas una programación preestablecida.

La Clausura celebrada en el campus de la UEM contó con la participación de la todos los participantes. El discurso realizado por el socio de Deloitte responsable del proyecto centró toda la atención en los frutos del esfuerzo realizado propio ya de profesionales valorando la excelencia del grupo, y fomentando esa motivación y responsabilidad, que habían mostrado, para conseguir todas las metas profesionales que individualmente cada uno se marcara

*Evaluación:* La valoración de los resultados era la última fase del proyecto. Para ello Deloitte tenía sus propios indicadores de empleabilidad y alumnos que habían pasado el proceso de selección, que estaban en ello, o bien que entrarían a formar parte de alumnos becarios en práctica profesional.

El impacto se podía valorar como muy positivo, al ser la primera vez que participaban todas las Universidades en una experiencia de formación extraacadémica. Otro tipo de indicadores eran los relativos al número de solicitudes que habían recibido las universidades y el número que había llegado directamente a la firma.

Con el objeto de contemplar este sistema de medición la UEM propuso utilizar indicadores de percepción elaborando una encuesta que los alumnos participantes podían contestar para conocer así el grado de satisfacción y poder definir las áreas de mejora y las fortalezas.

Una vez analizados todos los resultados (ANEXO 4) Deloitte convocó de nuevo al grupo de coordinadores de las universidades para presentar los excelentes resultados y a su vez redefinir las pautas que mejorarían el seminario el próximo curso teniendo en cuenta los resultados conseguidos en el esta edición

## **DESARROLLO EN LA UEM.**

### **I. FASE DE DISEÑO.**

Nuestra participación en el proyecto fue proactiva por considerar que este seminario respondía y se alineaba con nuestro modelo y suponía un valor añadido para nuestros alumnos.

La posibilidad de realizar algunos cambios internos a la hora de ponerlo en práctica nos permitía trabajar a su vez en otros tres puntos que nos parecían clave:

- > Autoconfianza.
- > Otras competencias y habilidades de nuestro perfil y plan de competencias.
- > Fomentar el sentimiento de pertenencia a la universidad, por el hecho de competir y valorar con respecto a otros su formación y las oportunidades que le ofrece su universidad.

Para ponerlo en práctica organizamos una comisión de tres profesores para apoyar este proceso y conseguir los resultados que se han planteado en los objetivos concretos. Esta comisión estaba dirigida por la Profesora de la asignatura de Auditoría de los Estados Contables.

Respecto a la estructura y metodología de trabajo en la UEM, decimos proponer a los alumnos que sería positivo para ellos en vez de trabajar individualmente, trabajar en equipo y a través de la metodología del aprendizaje colaborativo.

La herramienta de e-learning de Deloitte está construida para el aprendizaje activo de los profesionales a través de un modulo teórico que da paso a otro práctico cada vez mas complicado utilizando la metodología del caso con ejercicios de valoración de operaciones de empresas y documentos reales como si estuvieran en una simulación de la realidad. Cuenta con un glosario de términos, con un servicio de coach que favorece el

seguimiento de cada modulo, y un sistema interactivo de gestión empresarial. La sencillez de su utilización y lo completo de sus contenidos permite el trabajo individual y su utilización resultaría fácil para nuestros alumnos aunque no estuviesen acostumbrados a trabajar con este tipo de herramientas tecnológicas.

Aún así, consideramos que podíamos aprovechar y completar la experiencia creando grupos de discusión entre los alumnos seleccionados y apoyar con esta iniciativa el desarrollo de nuestro Plan de Competencias.

## **II. FASE DE COMUNICACIÓN Y SELECCIÓN**

Los alumnos de cuarto curso fueron informados desde el primer momento cuando se estaba diseñando el proyecto. De los 14 alumnos que estaban matriculados en la asignatura cuatro tenían más de 10 asignaturas matriculadas por tener materias pendientes y quedaron excluidos del proceso.

Una vez que salieron las bases se entregaron a los 14 alumnos de la especialidad y se aprovecho la jornada de información del Foro Internacional de Inserción laboral del curso 2005 para dar a conocer a los alumnos de cuarto curso de otras especialidades y de las dobles de nuestra facultad la existencia de este Seminario.

Recibimos un total de 27 correos de alumnos interesados. Una vez conocieron las bases y el requisito del inglés, nos presentaron la documentación para el proceso de selección solo el 33% (9 alumnos). El inglés y las asignaturas pendientes constituían una barrera importante para la mayoría de los alumnos que estaban interesados.

Tras estudiar la comisión el C-V, y la documentación que proporcionaban los estudiantes, apreciamos la confusión existente entre la carta de motivación y la carta de presentación.

Por ello, fue convocada una reunión para que todos se conocieran y que cada uno explicase la motivación que le impulsaba a participar.

En esa reunión se presentaron un total de 9 estudiantes:

- Cinco alumnos de la especialidad de Auditoría de ADE (50% de los que podían participar).
- Un alumno licenciado en Economía en la UEM y que ahora estaba cursando la especialidad de Dirección de ADE.
- UN alumno de Economía que había cursado un año entero en Dublín con una beca ERASMUS.
- Una alumna de cuarto curso de la doble titulación de ECO+ADE.

La reunión tenía la siguiente agenda:

- > Presentación de los profesores.
- > Presentación de los alumnos.
- > Presentación de las bases del curso.
- > Preguntas y dudas: En este apartado organizamos una práctica encubierta para que identificasen una carta de motivación. Para ello se les entregó diferentes materiales necesarios en los procesos de selección como cv con distintos formatos, una carta de presentación, una carta de motivación y una carta de agradecimiento. La práctica terminaba con la elaboración de su propia carta de motivación.

En una primera discusión salieron solo dos exposiciones de motivos:

- Mejorar sus conocimientos.
- Tener la posibilidad de entrar en una Auditora como Deloitte.

Posteriormente y tras plantear otras posibilidades que podrían animarles a participar, la mayoría de ellos incluyó además de las anteriores:

- Poder aprovechar la oportunidad de participar en grupos de debate con profesionales en un tema de actualidad y trabajar durante unos meses como si fuese ya un profesional con experiencia.
- Desenvolverse con un grupo de alumnos de alto nivel académico y competencial.
- Mejorar el nivel de inglés.
- Mejorar en habilidades y competencias como planificación, orientación a resultados, habilidades comunicativas, análisis crítico y flexibilidad.
- Mejorar el currículum

Tres de los alumnos mandaron toda la documentación en dos idiomas inglés y castellano. A partir de entonces decidieron que cualquier reunión que convocaran tendría una agenda con las actividades previstas.

### **III. PUESTA EN MARCHA**

Deloitte tras estudiar la documentación de los alumnos de la UEM decidió seleccionar a seis alumnos de los cinco iniciales previstos. Cuatro de ellos de la especialidad, un alumno de ADE con la licenciatura en Economía y una alumna de la Doble titulación.

Una vez recibieron la carta comunicándoles si habían sido o no seleccionados, todos los alumnos lo notificaron a los profesores para establecer una forma de trabajo.

Los no seleccionados coincidían con los que no tenían un buen nivel de inglés y no habían estudiado contabilidad en sus planes de estudio.

La primera sesión plenaria del Seminario coincidía con la inauguración a cargo del Presidente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del Ministerio de Economía. A esta sesión todos los alumnos de la UEM decidieron ir en grupo.

Tras terminar esta jornada los seis alumnos de la UEM decidieron apoyar la propuesta de sus profesores y trabajar con la dinámica propuesta de aprendizaje cooperativo. La primera valoración que hicieron al terminar fue positiva por el hecho de estar seleccionados, aunque a su vez de “angustia” por el nivel de preparación de sus 44 compañeros de otras universidades.

Aún cuando desde Deloitte y las Universidades se intentó a lo largo de las sesiones que interrelacionaran entre ellos los alumnos se agruparon por universidades.

La posibilidad para nuestros alumnos de trabajar en equipo y aprovechando la metodología de aprendizaje cooperativo, permitiría estructurar el trabajo y que todos trabajasen con responsabilidad como grupo y no individualmente.

Muchos de ellos habían tenido asignaturas que participaban en el Plan Piloto del EEES de la UEM y no tenían una valoración muy positiva del aprendizaje cooperativo. Una vez que comprobaron que cada uno de los seleccionados era responsable y estaba motivado decidieron utilizar esta metodología para conseguir las siguientes oportunidades:

- Mejor planificación de un recurso escaso para ellos en el mes de abril y mayo como es el tiempo.
- Aprovechar que en cada grupo había un alumno que disponía de sólidos conocimientos de contabilidad financiera y de costes.
- Asumían la responsabilidad de trabajar todos para conseguir el mejor resultado del equipo y del grupo de la UEM. Existía el espíritu “Olímpico” de competición animado por el resto de compañeros de cuarto curso.

- El trabajo en grupo sería más fácil y podían plantear más cuestiones en las jornadas plenarias, con los profesionales de Deloitte y el resto de estudiantes, a si trabajaban individualmente.

Dado que la composición del grupo no era homogénea, ellos mismos decidieron que los dos alumnos que tenían menos conocimientos de contabilidad formarían cada uno parte de uno de los grupos.

Los profesores les ayudamos a consensuar unas horas de reuniones para que pudieran tener disponibles aulas de tutoría, laboratorios e incluso que coincidiesen con las horas de tutorías de uno de los profesores para solucionar los problemas que pudieran encontrarse. No se dieron instrucciones a los equipos acerca de cómo organizarse, ni llevar a cabo sus tareas, si bien el profesor era un mediador en el debate y participaba en las sesiones en las que era convocado como un experto al que preguntar.

Los grupos se reunirían internamente entre ellos dos horas cada semana y norma. Primero uno de ellos organizaba el trabajo y planteaba una agenda con temas a tratar y posteriormente quedaban en un aula para debatir los casos y en su caso resolver la prueba.

- > Los equipos tenían que nombrar un portavoz para cada norma y así al menos todos habían pasado por este rol al menos una vez. Esta persona sería el responsable de planificar el trabajo del grupo, organizar las reuniones, preguntar las dudas o convocar al profesor, resolverlas al resto del equipo y después hacer un resumen que entregarían con tiempo al otro equipo.
- > Cada grupo elegía qué normas iban a trabajar de las que deberían de presentarse en la sesión plenaria de la UEM. Los profesores apoyaban si era necesario para que el reparto de la carga de trabajo fuese equitativo en los grupos como consecuencia de la dificultad mayor de unas normas sobre otras e incluso por la terminología en inglés asociada a cada una de ellas.

	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>
Segunda sesión	Marco conceptual.NIC nº1, NIC nº7 y NIC nº 16	Marco conceptual, NIC nº 2 y NIC 27
Tercera sesión	NIC nº 17 y NIC nº 21	NIC nº 37 y NIC 38
Cuarta sesión		

- > Los miembros de cada grupo preparaban su módulo a nivel individual y como la herramienta lo permitía hacían un repaso general del modulo del otro grupo para que no les resultase después tan difícil.
- > Cada grupo programaban una reunión de discusión sobre los casos en un laboratorio de informática para poder acceder a la herramienta de e-learning. En esta reunión se planteaban al menos tres temas contables –reconocimiento, valoración y las diferencias con las normas españolas- Si era necesario se ponían en contacto con el profesor para resolver las dudas. Una vez que habían realizado este trabajo y no precisaban de una segunda reunión contestaban la prueba y guardaban su valoración individual.

Al final de la semana solo tendrían una reunión plenaria con el resto de sus compañeros del otro grupo, para que cada uno presentara los resultados de su trabajo con la siguiente estructura:

- El portavoz exponía el resumen de los puntos básicos de la norma que ya les había mandado dos días antes a los integrantes del otro grupo. Juntos ponían en común la práctica del e-learning que consideraban necesaria para propiciar el debate.
- En esta reunión siempre asistía el profesor para asegurar la adquisición de los conocimientos y evaluar con ellos como se iba desarrollando el trabajo.
- Estas sesiones se realizaban en el laboratorio para que cada alumno de un grupo tutorizase a otro del otro grupo y resolvieran la prueba. El hecho de que la prueba contase con cuestiones diferentes a las que ellos habían contestado les exigía demostrar los conocimientos aprendidos y ayudar a sus compañeros.

El aprovechamiento del curso fue máximo y la motivación cada vez fue mayor conforme avanzaban y eran conscientes de su nivel y sobre todo, que ninguno de ellos bajaba del 80% en las evaluaciones. Todos nuestros alumnos entregaban la calificación al entrar en la sesión plenaria, recibiendo una felicitación por la iniciativa, esfuerzo y éxito del responsable de Deloitte.

Su actitud cambio poco a poco en las sesiones plenarias una vez que convivían con el resto de compañeros de otras universidades. Al principio solo preguntaban y hacían sus comentarios a los profesores de la UEM o bien individualmente a los profesionales de Deloitte hasta que se dieron cuenta de las estrategias para adquirir protagonismo que tenían los alumnos de otras universidades y decidieron participar algo más activamente con preguntas y comentarios.

Según los comentarios que habían percibido el resto de compañeros de otras universidades, algunos trabajaban en grupo pero no de forma sistemática y ordenada como ellos.

Como la clausura se celebraba en el campus de la UEM estuvieron organizando la clausura para que el acto saliera muy bien teniendo en cuenta los detalles que habían visto en las otras universidades.

#### **IV. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

Los resultados del curso han sido satisfactorios para todos los colectivos que hemos participado en el proyecto.

Hemos utilizado para medir los resultados cuatro tipos de indicadores que nos permiten evaluar y analizar esta experiencia:

- Indi. de participación e impacto.
- Indi. de selección que muestran el nivel de los alumnos antes de comenzar el curso.
- Indi. de percepción.
- Indi. de rendimiento y resultados en empleabilidad.

En todos ellos los alumnos de la UEM muestran un rendimiento o una valoración superior o igual al resto de los alumnos que han participado en esta experiencia.

En el Anexo 3 se han detallado los resultados de todos los indicadores seleccionados.

Con el fin de resumir hemos elegido un indicador de cada uno de las clasificaciones descritas.

- El impacto lo tenemos valorado por el hecho de participar, ser una de las universidades que ha participado activamente con alumnos que no han abandonado y han conseguido excelentes resultados. El apoyo del profesorado en el diseño y en las plenarios e incluso siendo elegidas nuestras instalaciones para la clausura.
- Los indicadores de selección muestran que el 75% de los alumnos presentados han sido seleccionados. El 50% de los alumnos de cuarto de esta especialidad sin asignaturas pendientes ha sido aceptado y han alcanzado excelentes resultados. La totalidad de nuestros alumnos han presentado un buen expediente académico además de mostrar el dominio del inglés. Hemos superado el límite previsto de admisión y la totalidad de ellos han participado a lo largo de todo el proceso, sin causar baja en ningún momento.
- Los índices de percepción muestran como todos los alumnos valoran muy positivamente la experiencia y la herramienta del e-learning. Los alumnos de la UEM valoran en una escala de 1 a 5 con la puntuación mas alta la idea de repetir el seminario. El éxito es percibido también por el resto de compañeros de otras universidades que dan una valoración al mismo ítem de un 4,82. Los alumnos de la UEM han considerado con la máxima puntuación la planificación y orientación a resultados, junto con el trabajo en equipo. Todos ellos consideran que el aprendizaje colaborativo ha sido uno de los aspectos mas importantes para conseguir los resultados. Por otro lado han echado de menos que se les preguntase sobre gestión de equipo y liderazgo ya que con su forma de trabajo potenciaban estas habilidades y competencias. Las fortalezas detectadas han sido la calidad del profesorado, la herramienta y el participar con profesionales en el debate de las normas. Todos recomiendan que exista una segunda edición y se mantenga la participación de todas las Universidades al ser una gran oportunidad.  
Las propuestas de mejora están dirigidas a elegir el comienzo del curso, trabajar con más normas, trabajar en grupo, reconocer el trabajo realizado con créditos y que las sesiones plenarios sean mas numerosas y mas cortas.
- Los indicadores de rendimiento y empleabilidad de los alumnos de la UEM cierran el círculo de la valoración. Todos ellos superaron las pruebas de cada modulo con un media de 90,25 de respuestas acertadas. El 33,33% de los alumnos tuvieron en todas sus pruebas un 100% de aciertos en todas las normas.  
Los alumnos que han participado y están cursando a la vez asignaturas del área de contabilidad han obtenido una calificación media de SOBRESALIENTE (3 sobresalientes y una matricula de honor).  
Los resultados de empleabilidad pueden ser considerados excelentes ya que de los 16 alumnos que están dentro de los procesos de selección, cuatro son de la UEM. Uno más se incorpora en prácticas hasta que termine su último año de doble licenciatura y otro alumno no cumple con el perfil de Deloitte pero ha sido recomendado para trabajar en una multinacional que da un gran valor a este tipo de formación.

## **CONCLUSIONES.**

Este proyecto de innovación docente puesto en práctica por el departamento de Empresa de la UEM pretende ser una experiencia que apoye nuestro modelo educativo y a la vez sean un incentivo para nuestros alumnos a la hora de valorar sus competencias y la formación que han recibido en la UEM.

La experiencia planteada con todas las universidades de Madrid trata de llenar un vacío de formación que no se imparte de forma generalizada en todas las universidades y que sin embargo es asumido como un valor añadido por muchas organizaciones que ofrecen el primer empleo a los recién titulados.

Este proyecto es una iniciativa más que demuestra como la UEM está orientada al mundo de las profesiones, mostrando una Universidad abierta, atenta a las necesidades del entorno y dinámica. La experiencia nos ha permitido demostrar a los alumnos otra serie de valores como son lo importante que es la colaboración y generar alianzas cuando hay un objetivo estratégico como es la mejor formación de los futuros profesionales. La colaboración es necesaria para aprender de los mejores en unos casos, en otros para alcanzar mis objetivos y principalmente para dar la mejor respuesta a la Sociedad aprovechando las sinergias, aún cuando esa cooperación sea con "las organizaciones" con las que se compite.

La posibilidad de trabajar durante más de un mes y medio con una herramienta de e-learning diseñada para profesionales, trabajar en equipo para alcanzar unos resultados que mejoran su competitividad, participar en grupos de debate con profesionales con una larga experiencia en temas financieros y de contabilidad y compartir y aprender con compañeros de otras universidades es una oportunidad que han sabido aprovechar.

Los objetivos marcados al principio se han conseguido:

- Este proyecto pretendía acercar de una forma práctica a nuestros alumnos a una nueva fuente de conocimiento que no está incluida todavía en la mayoría de los planes de estudios como asignatura obligatoria. Han conseguido demostrar con una alta valoración que han asimilado los contenidos teóricos y prácticos.
- Les ha resultado sencillo trabajar con una herramienta que normalmente utilizan profesionales con más de un año de experiencia para mejorar su formación continua valorándola como una de las fortalezas del Seminario.
- El mundo profesional se ha acercado a ellos y han podido debatir los problemas que plantea esta nueva normativa contable con los que están trabajando con ellas.
- La reacción que han tenido respecto al desarrollo de habilidades y competencias es igualmente satisfactoria. Han mejorado habilidades y competencias como la planificación, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la iniciativa y la automotivación. La coincidencia del seminario con el final del curso ha supuesto para todos un esfuerzo que han apoyado principalmente en la motivación y una adecuada planificación de su tiempo.
- Se han dado cuenta que realmente los idiomas son más necesarios en el mundo financiero de lo que cualquier estudiante puede pensar. Han valorado muy positivamente que la herramienta estuviese diseñada en inglés – el idioma de los negocios- y ha sido una práctica que les ha permitido mantener y mejorar su nivel además de abrirles las puertas para participar. En cambio no recomienda que se traduzca al castellano ya que han comentado que así es un proceso de selección natural.
- Hemos tratado de promover el sentido de la internacionalidad a través del tema tratado en el seminario, donde se ha hecho mucho hincapié en los efectos de la globalización y las compañías que operan en varios mercados. Los alumnos han valorado que la internacionalidad es también trabajar en una empresa como Deloitte donde han podido apreciar como los profesionales que han participado a lo largo de su carrera profesional han trabajado en diferentes entornos y siguen haciéndolo.
- Realmente se ha conseguido facilitarles la inserción laboral con el seguimiento de su desempeño por un responsable de RRHH durante todo un mes y medio, tal y como aparece detallado en proyecto.
- Por último, el trabajar en equipo, con metodologías activas, participando y "compitiendo" con alumnos de otras universidades ha propiciado una reacción de entusiasmo y ha favorecido un sentimiento de orgullo de pertenencia en la UEM y de la formación recibida. El hecho de participar con otros compañeros y poder comparar

desde los recursos materiales, el profesorado y la formación, entendida en sentido amplio, les ha abierto una nueva forma de ver su universidad y además les ha permitido hacer un benchmarking y como hechos dicen “demoler algunos mitos” y crear otros.



**ANEXOS:****ANEXO N° 1. Correo electrónico dirigido a los responsables de la asignatura de Auditoría de las Universidades de Madrid el día 11 de febrero de 2005 a las 17,00 horas.**

Queridos amigos:

Como he podido hablar directamente con casi todos vosotros, me gustaría convocaros a una reunión el **próximo viernes, 18 de febrero de 10:00 a 12:00 hrs.** para presentaros el Seminario de Introducción a las Normas Internacionales de Contabilidad, que queremos organizar conjuntamente con vosotros.

Nuestra idea es trasladar a vuestros alumnos, próximos a titularse, los cambios que supondrán las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). Para ello habíamos pensado, haciendonos eco de algunas de vuestras sugerencias, organizar un curso, seminario o puesta en común que les posibilitara, con una inversión de tiempo relativa, familiarizarse con la nueva regulación. Creemos que es importante, al menos para aquellos que tengan que empezar a trabajar en el nuevo entorno, poder mostrarles herramientas que les sean útiles en su labor profesional, ya muy cercana.

Hemos convocado a todas las Universidades madrileñas (está pendiente de concretar el representante de la UAX), por lo que será también una ocasión para poder saludar a colegas de otras Facultades.

Estaríamos encantados de contar con vuestra presencia. Os rogaríamos, antes del próximo miércoles 16, nos confirmaseis vuestra asistencia o la de alguno de vuestros colaboradores, vía correo electrónico, indicándonos vuestro DNI para agilizar el acceso al edificio. La sesión se celebrará en la planta 22 del **Edificio Windsor, calle Raimundo Fernández Villaverde, 65.**

Esperando saludaros personalmente, quedamos a vuestra disposición.

**Luis López Sánchez**

Gerente del área de Recursos Humanos

ANEXO 2. **AGENDA**

<b>Sesión del 31 de marzo</b> , de 16:00 a 19:00 hrs.		<b>Lugar:</b> Fundación Universidad Rey Juan Carlos
<u>Contenido</u>	<u>Coordinador</u>	<u>Universidad</u>
Apertura	Socio responsable de Deloitte D. José Ramón González, ICAC	
Estructura del seminario y presentación de los coordinadores por Norma	Juan Manuel Irusta, Deloitte	
<b>BREAK</b>		
Funcionamiento de la plataforma	Juan Manuel Irusta, Deloitte	
Marco conceptual	Jorge Herreros, Deloitte	
Cierre y preparación para la siguiente sesión	Juan Manuel Irusta, Luis López, Deloitte Coordinadores de Universidades	

<b>Sesión del 14 de abril</b> , de 16:00 a 19:30 hrs.		<b>Lugar:</b> San Pablo CEU
<u>Contenido</u>	<u>Coordinador</u>	<u>Universidad</u>
Normas 1 y 7-Presentación de estados financieros y Estados del flujo de efectivo	Marco Trombetta	U. Carlos III de Madrid
Norma 2-Inventarios	Rafael Muñoz Orcera	U. Pontificia Comillas
<b>BREAK</b>		
Norma 16-Propiedades, planta y equipo	Rosa Sanchidrián	U. Europea de Madrid
Norma 23-Coste por intereses	María Alvarado	U. Rey Juan Carlos

<b>Sesión del 28 de abril</b> , de 16:00 a 19:30 hrs.		<b>Lugar:</b> ICADE
<u>Contenido</u>	<u>Coordinador</u>	<u>Universidad</u>
Norma 17-Arrendamientos	Enrique Villanueva	U. Complutense de Madrid
Norma 21-Efectos de las variaciones en las tasas de cambio en moneda extranjera	Enriqueta Gallego	U. San Pablo CEU
<b>BREAK</b>		
Norma 37-Provisiones y Activos y Pasivos Contingentes	Carlos Mora	U. Francisco de Vitoria
Norma 38-Activos intangibles	Leandro Cañibano	U. Autónoma de Madrid

<b>Sesión del 12 de mayo de</b> 16:00 a 19:00 hrs.		<b>Lugar:</b> Campus de Chamartín de la U. Europea de Madrid
<u>Contenido</u>	<u>Coordinador</u>	<u>Universidad</u>
Normas 32 y 39- Instrumentos financieros	Javier Sosa	CUNEF - UCM
<b>BREAK</b>		
Conclusiones	Pendiente de concretar	
Entrega de diplomas y cierre	Juan Manuel Irusta, Deloitte	

### **ANEXO 3.-EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

Los resultados del curso han sido satisfactorios para todos los colectivos que hemos participado en el proyecto.

Podemos encontrarnos cuatro tipos de indicadores:

- Indi. de participación e impacto.
- Indi. de selección que muestran el nivel de los alumnos antes de comenzar el curso.
- Indi. de percepción.
- Indi. de rendimiento y resultados en empleabilidad.

#### *Indicadores de participación e impacto:*

Han participado en el seminario alumnos del 80% de las Universidades de Madrid.

El seminario ha contado con la participación continua de cuatro directivos de Deloitte que han seguido todo el proceso y con la involucración de profesores universitarios de la mayoría de las universidades. Un total de once profesores, dos de ellos catedráticos, un profesor visitante doctor, tres profesores titulares, y tres profesores doctores de universidades privadas y dos no doctores.

Los alumnos becados han sido 54 aún cuando han finalizado el curso un total de 48 por motivos de carga de trabajo y coincidencia con los exámenes.

En la siguiente tabla aparece el detalle de número de alumnos por Universidades y los que pertenecen a un centro de la Complutense que participaba por su prestigio de su formación en el área financiera.

Resultados del proceso de selección

UNIVERSIDADES	RECIBIDOS	BECADOS	CONVERSIÓN	FINALIZAN
TOTAL	93	54	58,06%	48
U. COMPLUTENSE	6	4	66,67%	3
U AUTONOMA	7	4	57,14%	4
U. CARLOS III	18	9	50,00%	9
U.REY JUAN C.	17	7	41,18%	5
ICADE	14	10	71,43%	8
CEU	15	9	60,00%	9
<b>UEM</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>75,00%</b>	<b>6</b>
FRANCISCO DE V	1	1	100,00%	1
UALFONSO X	2	1	50,00%	1
CUNEF	3	3	100,00%	2

#### Indicadores de selección y nivel.

Todos los alumnos seleccionados se caracterizaban por el dominio del inglés y por una sólida formación en el área financiera y de contabilidad evaluada a través de su expediente académico.

Tal y como aparece en la tabla anterior se puede apreciar en los resultados del proceso de selección que la UEM está en el número 5, si bien tenemos que tener en cuenta que el número de alumnos que estudian esta especialidad en nuestra Universidad es considerablemente mas bajo que el de la Carlos III, la Rey Juan Carlos, el CEU e incluso ICADE de ahí que podemos valorar positivamente la valoración que se ha hecho de nuestros alumnos.

La orientación a resultados y la motivación de los estudiantes la podemos medir a partir de la tasa de abandono ya que solo son cuatro universidades, el 50% de las públicas y el 67% de las privadas, las que mantienen el mismo número de alumnos durante todo el proceso.

#### Indicadores de percepción.

Junto a estos datos disponemos de los resultados de percepción de una encuesta que hemos realizado al finalizar el curso enviada a la totalidad de los estudiantes que han participado y finalizado, así como de los resultados de las entrevistas realizadas a los alumnos de la UEM.

El cuestionario fue diseñado por la UEM y profesionales de Deloitte teniendo en cuenta las cuestiones más relevantes para los alumnos y para Deloitte. La escala se basaba en una puntuación de 1 a 5 donde 1 era totalmente en desacuerdo o muy baja valoración y 5 representaba totalmente de acuerdo o muy alta satisfacción.

La encuesta ha sido contestado por un 63% de los alumnos que han participado pudiendo considerarse significativos los resultados. En nuestro caso el 100% de los estudiantes de la UEM han contribuido respondiendo el cuestionario de valoración del curso.

- Ítems relacionados con la motivación.

La totalidad de los alumnos que han participado da más importancia a la ampliación de conocimientos que a cualquier otro factor como motivador para participar en el curso, seguido después por la importancia de mejorar su empleabilidad. En tercer lugar valoran la empleabilidad y poder trabajar en una firma como Deloitte. En el caso de los alumnos de la UEM, coinciden en la primera opción, mientras que valoran en segundo lugar trabajar en una firma como Deloitte y en tercer lugar participar con un grupo de expertos durante el tiempo que dura el curso.

El hecho de esta diferencia se puede deber a la importancia que da la UEM a la participación de profesionales en la docencia, valorando implícitamente ellos este punto como un valor añadido antes que cualquier otro.

- *Ítems relativos al proceso de aprendizaje y debate.*

Concepto	Media UEM Escala de 1 a 5	Media grupo Escala de 1 a 5	Muy baja	Baja	Medi a	Alta	Muy alta
Los temas han estado adecuadamente seleccionados	4,5	4,23	0	0	10%	56,66 %	33,33%
La aplicación e-learning contiene todos los apoyos necesarios	4,25	4,07	0	3,33 %	10%	60%	23,33%
El inglés no ha sido una traba para superar con éxito	5	4,03	3,33 %	0	16,46 %	46,66 %	30%
La planificación de las sesiones es la adecuada compatibilizar con otras responsabilidades académicas	4	3,77	3,33 %	6,66 %	26,66 %	36,66 %	26,66%
La herramienta e-learning ha facilitado mi trabajo	4,5	4,21					
Considero que esta iniciativa realizada con todas las universidades de Madrid es más positiva que si solo hubiera participado la tuya	4,75	4,31	6,66 %	6,66 %	3,33%	13,33 %	66,66%

Las valoraciones en general de todos los ítems son muy positivas, y se encuentran siempre muy por encima de la media. El único ítem que coincide con una valoración mas baja para ambos grupos de alumnos es la relativa a la planificación del tiempo y poder compaginar el seminario con el resto de responsabilidades académicas. El hecho de que el seminario coincidiese con el último trimestre del curso para alumnos que además están participando en diferentes procesos de selección ha supuesto el handicap mas difícil de superar pero que ha sido a la vez la nota para valorar y reconocer el esfuerzo que han realizado.

El ítem mejor valorado ha sido el hecho de que fuese una actividad interuniversitaria aun cuando ha sido uno de los aspectos que menos han aprovechado salvo en los momentos de discusión, los cafés y en la clausuras.

Por último resulta muy interesante la valoración que hacen de la herramienta e-learning que alcanza también uno de los valores mas altos tanto en la ayuda al proceso de aprendizaje como los apoyos que contiene y a la traba que puede suponer el que este definida exclusivamente en inglés para que pueda ser utilizada por profesionales de cualquier país.

Como puede observarse de los datos anteriores la valoración de los alumnos de la UEM es siempre más alta que la realizada por todos los estudiantes que han participado. Según ellos mismos esto se debe al hecho de haber trabajado en equipo ya que han podido compartir mejor y más las experiencias, aprovechar mejor la herramienta tecnológica y los conocimientos y habilidades de cada uno de ellos.

#### *Ítems relativos a habilidades y competencias.*

A su vez se les dio en la encuesta una lista de competencias -habilidades comunicativas, planificación y gestión del tiempo, orientación a resultados, capacidad de análisis, habilidades sociales y trabajo en equipo-, para que señalaran cuales de ellas habían desarrollado en mayor medida y establecer un orden de prioridad para el seminario.

Habilidades y competencias	UEM	Grupo
Planificación y gestión del tiempo	1º	1º
Orientación a resultados	3º	2º
Habilidades sociales		
Capacidad de análisis	4º	3º
Habilidades comunicativas y dominio del inglés		4º
Trabajo en equipo	2º	

En el caso de nuestros alumnos valoraron en segundo lugar el trabajo en equipo e incluso según las entrevistas realizadas después echaron en falta que les preguntásemos sobre el liderazgo ejercicio y la gestión de equipos ya que para ellos era muy importante el papel que asumía el portavoz del grupo a la hora de coordinar y planificar el trabajo de los demás así como ser responsable del aprendizaje de sus compañeros del otro equipo.

Este hecho implica que con seguridad el tipo de alumnos que han participado en este proyecto aprecian y valoran el efecto del plan de formación en competencias de la UEM, conocen las competencias de su titulación y son conscientes de cuando y como se ponen en práctica y se desarrollan.

#### *Ítems de satisfacción.*

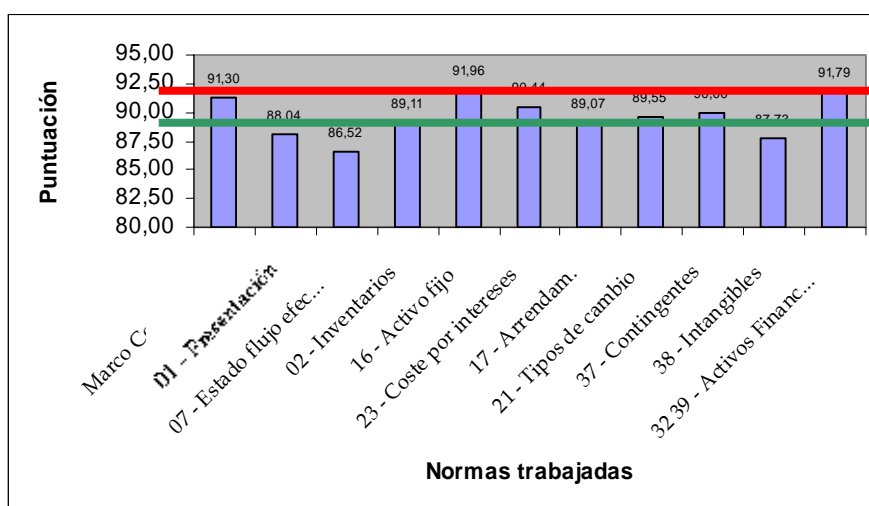
En el mismo cuestionario se les pidió que valorasen en una escala de uno a cinco, donde uno es totalmente en desacuerdo, 3 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo sobre la satisfacción y las expectativas relacionadas con diferentes temas:

	Media UEM	Media Grupo
El seminario ha satisfechos mis expectativas	4,2	3,97
La decisión de utilizar instalaciones universitarias ha sido adecuada	4	4,13
La duración ha sido adecuada	3	3,17
El número de horas de dedicación coincide con las 60 horas previstas	<b>2,9</b>	<b>2,87</b>
Los contenidos del curso me han permitido tener una visión global de las NIC	4	3,73
Ha sido útil trabajar con la herramienta de e-learning antes de las exposiciones de los profesores y el debate	4,7	3,93
El número de sesiones presenciales ha sido el adecuado	4	3
El seminario debería repetirse en próximas ediciones	5	4,87

El ítem mejor valorado por cualquiera de los grupos de interés es la recomendación de seminario para próximos cursos que podría considerarse un indicador global de valoración del curso que demuestra el éxito del seminario y todos sus objetivos. Los universitarios en general valoran positivamente el utilizar instalaciones universitarias, sin embargo para nuestros alumnos hay aspectos mas importantes como la herramienta e-learning. Esta diferencia se puede deber a que nuestros alumnos se tiene que desplazar normalmente a nuestra Universidad en coche y el hecho de desplazarse al centro de Madrid donde a veces no es fácil aparcar si llevan el coche propio pero valorado que para otros que tienen otros hábitos de transporte. En cambio nuestros estudiantes han valorado mucho mejor la herramienta tecnológica por ser la primera vez que utilizaban una tan completa y activa como la de Deloitte.

### Indicadores de rendimiento y empleabilidad

#### Resultados académicos



La línea roja refleja la calificación media de los alumnos de la UEM en las normas trabajadas (92,5% de aciertos) mientras que la media del resto de alumnos que han participado es de 89,2%.

Las normas que normalmente resultan más complicadas de interpretar – activos fijos y activos financieros son las que han conseguido una mayor calificación por parte de los todos los estudiantes que han participado en el seminario.

En general los resultados de rendimientos han sido muy buenos tanto en valoración media conseguida como si analizamos los resultados por norma o módulo.

Además el 100% de nuestros alumnos presentó su valoración académica en la sesión en la que se discutía la norma, mientras que la mayoría de los estudiantes lo hacían en la siguiente sesión. Tenemos constancia de ello porque era parte de la planificación del trabajo.

En cuanto a los resultados de empleabilidad, de los seis estudiantes de la UEM, cuatro están en los procesos finales de selección, dato que llamó la atención a los socios de Deloitte responsables del proceso de selección. En cambio de los 48 alumnos solo 16 estaban en esta etapa del proceso. Una alumna de la UEM que no había terminado su doble titulación, entrará a formar parte de alumnos en prácticas el próximo curso, y el último aún siendo uno de los mejores expedientes de la facultad no se ajusta al perfil requerido por Deloitte.

Por último, se les pedía que señalaran exclusivamente tres fortalezas y las áreas de mejora de todo el proceso, de esta forma las más repetidas por todos los alumnos que coinciden con los alumnos de la UEM son la cualificación del profesorado, la herramienta de e-learning en inglés y las jornadas de discusión. En cuanto a las áreas de mejoras todos coinciden en sesiones más cortas u más numerosas, ofrecer el seminario en otras fechas, y fomentar el trabajo en equipo con alumnos de otras universidades. Algunos alumnos valoran como áreas de mejora ofrecer o convalidar créditos por participar en estas actividades así como ampliar el número de NIC's.

<b>FORTALEZAS UEM</b>	<b>AREAS DE MEJORA UEM</b>
Alta cualificación del profesorado	Sesiones mas cortas y mas numerosas
Herramienta e-learning	Fomentar el trabajo en equipo con alumnos de otras universidades
Las jornadas de discusión	Hacer el seminario a principios de curso y no al final
El material en inglés	

La totalidad de los alumnos han valorado en general las mismas fortalezas:

<b>FORTALEZAS GRUPO</b>	<b>AREAS DE MEJORA GRUPO</b>
Alta cualificación del profesorado	Fomentar el trabajo en equipo
Los contenidos	Cambiar las fechas
Herramienta e-learning	Mas tiempo y más normas
La experiencia interuniversitaria	Mas sesiones presenciales
La utilización del inglés	Asociación de Antiguos alumnos
La oportunidad de trabajar con los profesionales de Deloitte	Convalidaciones de créditos



Los alumnos de la UEM han valorado otro ítem muy importante para nosotros y que es si consideran que están mejor, peor o igual preparados que el resto de sus compañeros de promoción de otras universidades. El 80% ha considerado que sí y solo el 20% han valorado que cree que es igual.

A su vez todos ellos consideran que están muy satisfechos con la formación que han recibido en la UEM y que esta experiencia es una oportunidad para valorar lo que tienen y mejorar la imagen de la universidad.