

Un estudio del Centro de Alto Rendimiento de Accenture (CAR)
y Universia

Las competencias profesionales en los titulados.

Contraste y diálogo Universidad - Empresa.


accenture

 **universia**

High performance. Delivered.



"Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa", es un estudio de investigación resultado del acuerdo marco de colaboración entre Universia y Accenture, cuyo objetivo fundamental es el desarrollo de acciones y proyectos que fomenten el acercamiento entre el entorno universitario y empresarial en temas de interés general y mutuo beneficio.

Oportunidad y objetivos

Este estudio trata de determinar la desviación, en términos de competencias y habilidades profesionales, entre lo que las empresas requieren de los recién titulados y la oferta real de estas capacidades en el mercado de trabajo.

El entorno económico y laboral actual está exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica. La valoración de las denominadas "competencias profesionales" se está convirtiendo en un factor determinante de los procesos de selección y por ello, un universitario que complemente su currículo académico con una formación reconocida en este tipo de capacidades incrementa sus posibilidades de acceder al mercado laboral.

Desde esta perspectiva, el presente estudio tiene como objetivo fundamental aportar información contrastada, fruto de una rigurosa investigación cualitativa y cuantitativa, sobre cuestiones como:

- Qué se entiende por competencias profesionales y cuáles son las más valoradas por las empresas españolas.
- Qué tipo de formación relacionada con competencias y habilidades profesionales se está impartiendo en la universidad.
- Cuál es la visión y valoración que las empresas, los estudiantes universitarios y el ámbito académico universitario tienen sobre el desarrollo actual de las competencias como factores clave para la inserción laboral.

La novedad de la investigación realizada, frente a otros estudios disponibles que profundizan en el análisis desde la perspectiva única de alguna de las partes involucradas, es que reúne y contrasta la opinión y percepción de cada uno de los tres colectivos implicados en función de su participación en el proceso:

- La universidad, como depositaria de la responsabilidad de proporcionar a la sociedad, a través de un proceso de formación, personas cualificadas para el desarrollo de una profesión.
- Las empresas, como organizaciones dependientes de la universidad para el reclutamiento de sus empleados, con unos requisitos concretos.
- Los propios titulados universitarios, como futuros profesionales que pretenden incorporarse al entorno laboral adaptándose a las demandas de las empresas.

Con esta intención de ofrecer una visión global desde las tres perspectivas, el estudio ha contado con la participación de una muestra representativa de directivos de recursos humanos de empresas españolas, estudiantes universitarios y responsables de planes de estudios del sistema universitario español.

A su vez, y al tratarse de un aspecto vinculado al primer empleo universitario, se ha contado con la colaboración activa y asesoría permanente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) a través de su sectorial, la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE).

A continuación, y a modo de resumen ejecutivo, se describen los aspectos fundamentales de este estudio en cuanto a principales conclusiones obtenidas, resultados por colectivo y metodología de análisis.

Conclusiones

"Una definición de competencias: todo aquello que ayuda a hacer mejor tu trabajo, independientemente de cuál sea la disciplina técnica o el sector en el que te desenvuelves" o "las habilidades necesarias para poder tener éxito en el trabajo"

"Es triste ver a chicos que llegan de la universidad y les cuesta hablar en público, no saben redactar un informe, tienen unas faltas de ortografía tremendas. Ha mejorado el manejo del ordenador, pero no el dominio del inglés que sigue igual que hace unos años"
"Les cuesta mucho analizar la información y extraer lo que es realmente importante. Cuesta mucho encontrar a alguien que sepa sintetizar, se dispersa mucho la información"

"En un recién licenciado se valora que sea muy proactivo y muy inquieto, que haya tratado de ir más allá, que se integre fácilmente, que tenga habilidades sociales, que sea responsable con su trabajo y que lo desarrolle con autonomía, iniciativa y optimismo"
..."Ya no va la cosa de genios, va de equipos de trabajo que tienen una sistemática de aprendizaje, un trabajo de equipo, una disciplina de gestión de proyectos"

A continuación, se resumen las principales conclusiones obtenidas. Para facilitar la comprensión de algunas de ellas se reproducen, de forma literal, los comentarios realizados por algunos de los participantes en el estudio. Las conclusiones que se exponen son aquellas para las que el análisis cuantitativo ha permitido contrastar las visiones y hacerlas extensivas a la percepción general de cada colectivo.

Si bien el término "competencias profesionales" no resulta comúnmente utilizado por todos los entrevistados, existe cierto consenso en cuanto a su definición como todos los conocimientos, habilidades y actitudes que sirven para desempeñar mejor un trabajo.

Las competencias y habilidades profesionales identificadas como más importantes en la gestión y utilizadas en este estudio para realizar el análisis cuantitativo posterior han sido las siguientes:

- Capacidad de organizar y planificar, saber administrar el tiempo.
- Capacidad para trabajar bajo presión.
- Buena expresión oral y escrita en la propia lengua.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Manejo del ordenador.
- Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones.
- Capacidad de análisis, crítica y síntesis.
- Habilidades interpersonales, saber relacionarse con otros.
- Curiosidad, habilidades de búsqueda y gestión de información.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad.
- Capacidad para generar nuevas ideas, creatividad e innovación.
- Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Preocupación por la calidad, por hacer las cosas bien.
- Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista.
- Motivación, entusiasmo, ganas de aprender.

Los tres colectivos analizados coinciden en que las habilidades personales y profesionales son el elemento más importante para facilitar el acceso al mercado laboral de los titulados universitarios.

Sin embargo, y a pesar de su importancia, el nivel que muestran los recién licenciados es insatisfactorio en opinión de las empresas.

Docentes y empresas muestran una opinión muy similar en cuanto a las competencias más importantes: motivación, adaptabilidad, orientación a la calidad, iniciativa personal, habilidades de comunicación y de integración en un equipo. Los estudiantes no consideran los idiomas una competencia clave, en contra de lo que opinan docentes y empresas.

En opinión de los estudiantes entrevistados se perciben dificultades en la adaptación al entorno laboral. La capacidad de comunicación, relación con los demás y el trabajo en equipo son competencias básicas.

Los principales motivos percibidos por las empresas consultadas en cuanto a estas carencias en competencias y habilidades profesionales se refieren a:

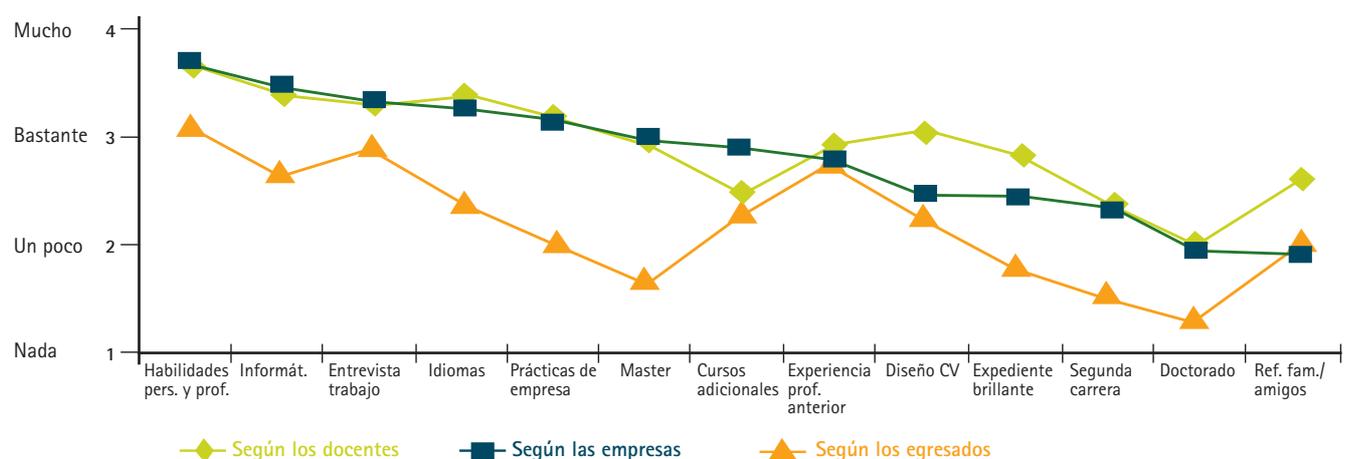
- Una cultura cada vez más permisiva donde se refuerza menos el esfuerzo y la orientación al logro.
- Una sociedad "del conocimiento" poco reflexiva y orientada hacia lo "audiovisual" donde la lectura ha quedado relegada por los juegos de ordenador, Internet, la TV, etc.
- Una cultura proteccionista con los jóvenes en cuanto a la autonomía, la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Unos métodos de enseñanza que tienen que favorecer más el autoaprendizaje, la participación y el desarrollo de habilidades profesionales clave como hablar en público, trabajar en equipo, tomar decisiones o influenciar a los demás.
- La falta de diseño, estructura, compromiso y responsabilidad en las prácticas en empresas.

En cuanto a las propuestas planteadas por las empresas consultadas para acelerar y hacer más eficaz el acercamiento universidad-empresa cabe señalar:

- Extender, potenciar y estructurar mejor los programas de prácticas en empresas comprometiendo a todas las partes con objetivos claros, medibles y compartidos.
- Participar conjuntamente en el diseño de los planes de estudios, de manera que se adapten más a las realidad cotidiana de la empresa.
- Facilitar la participación en las actividades universitarias de profesionales y directivos del ámbito empresarial.
- Potenciar la formación específica en competencias y habilidades profesionales pero también incorporar su desarrollo de una manera natural en los métodos pedagógicos de las asignaturas curriculares.
- Fomentar los programas de intercambio internacionales y facilitar y exigir el aprendizaje de idiomas.

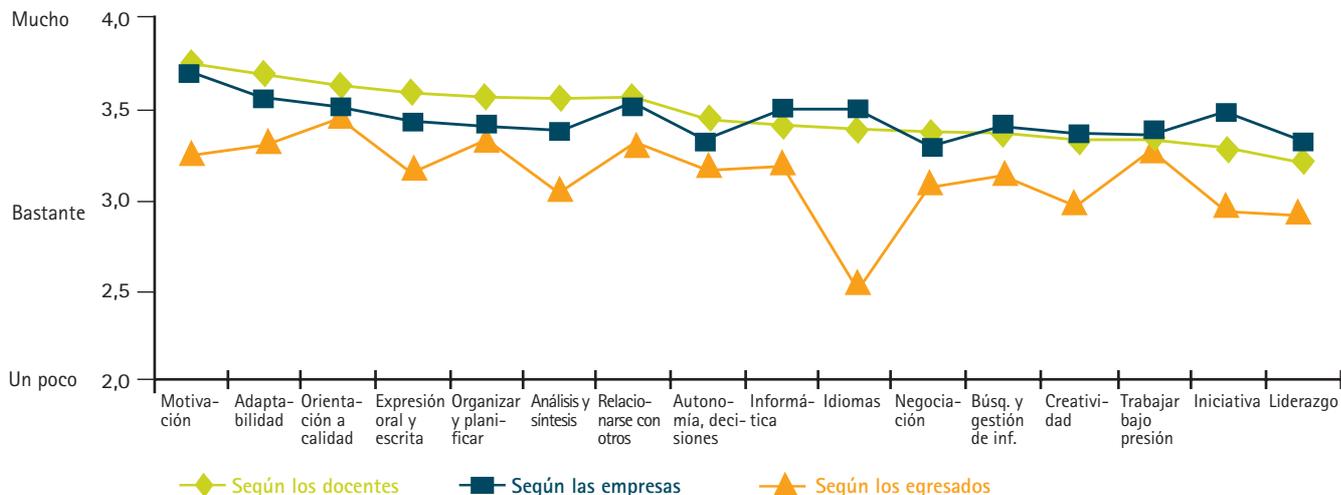
Valoración de elementos clave en el acceso al empleo de los titulados

Media en escala 1 - 4



Valoración de las competencias según su importancia para el acceso al mercado laboral

Media en escala 1 - 4



Nota: La escala 1-10 del estudio de egresados se ha transformado por interpolación a la escala 1-4 de empresas y docentes.

“La universidad desde hace algún tiempo sabe que tiene que desarrollar el trabajo de cara a la sociedad y en contacto con ésta y no como una torre de marfil aislada del contexto. Este principio de apertura de la universidad de cara a la sociedad implica también la apertura al mundo empresarial por un motivo de carácter práctico, algo que antes ni siquiera formaba parte del planteamiento de la universidad, que es la preocupación por el empleo de sus alumnos. Esto responde a un cambio importante en el ser de la institución y en su ubicación en el contexto de la sociedad.”

Aunque en los últimos años se han producido acercamientos entre universidad y empresa, los pasos que se han dado son todavía muy pequeños, de escaso alcance y llevados a cabo por pocas universidades.

Los aspectos en los que de un modo general y según los entrevistados universitarios, las universidades se han acercado a las empresas son:

- Facilitación de la inserción laboral del alumno a través de bolsas de empleo o agencias de colocación en las propias universidades.
- Fomento de las prácticas.
- Implantación de mecanismos de contraste con las empresas para lograr una mayor adecuación de los contenidos teóricos a sus necesidades.
- Preparación de cursos de post-grado o masters adecuados a las necesidades del tejido empresarial de una zona o sector productivo.

La formación en competencias sigue siendo un reto de primer orden para las universidades, sobre todo en trabajo en equipo, habilidades de comunicación, liderazgo, espíritu emprendedor y segunda lengua.

Entre las principales dificultades a las que se enfrentan las universidades para desarrollar las competencias profesionales de sus alumnos se señalan:

- La falta de reconocimiento y prestigio que la actividad docente tiene en el mundo universitario. Una cultura "academicista", donde es el saber y la investigación académica y no la calidad en la docencia lo que da prestigio y reconocimiento a los profesores.
- La ausencia de una cultura pedagógica en la universidad española.
- La falta de medios y recursos económicos así como las condiciones laborales de los profesores más jóvenes que dificultan su implicación y motivación.
- La falta de referentes teóricos en formación en competencias.
- La necesidad de un plan estratégico global para emprender el cambio. Sin una estrategia definida y global para las universidades que oriente sobre los objetivos y el método a utilizar, las acciones seguirán siendo aisladas y a pequeña escala, pero no lograrán un cambio en la cultura de la universidad.

Las competencias están en "terreno de nadie". Una misma realidad (déficit de formación en competencias), tres visiones diferentes, y oportunidades para el encuentro:

- La universidad quiere tomar un rol más proactivo y eficaz en la formación en competencias.
- Los estudiantes se consideran hoy los principales responsables de su formación en competencias.
- La empresa asume un papel secundario en esta formación.

Existe una importante diferencia entre la satisfacción que muestran los docentes (89% satisfechos) y la que declaran los estudiantes (50%), con la formación recibida en la universidad. También hay una gran diferencia entre la percepción positiva general que tienen los docentes respecto al desarrollo de competencias de los egresados (77% satisfechos) frente a la que tienen las empresas, mucho menos satisfechas (47%).

Resultados por colectivo

A continuación, se resumen los principales resultados obtenidos de la investigación cuantitativa desde la perspectiva de cada uno de los tres colectivos analizados.

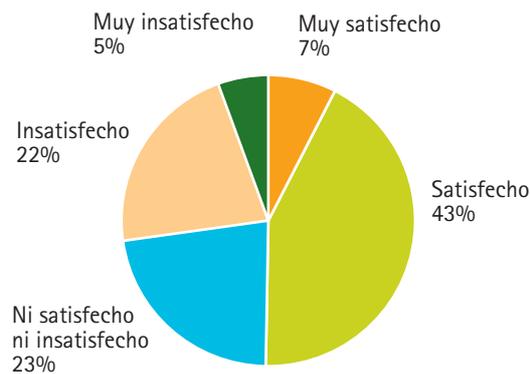
Titulados universitarios

En términos generales, el 50% de los egresados entrevistados están satisfechos con la formación recibida en la universidad.

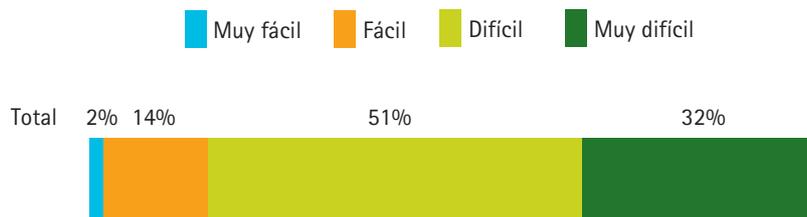
Con independencia de la rama de enseñanza cursada, cuatro de cada cinco egresados considera que encontrar un empleo satisfactorio es difícil o muy difícil.

P.3 – En general y teniendo en cuenta todos los aspectos que consideras importantes, ¿cuál es tu grado de satisfacción con la formación que has recibido en la universidad?

Total muestra



P.7 – En tu caso, consideras que encontrar un trabajo satisfactorio es (o ha sido):



Así mismo, la valoración que hacen los titulados sobre el nivel de satisfacción tanto con el trabajo como con su formación universitaria, está directa y positivamente relacionado con el nivel y aplicación de sus competencias profesionales.

Las competencias actitudinales (motivación, entusiasmo y orientación a la calidad) son en las que los egresados se consideran mejor preparados. La orientación a la calidad es, además, la de mayor importancia para el trabajo. El dominio de una segunda lengua es en la que se encuentran peor preparados y la menos importante en el trabajo desde su punto de vista.

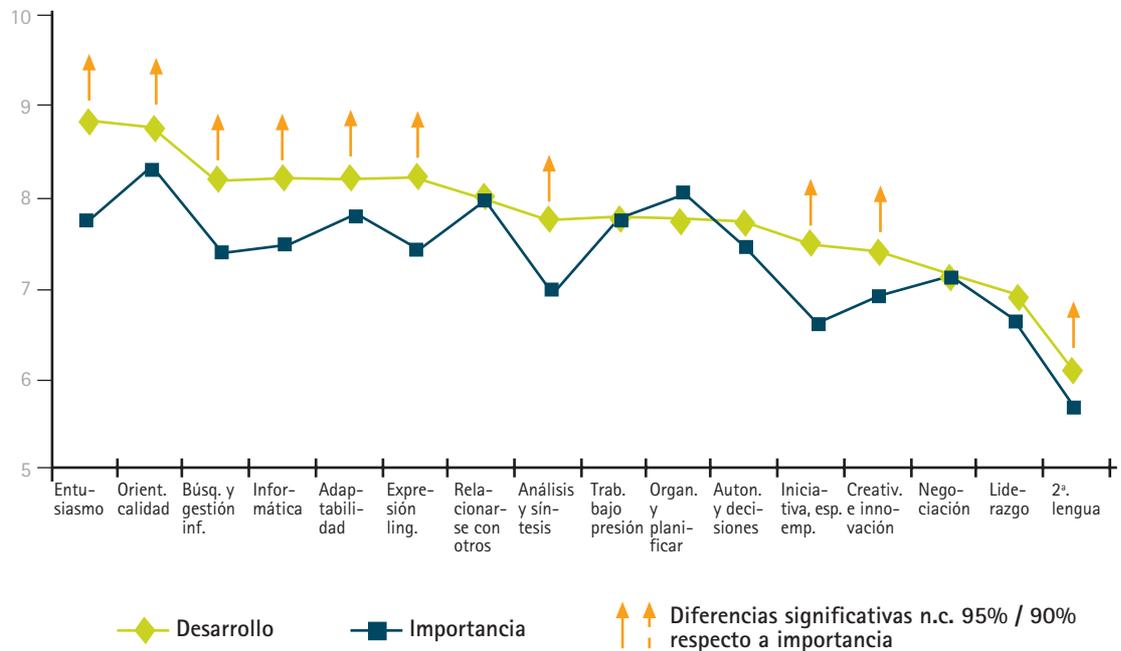
Salvo en capacidad de organización y planificación, los egresados consideran que su perfil de competencias se adapta, e incluso supera, las exigencias del mercado.

P.10 – ¿Y qué importancia crees que tienen cada una de estas habilidades en tu trabajo? Si actualmente no trabajas, piensa en el trabajo más importante de los que hayas tenido.

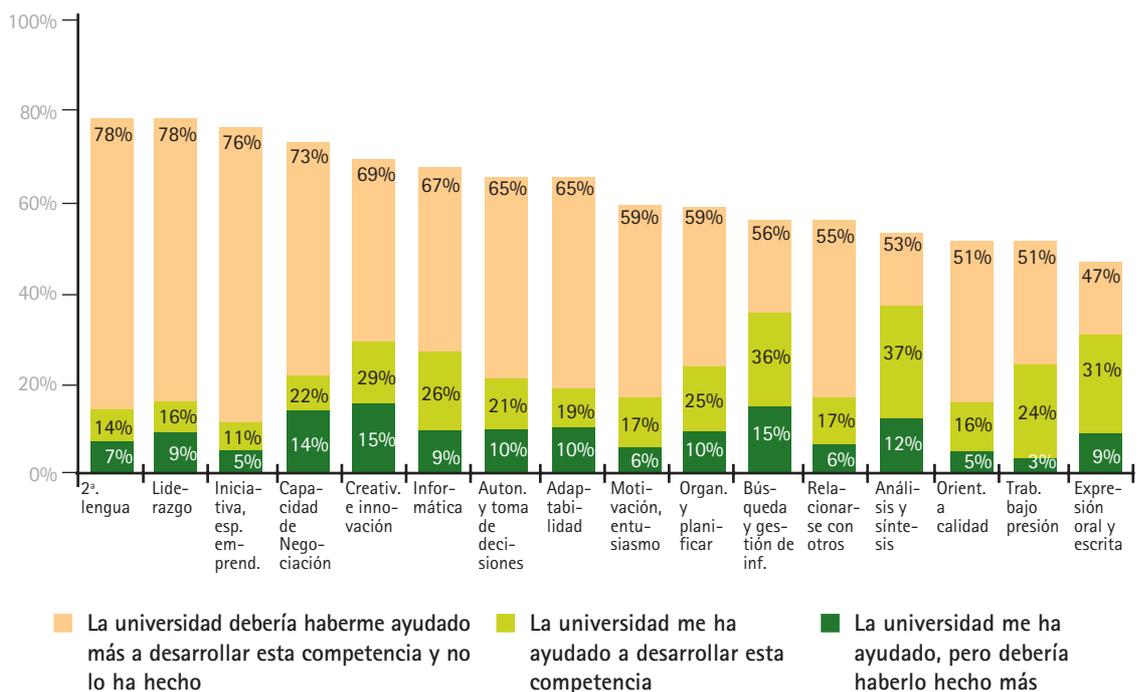
P.9 – ¿Cómo valorarías tu propio nivel de desarrollo en cada una de las siguientes habilidades?

Escala

1 (nivel muy bajo) – 10 (muy alto)



P.12 – ¿En qué medida consideras que la universidad debería haberte ayudado a desarrollar cada una de estas habilidades?



En opinión de los titulados, el responsable más importante del desarrollo de las competencias profesionales es el propio individuo y por extensión su entorno familiar y la sociedad en general:

- Los estudiantes consideran que las competencias lingüísticas han sido desarrolladas en el ámbito educativo previo a la universidad.
- A partir de ahí, el entorno familiar y su propia iniciativa individual desarrollan las competencias más actitudinales (orientación a calidad, motivación, entusiasmo, espíritu emprendedor, etc).
- Las competencias de carácter cognitivo e instrumentales se aprenden en la universidad (capacidad de análisis, crítica y síntesis, búsqueda y gestión de información, informática, etc).
- Cuando esa base está construida se desarrollan finalmente las competencias más relacionadas con la actividad profesional (capacidad de trabajar bajo presión, negociación, liderazgo, etc.)

Más de la mitad de los estudiantes considera que la universidad les debería haber ayudado más a desarrollar todas las competencias profesionales analizadas. Esta situación es especialmente notable en el caso de los idiomas, liderazgo, iniciativa y negociación.

Responsables universitarios

Cuatro de cada cinco responsables de planes de estudio están satisfechos con la formación de sus egresados, tanto en términos generales como específicamente en el desarrollo de competencias.

A juicio de los responsables académicos, los factores determinantes en la selección de titulados por parte de las empresas son las habilidades personales, informática e idiomas. Los factores que se consideran menos relevantes son la segunda carrera y el doctorado.

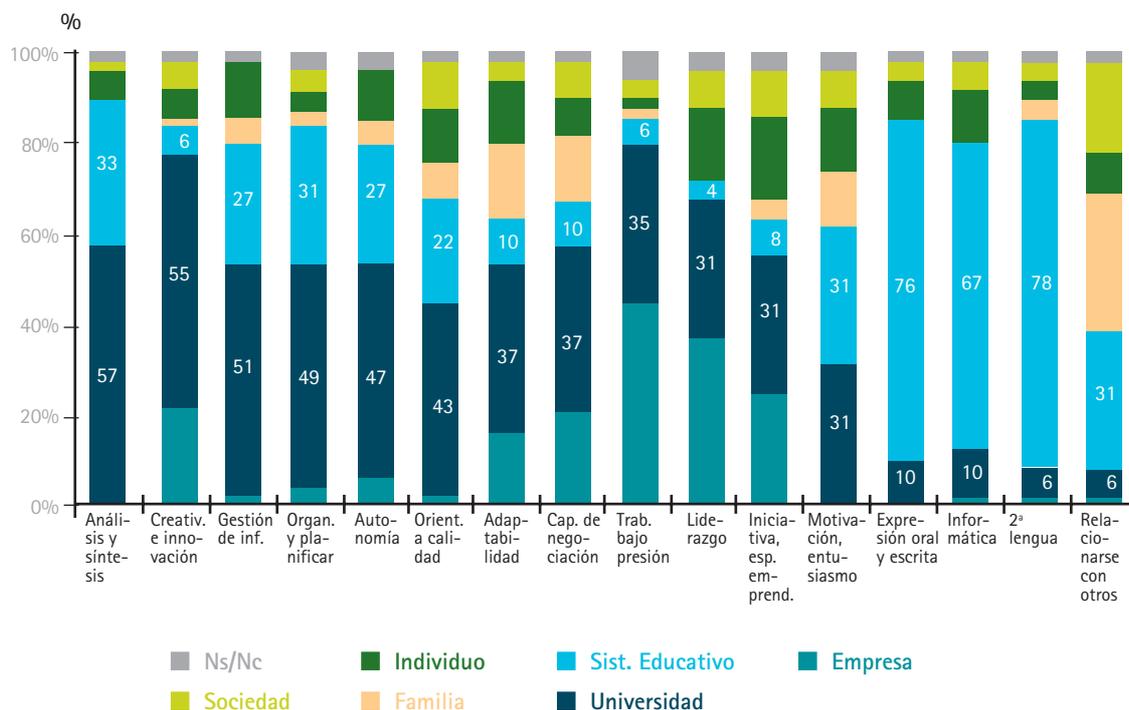
En opinión de los responsables universitarios, el nivel de desarrollo de competencias entre los egresados es muy inferior a la importancia que se les otorga:

- Las competencias actitudinales (motivación, adaptabilidad, preocupación por la calidad, capacidad de planificar) y la expresión oral y escrita son las competencias más importantes para conseguir empleo, pero no las más desarrolladas.
- La informática es, con diferencia, la competencia más desarrollada por los egresados, seguida a gran distancia por la motivación, orientación a la calidad, búsqueda y gestión de la información y capacidad para relacionarse.
- Las competencias menos desarrolladas, por su parte, son el liderazgo, la segunda lengua, la iniciativa y la creatividad.

La universidad y el sistema educativo anterior son los pilares de la formación en competencias desde el punto de vista de los representantes universitarios.

- Las competencias lingüísticas y la informática han sido desarrolladas en el ámbito educativo previo a la universidad.

P.5 – ¿Quién debería ser el principal responsable del desarrollo de competencias profesionales?



- El papel de la familia, la sociedad o la iniciativa del propio individuo es muy secundario y sirve para el desarrollo de las competencias más actitudinales.
- Las competencias más cognitivas (análisis y síntesis, gestión de información, en general las relacionadas con el conocimiento) se adquieren en la universidad.
- La empresa juega un papel importante en la formación de la capacidad de trabajar bajo presión y liderazgo.

La innovación docente, los acuerdos para la realización de prácticas profesionales y la investigación son los aspectos que más enorgullecen a los responsables universitarios entrevistados. La formación en idiomas o su aplicación práctica como vehículo de asignaturas son los aspectos en los que el grado de desarrollo es menor.

Los instrumentos que más distinguen a las universidades con alto desarrollo de formación en competencias es una buena gestión de empleo para egresados, mayor proyección internacional y mejor formación en idiomas.

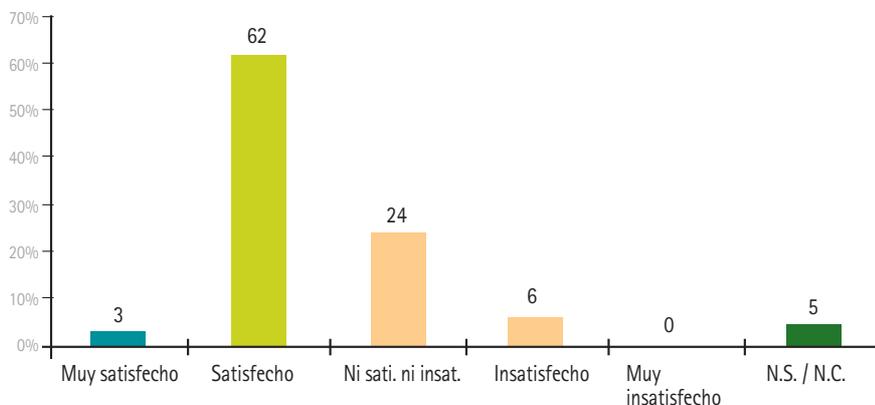
Empresas

Las empresas están razonablemente satisfechas con la formación que reciben los titulados que se incorporan a las mismas:

- El 65% de las empresas encuestadas dicen mostrarse satisfechas (62%) o muy satisfechas (3%).
- Sólo un 6% se muestra insatisfecho.
- Estos niveles de satisfacción son homogéneos tanto si consideramos los distintos sectores como el tamaño de la empresa.

P.5 En general, ¿en qué medida está satisfecho con la formación que han recibido en la universidad los recién licenciados que se incorporan a su empresa?

% Satisfacción con la formación de los Licenciados



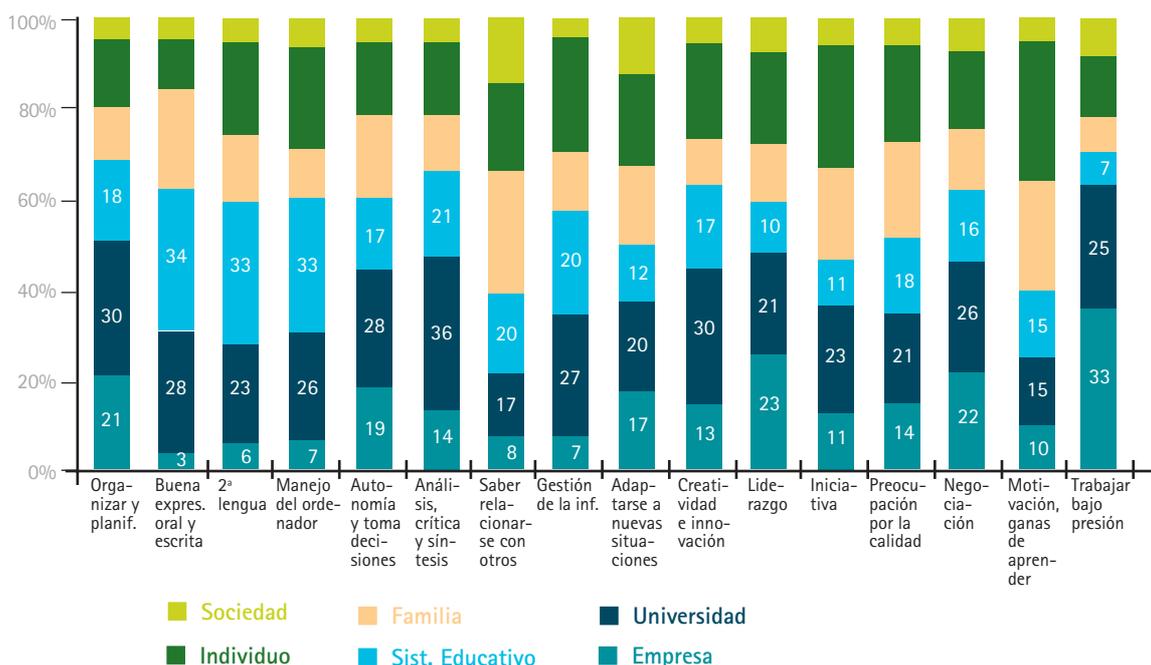
Sin embargo las empresas están más satisfechas con su motivación y conocimientos que con sus habilidades personales.

En opinión de los responsables de RRHH, el entusiasmo y capacidad de integrarse en el equipo (adaptación, relación y querer hacer las cosas bien) son las competencias más valoradas en la selección de candidatos, por encima de elementos más instrumentales (informática, idiomas) o más sofisticados (negociación, autonomía, liderazgo), que se suponen desarrollables en el futuro.

El sector financiero es donde más se tienen en cuenta las habilidades y competencias profesionales en la selección de candidatos.

Las empresas otorgan la mayor responsabilidad del desarrollo de las competencias profesionales al sistema educativo previo y a la universidad, salvo en competencias como la capacidad de trabajar bajo presión o la capacidad de liderazgo, en las que se responsabiliza directamente a la empresa.

P.10 – Y en su opinión, ¿quién debería ser el principal responsable en el desarrollo de cada una de estas habilidades?



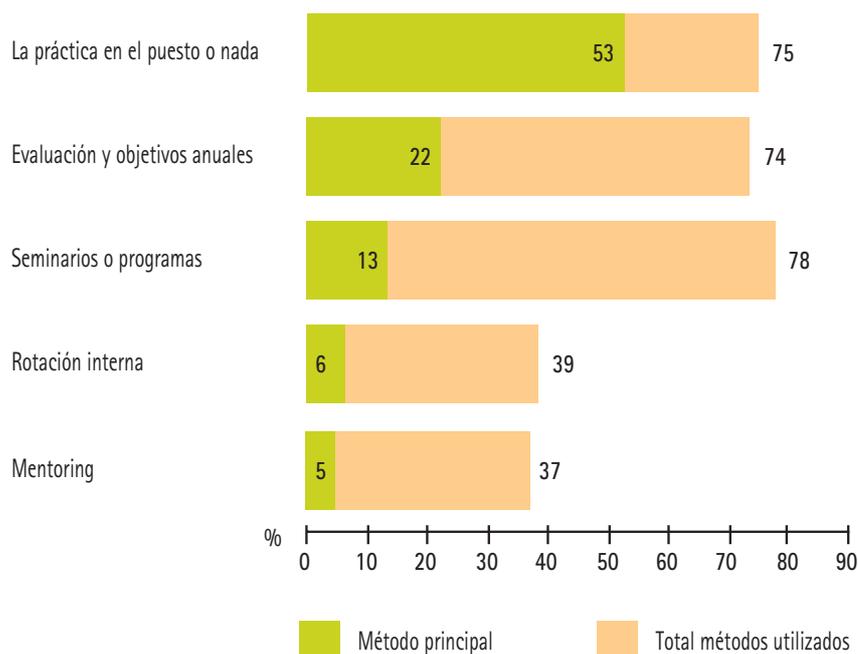
- Para las empresas las competencias actitudinales se aprenden o se deberían aprender en el entorno familiar y social, mientras que las de carácter cognitivo se ponen en relación con el sistema educativo.
- La empresa asume la responsabilidad de desarrollar habilidades como el liderazgo, la capacidad para trabajar bajo presión, la negociación y, aunque en menor medida, las capacidades de organización y planificación.

Las empresas no estructuran formalmente el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de los recién titulados.

- Las empresas encuestadas confían dicho desarrollo a la propia experiencia que la persona va adquiriendo en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Aquellas que se autocalifican como más innovadoras en la gestión de personas se caracterizan por utilizar más sistemas de desarrollo de competencias como la evaluación por objetivos y el mentoring.
- En cuanto a las herramientas para la certificación en competencias, hoy por hoy, sólo se consideran relevantes y útiles para la selección de candidatos aquellas que acreditan destreza en idiomas o informática.

P.11a, ¿Cuáles de los siguientes sistemas se emplean en su empresa para gestionar las competencias y habilidades de los empleados?

P11b, ¿Y cuál de estos sistemas tiene más importancia dentro de su empresa, pensando sobre todo en los jóvenes recién incorporados?



Las competencias; un reto y un diálogo abierto

Las competencias juegan un papel esencial en el contexto social y empresarial actual. Aprender, evolucionar, ser más rápido que la competencia poniendo productos y servicios innovadores en el mercado es la única garantía para obtener una ventaja competitiva sostenible.

Todas las partes interesadas: titulados, responsables universitarios, y empresas deben contribuir, cada una desde su propio ámbito de responsabilidad, a articular y desarrollar mecanismos que faciliten la disponibilidad de fuerzas de trabajo "competentes" que garanticen la productividad, la generación de riqueza y, por lo tanto, el bienestar de nuestra sociedad.

Bases Metodológicas del Estudio

Para el desarrollo del estudio se ha seguido un proceso de análisis estructurado en cuatro fases:

Investigación cualitativa

El objetivo de esta primera fase consistía en delimitar el ámbito de lo que se entiende por "competencias profesionales", identificar corrientes de opinión y llegar a un acuerdo consensuado sobre la lista de competencias y habilidades más relevantes que posteriormente serían objeto de encuesta en la fase cuantitativa.

Para ello, se realizó una primera exploración de las habilidades y competencias comúnmente reconocidas en función del análisis documental y bibliográfico existente en otros estudios tanto en España como en el extranjero. Fruto de esta investigación se elaboró un primer listado con 32 competencias sobre las que se realizaron entrevistas en profundidad con representantes de cada uno de los tres colectivos implicados: empresas, universidades y titulados.

El análisis cualitativo con estos grupos tuvo una doble utilidad. Por un lado permitió conocer la relevancia, el contenido y las relaciones mutuas existentes entre las diferentes competencias incluidas en la lista, y por otro, incentivar la mención espontánea e identificación de nuevas competencias no contempladas en el análisis documental.

Como resultado de la fase cualitativa, se obtuvo un glosario reducido de 16 competencias sobre las que los diferentes grupos alcanzaron el consenso en cuanto a su relevancia y formulación para su posterior consulta en el análisis cuantitativo.

Desarrollo de cuestionarios

A partir de la información recogida en la fase cualitativa, se elaboraron tres tipos de cuestionarios que contemplaban las preguntas críticas sobre las que se realizaría la encuesta cuantitativa en cada uno de los tres colectivos. Dichos cuestionarios fueron contrastados con expertos del ámbito universitario y empresarial.

Investigación cuantitativa

El objetivo de esta fase consistía en cuantificar las corrientes de opinión y discursos identificados en la fase cualitativa para cada uno de los tres colectivos. De esta forma se obtendrían conclusiones representativas y comparables respecto a la visión de cada uno de ellos en cuanto al grado de desarrollo actual de las competencias como factores clave en el proceso de inserción laboral de los titulados.

La metodología de análisis utilizada se ajustó a las siguientes especificaciones:

- En el caso de empresas, se realizaron 100 entrevistas telefónicas, a responsables de recursos humanos o de selección de personal de grandes y medianas empresas (con más de 50 empleados) representativas de todos los sectores económicos: industria, servicios, finanzas y salud. Las empresas participantes en el estudio proporcionan empleo a más de 130.000 personas en España y el 45% de las incorporaciones anuales son de titulados universitarios.
- En el caso de los titulados, se realizaron 249 entrevistas on-line a partir de la base de datos de titulados registrados en Universia. Las encuestas se realizaron a personas recién tituladas, con aproximadamente un año de experiencia laboral y que representaban todas las áreas de conocimiento.
- En el caso de las universidades, se realizaron 49 entrevistas telefónicas, a personas con responsabilidad sobre planes de estudios (vicerrectores, decanos y vicedecanos), informados del proceso por la propia RUNAE. Los entrevistados son responsables de más de 120.000 alumnos en cuanto al diseño de sus planes de estudio y pertenecen a 22 universidades.

Para más información contactar con:

Accenture

Macarena Gómez Pérez-Manzucó

e-mail: macarena.gomez@accenture.com

Tif: 91 596 60 00

Universia

Elena Mercader

Directora de Comunicación y Marketing

Tif.: 91 289 58 78

Sobre Universia

Universia, la mayor red de universidades del mundo, trabaja para ofrecer a la comunidad universitaria un espacio común de intercambio de conocimiento y cooperación a través de la formación, la cultura, la investigación y la colaboración con la empresa, contribuyendo de esta forma al desarrollo sostenible de la sociedad. En el marco de esta misión, Universia ha desarrollado un portal (www.universia.net) que ofrece contenidos y servicios específicos para la comunidad universitaria, con 23 millones de navegadores únicos durante el primer semestre de 2006. En la actualidad, Universia tiene presencia en 11 países de iberoamérica, cuenta con 985 universidades socias y representa a 9,4 millones de estudiantes y 0,7 millones de profesores universitarios. Universia es una iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa del Santander

Copyright © 2007 Portal Universia S.A.
Todos los derechos reservados.

Sobre Accenture

Accenture es una compañía global de consultoría de gestión, servicios tecnológicos y outsourcing. Comprometida con el desarrollo de la innovación, Accenture colabora con sus clientes para ayudarles a convertir sus organizaciones en negocios de alto rendimiento. Con un profundo conocimiento de los diferentes sectores y procesos, unos amplios recursos globales y un constante seguimiento de resultados, Accenture dispone de los mejores profesionales, capacidades y tecnologías para ayudar a sus clientes a mejorar su rendimiento. Con más de 146.000 personas trabajando en 49 países, la compañía obtuvo una facturación de 16.650 millones de dólares durante el año fiscal finalizado el pasado 31 de agosto de 2006. La dirección de Accenture en Internet es www.accenture.com.

Copyright © 2007 Accenture
Todos los derechos reservados.

Accenture, su logo, y
High Performance Delivered
son marcas registradas de
Accenture.

Sobre el Centro de Alto Rendimiento de Accenture

El Centro de Alto Rendimiento de Accenture comparte sus activos de conocimiento y experiencia contrastada en las diferentes industrias, con el objetivo de incrementar de manera diferencial los conocimientos y habilidades de sus profesionales, contribuir a la capacitación de estudiantes y titulados, e investigar y divulgar un conocimiento útil para alcanzar un mayor desarrollo empresarial y bienestar social.