

Competències dels graduats de la Universitat Pompeu Fabra

Estudi promogut pel Consell Social de la UPF

Juny 2006

Direcció: Jordi Guiu

Estudi Graduats: Jordi Guiu, Clara Riba i Anna Cuxart

Estudi Empleadors: Joaquin Tena

Equip tècnic: Clara Riba i Anna Cuxart

Treball de camp Estudi Graduats: Opinòmetre

Equip tècnic Estudi Empleadors: Susana Domingo i David Rodríguez

INDEX

RESUM EXECUTIU	I-VIII
1. INTRODUCCIÓ	2
1.1. Les competències transversals	2
1.2. Mètode de treball	3
2. LES COMPETÈNCIES TRANVERSALS I ELS NOSTRES GRADUATS	5
2.1. Quines competències transversals es consideren més importants?	5
2.2. Valoració de la formació competencial adquirida	11
2.2.1. Els punts forts	11
2.2.2. Les febleses	13
2.2.3. Una situació de concentració	15
2.2.4. Les variacions entre estudis	16
3. CINC EIXOS DE SÍNTESI DE LA UTILITAT DE LES COMPETÈNCIES	19
3.1 Perfils competencials dels graduats	22
4. TREBALL ACTUAL I FORMACIÓ	27
5. LES COMPETÈNCIES TRANSVERSALS AL SISTEMA UNIVERSITARI CATALÀ	29
6. CONCLUSIONS	32
6.1. Les competències transversals molt valorades	32
6.2. Competències en què els graduats se senten ben formats	33
6.3. El dèficit formatius en competències especialment interessants	33
6.4. Les diferències segons estudis	35
6.5. El punt de vista dels empleadors	35
ANNEXOS:	
Annex 1: Fitxa tècnica de l'enquesta als graduats UPF	
Annex 2: Qüestionari de l'enquesta sobre les competències dels graduats UPF	
Annex 3: L'opinió dels empresaris/empleadors: dades de l'enquesta	
Annex 4: Resum del grup de discussió amb ocupadors (07.03.2006)	
Annex 5: Resum del grup de discussió amb titulats (25.01.2006)	

Competències transversals dels graduats de la Universitat Pompeu Fabra

Estudi promogut pel Consell Social

Resum executiu

Introducció

En els darrers anys, des de l'anomenada *Estratègia de Lisboa en educació superior*, fins les successives directrius per a la creació d'un *Espai Europeu d'Educació Superior* (EEES), s'ha insistit en la necessitat de transformar els ensenyaments universitaris en la línia d'una millor adequació a les necessitats canviants de l'anomenada societat de la informació. En aquest sentit, es recomana focalitzar els aprenentatges universitaris no només en l'adquisició de coneixements, sinó també en la d'aquelles competències bàsiques per a desenvolupar-se social i professionalment en la nova societat. Algunes d'aquestes competències van lligades a l'especificitat d'uns determinats estudis i, per tant, a una determinada perspectiva professional. D'altres, en canvi, han de ser assolides per a tots els titulats universitaris, independentment de quina sigui la seva titulació. Són el que s'anomenen les competències transversals o generals.

Aquest estudi encomanat pel Consell Social de la UPF té per objecte l'anàlisi de les competències transversals (o generals) dels graduats de la UPF, tant des del punt de vista dels propis graduats com del dels seus empleadors.

Conèixer les competències transversals dels nostres graduats, saber en quines excel·leixen i en quines mostren dèficits, determinar quines són les competències més demanades des del mercat de treball, són qüestions cabdals de cara a la posta en marxa de l'*Espai Europeu d'Educació Superior* i molt concretament en la imminent posta en marxa de nous plans d'estudis.

Mètode de treball

L'estudi s'ha elaborat a partir de dues perspectives que des del començament s'han treballat per separat i amb dos responsables diferents: la visió dels graduats (responsable: professor Jordi Guiu) i la dels seus empleadors (responsable: professor Joaquin Tena).

Per a una i altra perspectiva s'ha treballat pràcticament amb el mateix llistat de competències que el projecte Sócrates-Erasmus anomenat *Tuning Educational Structures in Europe* (Tuning). S'ha partit, doncs, d'una definició de competència transversal, i de les seves diferents concrecions, prèviament consensuada a escala europea. Això, entre d'altres avantatges, ens permet comparar alguns resultats del nostre estudi amb els obtinguts en el mateix projecte o en altres en altres similars.

Per a estudiar l'apreciació d'aquestes competències per part dels graduats s'ha treballat bàsicament a partir d'una enquesta feta per via telefònica a una mostra de 1000 graduats estratificats per titulacions. Això ens ha permès extreure conclusions fiables per al conjunt de graduats i aproximatives per a cada titulació.

La població objectiu d'aquesta enquesta ha estat el conjunt de diplomats/licenciats de la UPF, corresponent a les quatre promocions que van del 1998/99 al 2001/02 de totes les titulacions que actualment s'imparteixen a la UPF, excepte les més recents (Biologia, Ciències del Treball, Enginyeria Informàtica, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes). S'ha optat, doncs, per limitar l'estudi a les promocions "centrals" i, excloure'n les primeres, massa allunyades de la seva formació universitària, i les darreres, que tenen una inserció professional encara problemàtica.

Aquesta selecció, motivada per raons d'ordre temporal, ens deixa de banda uns estudis de recent implantació a la UPF, però que tots ells tenen a una característiques especials: l'inserció professional dels seus graduats es produeix en uns àmbits laborals molt específics: el tecnològic i el de la recerca biomèdica.

D'altra banda, per a completar la informació obtinguda mitjançant l'enquesta s'ha organitzat un grup de discussió format per graduats UPF, amb la col·laboració de l'*Associació d'Antics Alumnes*.

Pel que fa a la part relacionada amb els empleadors, inicialment es pretenia passar una enquesta similar a la anterior a un conjunt de responsables d'empreses i organitzacions que tenen contractats a graduats de la UPF, així com realitzar un seguit d'entrevistes a una mostra més reduïda de responsables amb el mateix perfil. Tanmateix, diverses dificultats, des de la que suposa identificar a un nombre suficient d'empreses que hagin contractat a graduats UPF, fins a la dificultat d'obtenir respostes a les enquestes trameses per correu electrònic, ha reduït substancialment el plantejament inicial en aquest apartat. Tot i així, finalment, s'han obtingut els resultats de catorze enquestes per correu electrònic i s'han pogut realitzar vuit entrevistes amb qüestionari obert. Finalment, el *Consell social* va organitzar un grup de discussió amb sis representants de l'àmbit d'organització i recursos humans de sis grans grups empresarials.

Tant l'enquesta als graduats com la dirigida als empleadors s'ha basat, com s'ha dit, en el següent llistat de competències del projecte Tuning (vegis el llistat del quadre següent). A les dues enquestes es demanava a les persones enquestades que valoressin de 1 (poca) a 7 (molta) la utilitat per a la feina de la competència en qüestió i el seu grau d'assoliment com a resultat del seu pas per la Universitat.

Principals resultats

Quines són les competències més importants?

En el següent quadre es pot apreciar quines són les competències considerades més importants tant pels graduats com pels empleadors, així com una classificació combinada.

Pel que fa a les apreciacions dels graduats UPF i les d'una mostra dels seus empleadors es produeix una notable correlació. Si exclouem el compromís ètic amb una valoració molt dispar, es pot dir que tan uns i altres coincideixen en les competències més valorades i en les menys valorades.

Ordenació de la importància de les competències segons graduats i empleadors

Codi Competència	Rang graduats	Rang empleadors	Rang combinat
29 Capacitat d'aprenentatge	3	1	1
14 Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	1	3	2
30 Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	4	4	3
16 Resolució de problemes	5	5	4
12 Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	6	6	5
19 Habilitats interpersonals	7	7	6
27 Compromís ètic	15	2	7
36 Motivació per l'assoliment de fites	9	8	8
28 Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	10	9	9
9 Capacitat d'anàlisi i de síntesi	12	10	10
11 Capacitat d'organitzar i planificar	8	12	11
15 Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	13	11	12
21 Treball en equip	11	17	13
33 Preocupació per la qualitat	2	22	14
17 Presa de decisions	14	13	15
22 Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar	16	14	16
18 Capacitat de crítica i autocrítica	20	15	17
23 Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	17	18	18
31 Capacitat per generar noves idees	22	16	19
32 Habilitats de recerca	21	20	20
10 Habilitat per treballar de forma autònoma	18	21	21
35 Iniciativa i esperit emprenedor	19	23	22
20 Lideratge	23	19	23
13 Coneixement d'una segona llengua	24	24	24
34 Disseny i gestió de projectes	25	26	25
26 Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat	27	25	26
24 Habilitat de treballar en un context internacional	26	27	27
25 Coneixement de cultures i costums d'altres països	28	28	28

Els graduats, en quines competències se senten més ben preparats?

Si atenem a les seves pròpies valoracions, podem dir que se senten ben preparats en quatre competències que consideren molt importants des del punt de vista professional:

- Preocupació per la qualitat
- Capacitat d'aprenentatge
- Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua
- Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses.

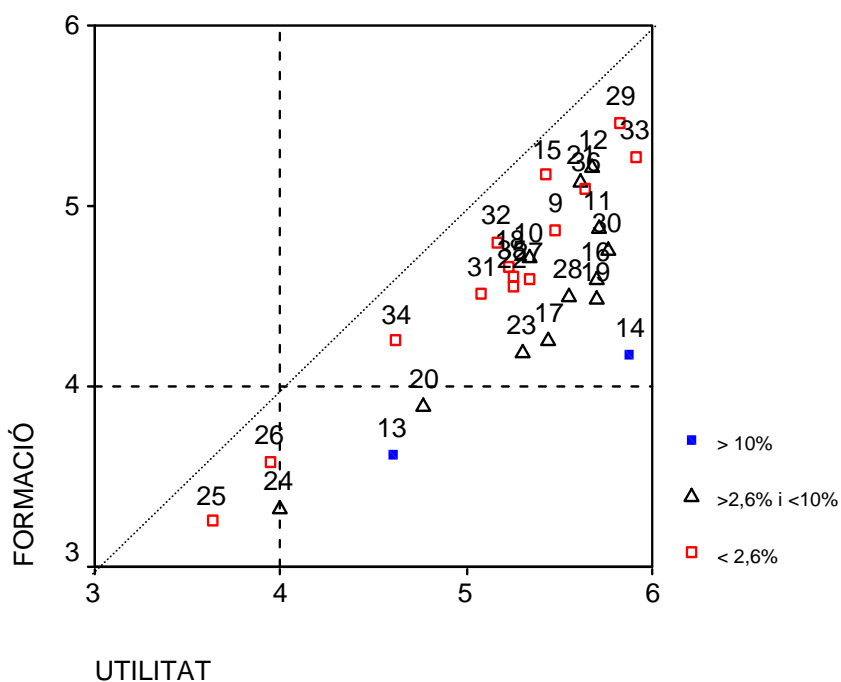
I, més en general, podem dir que s'aprecia una associació positiva entre la utilitat i la formació rebuda a la UPF per al conjunt de les competències.

No obstant i això, tal i com es pot apreciar en el gràfic següent, tots els punts queden situats sota la diagonal, fet que indica que les valoracions mitjanes de les formacions obtingudes sempre són inferiors a les valoracions mitjanes de les utilitats.

Mitjanes d'utilitat i formació

des d'1 (poca) fins a 7 (molta)

% de titulats que reclamen més formació



Els graduats, en quines competències se senten insuficientment preparats?

Als graduats se'ls va demanar que citessin com a màxim dues competències per les quals no havien adquirit suficient formació a la UPF però que, en canvi, els haurien estat molt útils en la seva activitat professional. Els resultats més destacables són els següents:

- Un de cada quatre estudiants se sent insuficientment preparat en el coneixement d'una segona llengua.
- Un 14% reconeixen dèficits de formació en les habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador.
- A més, un altre percentatge significatiu dels titulats manifesten mancances en la capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica (9%) i un altre 8% manifesten mancances en habilitats interpersonals, com són la capacitat de persuasió o la de relació.

Val a dir que si bé en la valoració de determinades competències hi ha notables diferències entre estudis o grups d'estudis, pel que fa al reconeixement d'una insuficient formació en una segona llengua o en habilitats informàtiques bàsiques i ha una forta coincidència en tots els estudis analitzats (amb l'excepció, potser, de Periodisme i Traducció i Interpretació).

Conclusions

1) Una primera conclusió d'aquest estudi ha de ser constatar que tan els nostres graduats com els seus empleadors valoren com a **molt importants la adquisició de competències transversals** de cara a l'exercici professional.

2) D'altra banda, uns i altres, consideren que en la pràctica totalitat de les competències analitzades, tant la seva adquisició en el seu pas per la universitat (graduats) com el seu domini professional (empleadors) **estan per sota del que seria desitjable**.

3) En qualsevol cas, d'entre totes les competències transversals analitzades els graduats de la UPF se senten més **ben formats** en:

- Una capacitat bàsica, que segueix sent fonamental des del punt de vista professional i sobre la que avui hi ha dubtes que el pas per a la Universitat garanteixi: la **comunicació oral i escrita en la pròpia llengua**.

- Una habilitat cognitiva que segons les més importants agències internacionals ha de figurar en el centre de la formació: la **capacitat d'aprenentatge**.
- Una capacitat cabdal en l'anomenada societat de la informació: la de **buscar i analitzar informació de fonts diverses**.
- Un factor clarament relacionat amb l'excel·lència: la **preocupació per la qualitat**.

Val a dir que totes elles són competències que no només són molt valorades en el mercat de treball sinó que constitueixen el nucli dur del que avui s'espera de la Universitat com a institució formadora de professionals. Junt a les funcions tradicionals de transmissora del saber, de formació de ciutadans i de mirall crític del món que ens envolta, avui es demana a la Universitat posar l'accent justament en la formació de persones competents en l'adquisició de nous coneixements, en la gestió d'informació i en la comunicació.

4) Els graduats UPF es consideren **poc formats** en dues competències instrumentals que des del seu punt de vista són molt importants per a la seva bona integració en el món professional:

- **El coneixement d'una segona llengua**
- **Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador.**

El primer punt no suposa cap sorpresa. L'escàs coneixement de les segones llengües és un dèficit no ja del nostres universitaris, sinó del nostre sistema educatiu en general. Cal dir, però, que fins al moment aquest punt no s'ha plantejat com un objectiu prioritari de la formació universitària.

Més sorprenent és la constatació de la segona deficiència. Especialment quan és formulada pels titulats d'una universitat com la UPF que des dels seus inicis s'ha caracteritzat per disposar de bons equipaments informàtics i per la utilització en molts estudis de les aules d'informàtica.

5) La valoració de la utilitat de les diferents competències no es distribueix per igual entre tots els graduats. Aquesta valoració varia clarament segons titulacions i segons treballin en empreses privades, autònomament o en el sector públic, cosa que aconsella avançar en el coneixement d'aquestes valoracions específiques.

6) Des del punt de vista dels empleadors enquestats, els graduats UPF destaquen per les seves habilitats en el **maneig dels ordinadors** (en contraposició a la preocupació dels graduats), per la **capacitat d'aprenentatge** i **treball en equip**, pel seu **comprimís ètic**, per la seva **motivació per l'assoliment de fites** i per la **comunicació oral i escrita en la seva pròpia llengua**. Pel

contrari, estan molt insatisfets amb el grau de realització de les següents competències: resolució de problemes, capacitat d'adaptar-se a noves situacions, creativitat, capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees i lideratge.

7) En canvi, des del punt de vista dels empleadors participants en el grup de discussió, els graduats UPF destaquen per la seva **disciplina de treball, l'alta potencialitat tècnica, la recerca de qualitat i la capacitat d'esforç**. Consideren, però, que, en comparació a altres graduats universitaris d'altres universitats, els graduats UPF són **menys madurs**, junt amb una certa actitud d'esperar que els coses les vinguin donades, enlloc de contribuir a generar-les per ells mateixos.

Annex

Fitxa tècnica de l'enquesta als graduats UPF

La població objectiu de l'enquesta és el conjunt de diplomats/licenciats de la UPF, corresponent a les quatre promocions que van del 1998/99 al 2001/02, de totes les titulacions que actualment s'imparteixen a la UPF, excepte les més recents (Biologia, Ciències del Treball, Enginyeria Informàtica, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes). La mostra d'aquesta població serà de 1000 graduats, estratificats per titulacions segons el quadre adjunt.

Estudis	Graduats 98/99	Graduats 99/00	Graduats 00/01	Graduats 01/02	Total graduats	Mostra
Administració i Dir. d'Empreses	164	211	181	201	757	138
C. Polítiques i de l'Administració	64	87	85	80	316	58
Comunicació Audiovisual	67	72	72	73	284	52
Dret	218	227	241	221	907	165
Economia	139	156	145	132	572	104
Humanitats	84	106	117	101	408	74
Periodisme	70	63	70	59	262	48
Traducció i Interpretació	105	105	85	94	389	71
Ciències Empresarials	251	261	217	231	960	175
Relacions Laborals	182	142	169	137	630	115
Total UPF	1344	1430	1382	1329	5485	1000

Opinòmetre ha estat l'empresa encarregada de seleccionar la mostra, realitzar l'enquesta per via telefònica. El qüestionari i l'anàlisi de dades ha estat realitzat per l'equip tècnic de la UPF.

L'enquesta als empleadors

Les enquestes dutes a terme amb els empleadors dels graduats de la UPF han estat respostes bàsicament pel Departament de Recursos Humans d'empreses bàsicament de serveis de diferents dimensions. Aquestes empreses majoritàriament recluten titulats d'Administració d'Empresa, Empresarials i Economia.

Sector d'activitat de l'empresa

	Freqüència	Percentatge
Auditoria	2	15,38%
Banca	2	15,38%
Químiques	2	15,38%
Advocats	1	7,69%
Automoció	1	7,69%
Corredoria Assegurances	1	7,69%
Financer	1	7,69%
Producció audiovisual	1	7,69%
Serveis	1	7,69%
Transport	1	7,69%

1. INTRODUCCIÓ

En els darrers anys, des de l'anomenada Estratègia de Lisboa en educació superior, fins les successives directrius per a la creació d'un Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), s'ha insistit en la necessitat de transformar els ensenyaments universitaris en la línia d'una millor adequació a les necessitats canviants de l'anomenada societat de la informació. En aquest sentit, es recomana focalitzar els aprenentatges universitaris no només en l'adquisició de coneixements, sinó també en la d'aquelles competències bàsiques per a desenvolupar-se social i professionalment en la nova societat. Algunes d'aquestes competències van lligades a l'especificitat d'uns determinats estudis i, per tant, a una determinada perspectiva professional. D'altres, en canvi, han de ser assolides per a tots els graduats universitaris, independentment de quina sigui la seva titulació. Són el que s'anomenen les competències transversals o generals.

Aquest estudi encomanat pel Consell Social de la UPF té per objecte l'anàlisi de les competències transversals dels graduats de la UPF, tant des del punt de vista dels propis graduats com del dels seus empleadors.

1.1. Les competències transversals

Conèixer les competències transversals (o generals) dels nostres graduats, saber en quines excel·leixen i en quines mostren dèficits, saber quines són les competències més demandades des del mercat de treball, és una qüestió cabdal de cara a la posta en marxa de l'Espai Europeu d'Educació Superior i molt concretament en la imminent posta en marxa de nous plans d'estudis.

Ara bé, el concepte mateix de "competència" és avui dia molt discutit i segueix sent objecte de polèmica i recerca acadèmica. Tanmateix, per a fer aquest estudi ha calgut situar-se en alguna definició existent i, en aquest sentit, s'ha optat per a assumir aquella amb la que treballa el Projecte Sócrates-Erasmus titulat "Tuning Educational Structures in Europe"¹. En aquest projecte, el concepte de competència segueix un enfocament integrador. Si termes com ara "capacitat" "atribut", "habilitat" o "destresa"

¹ González, J. & Wagenaar, R. (coord). Tuning Educational Structures in Europe. Informe final I, Bilbao, Universidad de deusto, 2003, versió castellana disponible a:

http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc2_fase1.asp.

s'utilitzen com a sinònims, mantenen una certa coincidència de significat: tots es relacionen amb la persona i amb el que ella és capaç d'assolir. Les competències es refereixen, doncs, a allò que la persona és capaç de fer o és competent per executar, el grau de preparació, suficiència o responsabilitat per a determinades tasques. L'avantatge de partir d'aquesta definició prèvia és doble: d'una banda, s'economitzen els esforços en partir d'una definició prèviament consensuada a escala europea del que són les competències transversals –que el projecte Tuning defineix com a generals– i, de l'altra, cosa no gensmenys important, es facilita la comparació entre els resultats obtinguts a escala europea per aquest projecte i els que s'obtinguin a la UPF.

1.2. Mètode de treball

L'estudi s'ha elaborat a partir de dues perspectives que des del començament s'han treballat per separat i amb dos responsables diferents: la visió dels graduats (responsable: professor Jordi Guiu) i la dels seus empleadors (responsable: professor Joaquin Tena).

Per a una i altra perspectiva s'ha treballat pràcticament amb el mateix llistat de competències que el projecte *Tuning*.

Per a estudiar l'apreciació d'aquestes competències per part dels graduats s'ha treballat bàsicament a partir d'una enquesta feta per via telefònica a una mostra de 1000 graduats estratificats per titulacions. Això ens ha permès extreure conclusions fiables per al conjunt de graduats i aproximatives per a cada titulació.

La població objectiu d'aquesta enquesta ha estat el conjunt de diplomats/llicenciats de la UPF, corresponent a les quatre promocions que van del 1998/99 al 2001/02, corresponents a totes les titulacions que actualment s'imparteixen a la UPF, excepte les més recents (Biologia, Ciències del Treball, Enginyeria Informàtica, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes). S'ha optat, doncs, per limitar l'estudi a les promocions "centrals" i, excloure'n les primeres, massa allunyades de la seva formació universitària, i les darreres, que tenen una inserció professional encara problemàtica.

Aquesta selecció, motivada per raons d'ordre temporal, ens deixa de banda a uns estudis de recent implantació a la UPF, però que tots ells tenen a unes característiques especials.

La inserció professional dels seus graduats es produeix en uns àmbits laborals molt específics: el tecnològic i el de la recerca biomèdica.

L'enquesta s'ha fet per via telefònica sobre una mostra de 1000 graduats estratificats per titulacions. Això ens permet extreure conclusions fiables per al conjunt de graduats i aproximatives per a cada titulació.

D'altra banda, per a completar la informació obtinguda mitjançant l'enquesta s'ha organitzat un grup de discussió format per graduats UPF, amb la col·laboració de l'*Associació d'Antics Alumnes*.

Pel que fa a la part relacionada amb els empleadors, inicialment es pretenia passar una enquesta similar a la anterior a un conjunt de responsables d'empreses i organitzacions que tenen contractats a graduats de la UPF, així com realitzar un seguit d'entrevistes a una mostra més reduïda de responsables amb el mateix perfil. Tanmateix, diverses dificultats, des de la que suposa identificar a un nombre suficient d'empreses que hagin contractat a graduats UPF, fins a la dificultat d'obtenir respostes a les enquestes trameses via e-mail, ha reduït substancialment el plantejament inicial en aquest apartat. Tot i així, finalment, s'han obtingut els resultats de catorze enquestes via e-mail i s'han pogut realitzar vuit entrevistes amb qüestionari obert. Finalment, el *Consell Social* va organitzar un grup de discussió amb sis representants de l'àmbit d'organització i recursos humans de sis grans grups empresarials.

Tant l'enquesta als graduats com la dirigida als empleadors s'han basat, com s'ha dit, en el següent llistat de competències del projecte *Tuning* (vegis el llistat del quadre següent). A les dues enquestes es demanava a les persones enquestades que valoressin de 1 (poca) a 7 (molta) la utilitat per a la feina de la competència en qüestió i el seu grau d'assoliment com a resultat del seu pas per la Universitat.

Llistat de competències basat en el projecte *Tuning*

Capacitat d'aprenentatge

Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador

Capacitat d'adaptar-se a noves situacions

Resolució de problemes

Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua

Habilitats interpersonals

Compromís ètic
Motivació per l'assoliment de fites
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica
Capacitat d'anàlisi i de síntesi
Capacitat d'organitzar i planificar
Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses
Treball en equip
Preocupació per la qualitat
Presa de decisions
Capacitat de treballar en un equip interdisciplinari
Capacitat de crítica i autocrítica
Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees
Capacitat per generar noves idees
Habilitats de recerca
Habilitat per treballar de forma autònoma
Iniciativa i esperit emprenedor
Lideratge
Coneixement d'una segona llengua
Dissenys i gestió de projectes
Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat
Habilitat de treballar en un context internacional
Coneixement de cultures i costums d'altres països

2. LES COMPETÈNCIES TRANVERSALS I ELS NOSTRES GRADUATS

2.1. Quines competències transversals es consideren més importants ?

Una primera qüestió a aclarir és saber quines són les competències transversals o genèriques que podem considerar més importants des del punt de vista de la seva utilitat en contextos professionals.

La literatura existent al respecte, tant de contingut teòric com empíric, es relativament escassa si la comparem amb la importància que ha adquirit la referència a les

competències genèriques dels graduats universitaris en les diferents propostes de política universitària dels darrers temps (Comissió Europea, Consell de la Unió europea, Conferència de Rectors de la Unió europea, Declaració de Bolonya...etc.). Tanmateix en la majoria d'aquests documents es fa referència als importants canvis que estan succeint en el món del treball, relacionats amb la innovació tecnològica, la globalització i la internacionalització de les organitzacions. D'altra banda es constata que la universitat en la majoria dels països occidentals ha deixat de ser una institució generadora d'elits intel·lectuals per passar a ser una institució cada cop més oberta i "massificada" on la majoria dels estudiants s'hi aproximen amb la voluntat d'adquirir una formació i unes credencials que els facilitin l'accés a un lloc de treball ben qualificat.

Així les coses, s'insisteix en la importància de repensar i transformar els plans d'estudis no només amb els usuals criteris acadèmics, sinó també tenint molt en compte els perfils professionals canviants que el món del treball demana.

És en aquest context on apareix la creixent valoració de les anomenades competències genèriques: aquelles habilitats que tot universitari, pel fet de ser-ho, hauria d'haver adquirit. Les referències més corrents són a la importància de la capacitat d'aprenentatge, la transferència de coneixement a la pràctica, la resolució de problemes, l'expressió oral i escrita, habilitats socials al s com el treball en equip, lideratge, etc....

Segurament del pas per la universitat i del procés de maduració personal que l'acompanya n'hauríem de –i en podem- esperar el desenvolupament d'altres competències: des de determinades habilitats o atributs personals com ara la responsabilitat, la tolerància, la capacitat de fer front a l'adversitat, la capacitat de controlar el propi temps i les pròpies emocions –intel·ligència emocional–, fins a les competències cíviques i socials que permeten una bona relació amb la comunitat.

Tanmateix, en el context en que estem entrant, es parla bàsicament d'aquelles competències relacionades amb les ocupacions laborals dels graduats universitaris, el que s'ha vingut a dir la seva *empleabilitat*.

Sobre la major o menor importància d'unes o altres competències des del punt de vista professional tampoc hi ha cap acord general i els escassos treballs empírics existents divergeixen en les seves consideracions. Aquí, com hem dit, prendrem com a punt de referència la classificació elaborada pel *Projecte Tuning*. En el primer dels informes d'aquest grup d'estudis experimentals varen presentar una classificació combinada de la

importància atribuïda per graduats i empleadors a un llistat de 30 competències. Val a dir que la correlació entre aquestes dues classificacions es mostra força alta (correlació Spearman = 0,899) i que hi ha associacions comunes als dos extrems de la taula. El resultat es recull a la taula següent:

Taula 1. Classificació combinada graduats i empleadors (Projecte Tuning)

Competència	Classificació Combinada
Capacitat d'anàlisi i de síntesi	
Capacitat d'aprenentatge	1
Resolució de problemes	
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	2
Capacitat per a adaptar-se a noves situacions	
Preocupació per la qualitat	3
<i>Habilitats de gestió de la informació</i>	
Habilitat per treballar de forma autònoma	4
Treball en equip	5
<i>Planificació i gestió del temps</i>	
Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	
Habilitats interpersonals	6
Motivació per l'assoliment de fites	
Capacitat per a generar noves idees (creativitat)	7
Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	8
Presca de decisions	9
Capacitat de crítica i autocrítica	10
Capacitat de treballar en un equip interdisciplinari	
Iniciativa i esperit emprenedor	11
<i>Coneixements generals bàsics sobre l'àrea d'estudi</i>	
<i>Coneixements bàsics de la professió</i>	
Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	12
Compromís ètic	13
Coneixement d'una segona llengua	
Disseny i gestió de projectes	14
Habilitats de recerca	
Lideratge	15
Habilitat per a treballar en un context internacional	16
Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat	17
Coneixement de cultures i costums d'altres països	18

Veiem que les competències més valorades són de caràcter instrumental (capacitat d'anàlisi i síntesi, resolució de problemes...) i de caràcter sistèmic o integradores, aquelles que permeten a les persones veure com les parts d'un tot es relacionen i s'agrupen (capacitat d'aprenentatge, d'aplicar els coneixements a la pràctica, d'adaptar-se a noves situacions, preocupació per la qualitat...).

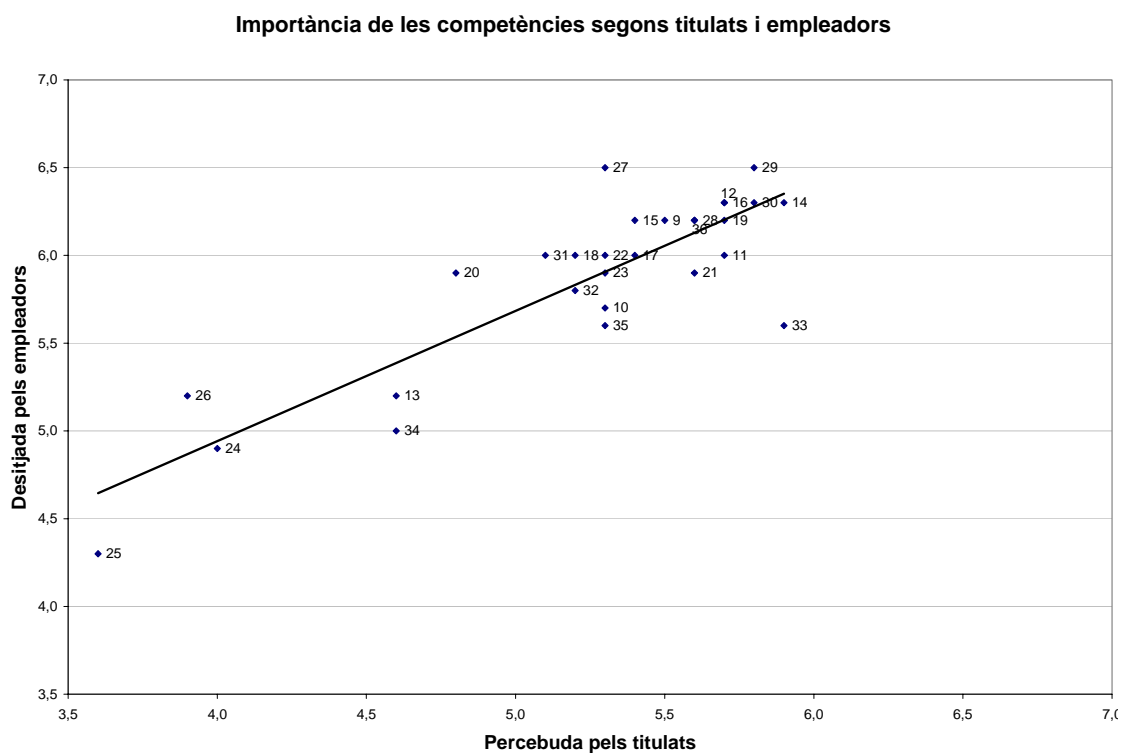
A un cinquè i sisè nivell apareixen les competències interpersonals (treball en equip, habilitats interpersonals. I al final de tot si situen aquelles relacionades amb el fenomen de la globalització (coneixement d'una segona llengua, treball en un context internacional, apreciació de la diversitat i la multiculturalitat i coneixement de cultures i costums d'altres països).

En l'estudi realitzat per la Universitat Carlos III des del punt de vista dels empleadors, dins de 25 competències transversals avaluades com a molt importants, resulten determinants les següents:

Competències	%
Capacitat d'aprenentatge	85,4
Treball en equip i col·laboració	73,7
Responsabilitat en el treball	67,4
Actitud positiva i optimista	60,1
Flexibilitat/capacitat d'adaptació a nous entorns	58,7
Orientació al client	58,2
Resolució de problemes	56,8

En el nostre estudi hem detectat una notable correlació entre les apreciacions dels graduats UPF i les d'una mostra dels seus empleadors en relació a la importància que atorguen a les diferents competències sobre les que han estat interrogats. Tanmateix, els empleadors donen més importància a gairebé totes les competències que els graduats. Tan sols la "preocupació per la qualitat" és considerada més important pels segons que pels primers. Destaquen per tenir una diferència de valoracions de més d'un punt a favor dels empleadors dues de les competències situades en els extrems de la taula: el

compromís ètic (una de les competències més desitjades) i l'apreciació de la diversitat i la multiculturalitat (una de les que ho són menys).



El gràfic mostra, però, que, malgrat les diferències esmentades, hi ha una forta correlació entre la importància donada al conjunt de competències pels dos col·lectius (correlació de Pearson = 0,86). Aquest fet fa que tingui sentit fer una ordenació de les competències a partir de la mitjana de les valoracions dels graduats i dels empleadors. El resultat es mostra en la següent taula.

Taula 2. Ordenació de les competències segons graduats i empleadors

Codi Competència	Rang graduats	Rang empleadors	Rang combinat
29 Capacitat d'aprenentatge	3	1	1
14 Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	1	3	2
30 Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	4	4	3
16 Resolució de problemes	5	5	4
12 Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	6	6	5
19 Habilitats interpersonals	7	7	6
27 Compromís ètic	15	2	7

36	Motivació per l'assoliment de fites	9	8	8
28	Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	10	9	9
9	Capacitat d'anàlisi i de síntesi	12	10	10
11	Capacitat d'organitzar i planificar	8	12	11
15	Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	13	11	12
21	Treball en equip	11	17	13
33	Preocupació per la qualitat	2	22	14
17	Presa de decisions	14	13	15
22	Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar	16	14	16
18	Capacitat de crítica i autocrítica	20	15	17
23	Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	17	18	18
31	Capacitat per generar noves idees	22	16	19
32	Habilitats de recerca	21	20	20
10	Habilitat per treballar de forma autònoma	18	21	21
35	Iniciativa i esperit emprenedor	19	23	22
20	Lideratge	23	19	23
13	Coneixement d'una segona llengua	24	24	24
34	Dissenys i gestió de projectes	25	26	25
26	Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat	27	25	26
24	Habilitat de treballar en un context internacional	26	27	27
25	Coneixement de cultures i costums d'altres països	28	28	28

Així, tant dels resultats del nostre treball com dels altres dos comentats (Tunnig, Carlos III), podem dir que entre les competències transversals reconegudes com a més importants destaquen:

- la capacitat d'aprenentatge,
- la capacitat d'adaptar-se a noves situacions,
- la resolució de problemes.

En el cas de la UPF caldria afegir-hi les habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador, la comunicació oral i escrita en la pròpia llengua i les habilitats interpersonals. D'altra banda, els graduats UPF donen molta importància a la preocupació per la qualitat, fet que podria constituir un factor distintiu de la nostra universitat.

2.2 Valoració de la formació competencial adquirida

2.2.1. Els punts forts

La part central de l'enquesta als graduats consistia en una bateria de preguntes sobre un llistat de competències generals respecte de les quals les persones enquestades havien de valorar en una escala de 1 (poca) a 7 (molta) la utilitat per a la seva feina i la formació rebuda en el seu pas per la UPF. Moltes d'aquestes competències no estan contemplades explícitament en els plans d'estudi vigents. Tot i així, s'entén que en el seu pas per la universitat i com a efecte directe o indirecte de la formació rebuda, així com del seu propi procés de maduració personal, els estudiants poden haver adquirit amb una major o menor intensitat aquestes competències.

Els resultat d'aquesta bateria de preguntes, ordenant de les més valorades a les menys valorades, és el següent:

Taula 4. Utilitat en l'exercici professional i formació rebuda a la UPF

Valoracions mitjanes

Codi	Competència	Utilitat	Formació
33	Preocupació per la qualitat	5,9	5,3
14	Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	5,9	4,2
29	Capacitat d'aprenentatge	5,8	5,5
30	Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	5,8	4,8
11	Capacitat d'organitzar i planificar	5,7	4,9
16	Resolució de problemes	5,7	4,6
19	Habilitats interpersonals	5,7	4,5
12	Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	5,7	5,2
36	Motivació per l'assoliment de fites	5,6	5,1
21	Treball en equip	5,6	5,1
28	Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	5,6	4,5
9	Capacitat d'anàlisi i de síntesi	5,5	4,9
17	Presa de decisions	5,4	4,3
15	Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	5,4	5,2
27	Compromís ètic	5,3	4,6
10	Habilitat per treballar de forma autònoma	5,3	4,7
23	Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	5,3	4,2
35	Iniciativa i esperit emprenedor	5,3	4,6

22	Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar	5,3	4,6
18	Capacitat de crítica i autocrítica	5,2	4,7
32	Habilitats de recerca	5,2	4,8
31	Capacitat per generar noves idees	5,1	4,5
20	Lideratge	4,8	3,9
34	Dissenys i gestió de projectes	4,6	4,3
13	Coneixement d'una segona llengua	4,6	3,6
24	Habilitat de treballar en un context internacional	4,0	3,3
26	Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat	3,9	3,6
25	Coneixement de cultures i costums d'altres països	3,6	3,3

Una primera conclusió positiva que podem extreure d'aquest llistat és que els nostres graduats se senten ben preparats en quatre competències que consideren molt importants des del punt de vista professional:

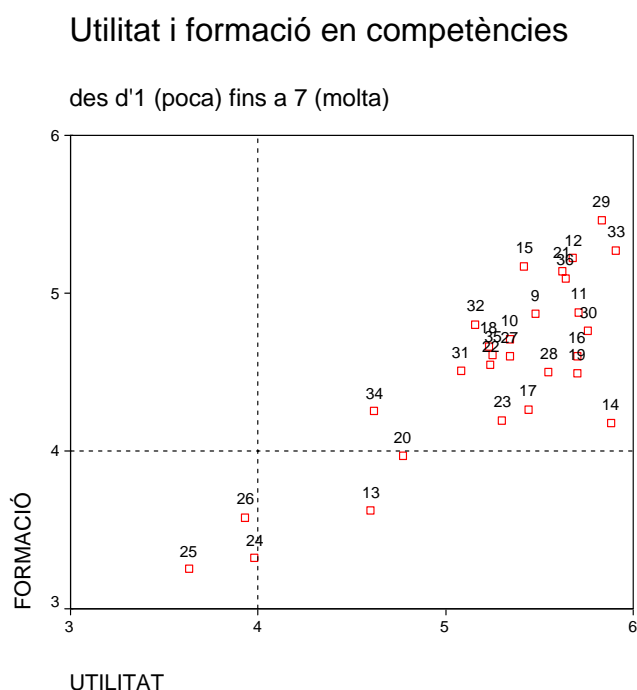
- Preocupació per la qualitat
- Capacitat d'aprenentatge
- Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua
- Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses.

Entre elles hi destaca la capacitat d'aprenentatge, competència que se situa sempre entre les més importants en la literatura competencial vigent, així com en els estudis anteriorment citats.

Més en general, podem dir que s'aprecia una associació positiva entre la utilitat i la formació rebuda a la UPF per al conjunt de les competències. D'altra banda, no hi ha cap competència que considerin poc necessària i en la qual hagin tingut molt bona formació, es a dir una situació que podríem qualificar de sobre esforç. Aquesta és una primera dada positiva sobre la formació competencial dels nostres graduats.

2.2.2. Les febleses

No obstant això, tal i com es pot apreciar en el següent gràfic, els nostres graduats es mostren globalment insatisfets en relació a la formació competencial adquirida, fet que queda recollit en el següent gràfic que relaciona la valoració de la formació competencial rebuda amb la utilitat d'aquestes competències un cop situats en el context professional. En ell veiem que tots els punts queden situats sota la diagonal, fet que indica que les valoracions mitjanes de les formacions obtingudes sempre són inferiors a les valoracions mitjanes de les utilitats.



Així, les competències considerades més útils i que, a més, reben també una puntuació molt alta en formació són, doncs, la preocupació per la qualitat (33) i la capacitat d'aprenentatge (29). En canvi, la competència en habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador (14) rep una valoració en utilitat tan alta com les dues anteriors però, no obstant, la seva valoració en formació proporcionada per la UPF és substancialment inferior. Altres competències on també la valoració de la utilitat i de la formació rebuda difereix de manera important són la capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees (23), la presa de decisions (17), la capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica (28) i les habilitats interpersonals (19). El coneixement d'una segona llengua

(13) és una competència que, tot i ser valorada amb un 4,6 en quant a utilitat, rep tan sols un 3,6 en la valoració de la formació rebuda.

Aquests resultats són coherents amb les respostes dels graduats quan se'ls va demanar quines mancances de formació competencial havien detectat un cop situats en el seu exercici professional. Se'ls va demanar que citessin com a màxim dues competències per les quals al seu parer no havien adquirit suficient formació en el seu pas per la UPF però que, en canvi, els haurien estat molt útils en la seva activitat professional. En les respostes varen citar diverses competències de la llista de competències generals proporcionada per l'enquesta, però també en varen afegir d'altres que poden ser classificades com competències específiques de cada activitat professional.

Taula 5. Competències amb formació insuficient a la UPF

	Núm. respostes	% sobre total de respostes	% sobre total de casos
Coneixement d'una segona llengua	240	17,5	25,9
Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	131	9,6	14,2
Capacitat d'aplicar els coneixements en la pràctica	82	6,0	8,9
Habilitats interpersonals	70	5,1	7,6
Treball en equip	43	3,1	4,6
Capacitat d'organitzar i planificar	37	2,7	4,0
Habilitat per treballar de forma autònoma	33	2,4	3,6
Habilitat de treballar en un context internacional	33	2,4	3,6
Presa de decisions	30	2,2	3,2
Resolució de problemes	29	2,1	3,1
Lideratge	28	2,0	3,0
Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	27	2,0	2,9
Capacitat per adaptar-se a noves situacions	26	1,9	2,8
Capacitat per comunicar-se amb experts d'altres àrees	24	1,8	2,6
Altres competències generals	201	14,9	21,9
Competències específiques	337	24,6	36,4
	1371	100,0	148,2

D'aquests resultats convé ressaltar, en primer lloc, que **un de cada quatre estudiants cita el coneixement d'una segona llengua com a aquella competència valorada com**

a molt útil en la seva activitat professional i sobre la que, en canvi, no en va rebre formació suficient. Un 14% de les persones enquestades també reconeixen dèficits de formació en les habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador. A més, un altre percentatge significatiu dels graduats manifesten mancances en la capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica (9%) i un altre 8% manifesten mancances en habilitats interpersonals, com són la capacitat de persuasió o la de relació. La resta de competències que apareixen en les respostes són citades per menys d'un 5% dels enquestats.

Si atenem ara al gràfic, anteriorment comentat, que relacionava formació rebuda i utilitat professional de les competències, veurem que dues de les competències que queden destacades en el gràfic per una valoració relativament baixa de la formació rebuda a la UPF, comparativament a la valoració de la seva utilitat, són, precisament, les que més vegades són citades pels graduats en aquest darrer llistat (en quadrets blaus en el gràfic). Es tracta del coneixement d'una segona llengua i de les habilitats informàtiques.

2.2.3. Una situació de concentració

Resumin fortaleeses i febleses, podem dir que en general els nostres graduats atribueixen molt valor a les competències transversals pel que fa a la seva utilitat en el entorn professional, en canvi, però consideren que aquestes competències no han estat adquirides en el seu pas per a la universitat d'acord amb la importància que ells mateixos hi atribueixen.

En el projecte *Tuning* es presenta un model de valoració de les competències adquirides en relació a la seva utilitat basat en quatre situacions possibles:

- **Concentració:** quan es dona una elevada valoració de les competències i al mateix temps es reconeix un feble aprenentatge d'aquestes durant el període universitari.
- **Baixa prioritat:** les competències ni són massa valorades, ni es dedica massa esforça en la seva adquisició.

- **Esforz excessiu:** poca valoració de la importància professional de les competències i molta dedicació en la seva adquisició.
- **Manteniment:** alta valoració de les competències des del punt de vista professional i elevada atenció en la seva adquisició.

D'acord amb aquest esquema, podem dir que la situació pel que fa als graduats de la UPF és de concentració. Des d'aquest punt de vista, la situació idònia hauria de ser la de manteniment, que suposaria un equilibri entre la importància atribuïda a les competències i la atribuïda a la seva adquisició.

2.2.4 Les variacions entre estudis

En general, doncs, els graduats UPF desitjarien haver adquirit una millor formació en competències en el seu pas per la universitat. I, d'altra banda, hem vist que l'aprenentatge d'una segona llengua i la formació en el maneig d'un ordinador són les dues competències respecte de les quals es mostren més queixosos per la formació rebuda.

Tanmateix aquestes febleses formatives no es distribueixen per igual entre tots els estudis. La qüestió és important: es tracta de determinar fins quin punt reflecteixen mancances generals del model UPF, o bé són mancances específiques d'alguns estudis. La taula següent ofereix una visió global de les insuficiències en formació competencial segons estudis. S'hi recull el percentatge d'enquestats que assenyalen una determinada competència que consideren útil i respecte de la qual no se senten prou preparats. S'han destacat en gris aquells percentatges superiors al 10%.

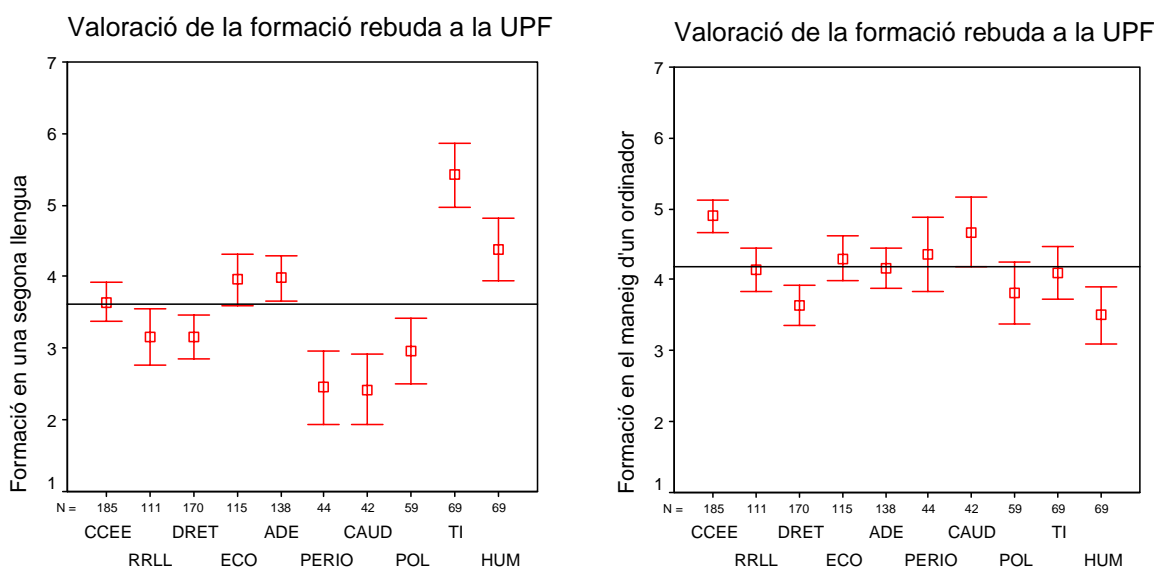
Taula 6. Competències amb formació insuficient a la UPF per estudis

	CCEE	RRL	DRET	ECO	ADE	PERIO	CAUD	POL	TI	HUM
Capacitat d'anàlisi i de síntesi	0,5	1,0	1,8	2,7	4,3		2,4	1,7	1,4	5,8
Habilitat per treballar de forma autònoma	2,7	3,6	1,8	4,3	2,2	2,3	7,1		7,2	5,8
Capacitat d'organitzar i planificar	3,8	6,4	2,4	3,5	0,7		2,4	5,8	8,7	5,8
Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	1,6	2,7	1,8	4,3	2,9	2,3	2,4	1,7	2,9	5,8
Coneixement d'una segona llengua	24,9	17,1	24,1	27,8	23,9	5,0	23,9	4,7	1,1	14,5
Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	7,3	17,1	14,8	12,2	18,8	10,0	9,5	11,9	8,7	18,8
Capacitat de buscar i analitzar informac. de fonts diverses	1,8		0,6	0,9		2,3		1,7	4,3	7,2
Resolució de problemes	1,8	4,5	2,4	3,5	5,7		2,4		2,9	5,8
Presa de decisions	2,7	5,5	1,8	2,7	3,6		2,4	1,7	5,8	2,9
Capacitat de crítica i autocrítica	0,5		2,9					1,7	1,4	1,4
Habilitats interpersonals	7,6	14,4	5,3	8,7	4,3	11,4	9,5	1,7	2,9	4,3
Lideratge	1,8	2,7	1,2	4,3	2,9		4,8	3,4	1,4	1,1
Treball en equip	4,3	3,6	1,2	2,7	7,2			5,8	5,8	13,4
Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar		2,7	0,6	1,7	3,6	2,3	2,4	3,4	4,3	1,4
Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	3,8	1,8	2,4	3,5	2,2					5,8
Habilitat de treballar en un context internacional	2,7	1,0	4,1	5,2	0,7	6,8	9,5		2,9	5,8
Coneixement de cultures i costums d'altres països	3,2	2,7	1,2	2,7	0,7	2,3	2,4	1,7	2,9	
Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat		1,0	1,8	0,9	0,7	4,5	2,4	1,7		1,4
Compromís ètic	1,8	2,7	1,2		0,7					1,4
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	8,2	10,0	4,1	8,7	9,4	4,5	14,3	13,6	5,8	8,7
Capacitat d'aprenentatge	2,2		1,2		4,3				2,9	2,9
Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	3,8	5,5	2,4	0,9	3,6		2,4		2,9	
Capacitat per generar noves idees	1,6	1,8	0,6	1,7	2,2	2,3			1,4	4,3
Habilitats de recerca	1,8	2,7	2,9			2,3		3,4	1,4	1,4
Preocupació per la qualitat	0,5	1,8			2,2	2,3		1,7		1,4
Dissenys i gestió de projectes	1,8		1,8		2,9			5,8	5,8	5,8
Iniciativa i esperit emprenedor	2,7	2,7	0,6	0,9					4,3	
Motivació per l'assoliment de fites	1,8	1,0	1,2	0,9	2,2					
Competències específiques	29,7	34,2	44,1	26,9	26,9	5,0	4,5	42,4	37,7	24,6

De l'observació de la taula anterior se'n desprèn que la demanda de més formació en una segona llengua i en habilitats informàtiques és força generalitzada. Els estudis on no ho és tant són Periodisme i Traducció i Interpretació en ambdues competències; Ciència Política, on els que demanen més coneixements d'una segona llengua és força baix (5%), i Comunicació Audiovisual i Ciències Empresarials, on els graduats que demanen més formació informàtica són comparativament pocs (10% i 7% respectivament). Una dada a destacar és l'elevat percentatge de graduats de Dret i de Ciències Polítiques que citen dèficits en competències específiques. Una possible explicació rau en la diversitat

d'ocupacions a les que accedeixen els llicenciats d'aquestes dues carreres, en contraposició als perfils professionals molt més acotats associats amb la resta de titulacions.

Més concretament pel que fa a les dues competències més problemàtiques: formació en segones llengües i informàtica, les variacions entre estudis es poden apreciar amb més claredat en els quadres següents:



El primer diagrama mostra importants diferències significatives en les valoracions mitjanes per estudis en la formació en una segona llengua. Així, com era d'esperar, els graduats de Traducció i Interpretació donen una valoració molt elevada a la formació rebuda en aquesta competència. No obstant, també els graduats d'Humanitats donen una valoració clarament per sobre de la mitjana. En sentit contrari, destaquen els graduats de Periodisme, Comunicació Audiovisual i Ciències Polítiques que donen una valoració mitjana a la formació en una segona llengua clarament per sota de la mitjana, i fins i tot per sota de 3 en els dos primers casos. Sense ser tant extremes com les anteriors, les valoracions de Relacions Laborals i de Dret són també inferiors a la mitjana i les de Econòmiques i Administració i Direcció d'Empreses són superiors.

Pel que fa al diagrama corresponent a la valoració de la formació rebuda a la UPF en habilitats en el maneig d'un ordinador, les diferències per estudis són menors. Tant sols

destaquen els estudis de Ciències Empresariales, els graduats dels quals donen una valoració mitjana significativament superior a la global, i els estudis de Dret i d'Humanitats, els graduats dels quals manifesten haver rebut una menor formació en aquesta competència.

3. CINC EIXOS DE SÍNTESE DE LA UTILITAT DE LES COMPETÈNCIES

En els apartats anteriors s'ha analitzat la utilitat i la formació rebuda en cada competència per separat, així com les relacions entre utilitat i formació. A la vegada, s'ha estudiat la valoració de dues competències específiques en els diferents estudis.

L'objectiu d'aquest apartat és recollir de manera sintètica les necessitats dels graduats de la UPF en el seu exercici professional, distingint els sectors d'activitat, les titulacions d'origen, el tipus d'empresa i el tipus d'ocupació. Aquest exercici és difícil de fer a partir de les dades originals, que proporcionen un gran detall de valoracions, però a la vegada en dificulten la visualització de trets generals degut al volum d'informació que aporten. Convé, doncs, sintetitzar prèviament aquesta informació per tal de treure'n els trets essencials.

Una anàlisi dels components principals de les valoracions donades pels graduats a la utilitat de les competències consultades ha permès identificar cinc grans eixos de síntesi d'aquestes valoracions, permetent reduir les 28 valoracions a cinc dimensions d'utilitat². Els noms que s'han donat als eixos definits per aquestes cinc dimensions són el resultat de l'observació de les correlacions entre cada eix i el conjunt de competències. Aquests són:

² Una segona anàlisi de components principals de les valoracions donades pels graduats a la formació adquirida en la UPF en aquestes mateixes competències ha permès identificar, també cinc dimensions que no coincideixen exactament amb les anteriors: Management i gestió (16%), preocupació per la qualitat (14%) context internacional (10%), autonomia (8%) i comunicació (7%).

Esperit emprenedor (15% de la variació total explicada)	
<i>Competències</i>	<i>Pes</i>
Iniciativa i esperit emprenedor	0,714
Capacitat per generar noves idees	0,662
Dissenys i gestió de projectes	0,642
Lideratge	0,634
Motivació per l'assoliment de fites	0,592
Presa de decisions	0,540
Habilitats de recerca	0,500
Preocupació per la qualitat	0,402

Treball en equip (12% de la variació total explicada)	
<i>Competències</i>	<i>Pes</i>
Treball en equip	0,725
Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar	0,684
Capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees	0,565
Habilitats interpersonals	0,508
Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	0,443

Autonomia (11% de la variació total explicada)	
<i>Competències</i>	<i>Pes</i>
Capacitat d'anàlisi i de síntesi	0,624
Habilitat per treballar de forma autònoma	0,577
Capacitat d'organitzar i planificar	0,569
Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	0,528
Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	0,526
Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	0,524
Resolució de problemes	0,518

Context internacional (10% de la variació total explicada)	
<i>Competències</i>	<i>Pes</i>
Coneixement de cultures i costums d'altres països	0,838
Habilitat de treballar en un context internacional	0,780
Apreciació de la diversitat i la multiculturalitat	0,744
Coneixement d'una segona llengua	0,719

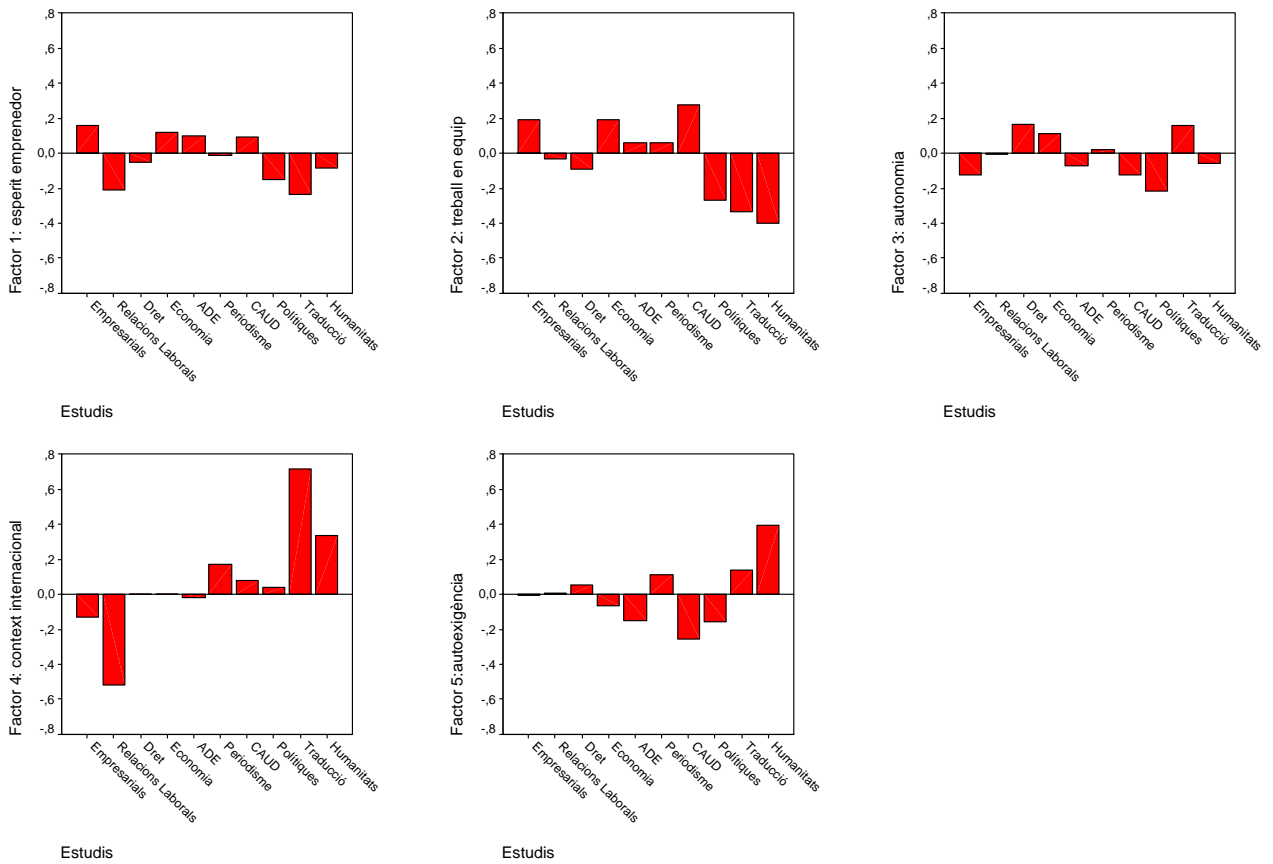
Autoexigència (9% de la variació total explicada)	
<i>Competències</i>	<i>Pes</i>
Compromís ètic	0,704
Capacitat d'aprenentatge	0,501
Capacitat de crítica i autocrítica	0,442
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	0,429

En tota l'anàlisi que es presenta a partir d'ara, es treballarà amb les noves variables que recullen aquestes dimensions. Es tracta de variables estandarditzades, amb mitjana 0 i desviació típica 1, el valor negatiu de les quals indiquen valoracions inferiors a la mitjana i els valors positius, valoracions superiors a la mitjana.

Els gràfics següents mostren les mitjanes per estudis de les cinc dimensions d'utilitat per a l'exercici professional de les competències. No s'observen diferències significatives pel que fa al primer i tercer eixos (esperit emprenedor i autonomia respectivament). La dimensió de treball en equip sembla ser poc útil per als graduats d'Humanitats i de Traducció i Interpretació. En la dimensió de context internacional, destaquen dos estudis: Traducció i Interpretació, amb una utilitat mitjana significativament superior a la resta i Relacions Laborals en sentit contrari. Finalment, pel que fa a l'autoexigència, la mitjana més elevada correspon als graduats d'Humanitats.

Sembla, doncs, que tant els graduats de Traducció i Interpretació com els d'Humanitats tenen uns necessitats de competències professionals diferents de la resta. Una possible

explicació rau en l'especificitat del tipus de treball que realitzen, més centrat en coneixements i habilitats personals i que requereix menys relació de col·laboració amb d'altres professionals, però en canvi més esforç individual i coneixement especialitzat.



3.1 Perfils competencials dels graduats

En la línia d'avançar en l'anàlisi de les diferents especificitats de cada titulació, una anàlisi de conglomerats aplicat a les cinc dimensions de síntesi ha permès identificar grups d'individus amb valoracions similars de la utilitat de les diferents competències en l'àmbit professional. De l'anàlisi n'han resultat 3 grups de graduats. La següent taula mostra els valors mitjans de les cinc dimensions de valoració de les competències per als membres de cada grup.

Taula 7. Grups de graduats amb percepcions similars sobre la utilitat de les competències

	Primer grup (30%)	Segon grup (45%)	Tercer grup (25%)
Esperit emprenedor	-0,64	0,50	-0,16
Treball en equip	0,54	0,30	-1,17
Autonomia	0,00	0,18	-0,33
Context internacional	-0,74	0,40	0,15
Autoexigència	0,37	-0,35	0,21

De l'observació d'aquests valors se'n desprèn el següent:

- Per als graduats del primer grup és molt útil el treball en equip i l'autoexigència, mentre que els és menys útil que a la majoria l'esperit emprenedor i la capacitat de treballar en un context internacional.
- En canvi, per als del segon grup és molt útil l'esperit emprenedor i la capacitat de treball en un context internacional i no ho és tant l'autoexigència.
- Finalment, per als del tercer grup allò que més destaca és la valoració accentuadament negativa del treball en equip. Sembla, doncs, que a aquests graduats no els és gens necessària aquesta competència. Es fa estrany etiquetar un grup d'individus per una "no necessitat". És per això que, posant en positiu aquesta característica, els podríem designar com a "individualistes". Tanmateix, hem optat per presentar-los com a un grup que utilitza "altres competències".

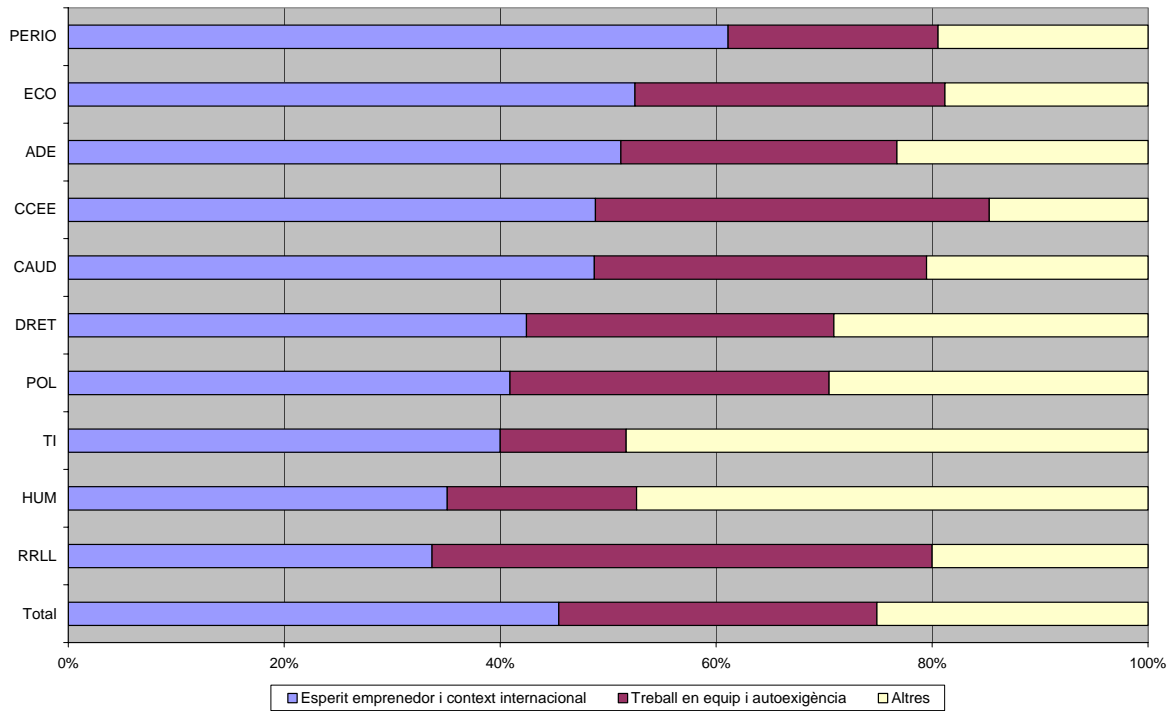
Un cop definits aquests tres grups, s'ha analitzat si la seva composició varia segons titulacions, lloc treball, característiques de l'empresa i formació posterior.

Els gràfics que es presenten a continuació permeten observar algunes diferències en la distribució de graduats per grups. En tots els gràfics que segueixen s'han ordenat les diferents categories de més a menys percentatge d'individus per als quals l'esperit emprenedor i la capacitat de treball en un context internacional són competències prioritàries. Per tal de facilitar la comparació, s'ha incorporat una darrera fila de cada gràfic amb la distribució del total de graduats, és a dir de la mitjana general.

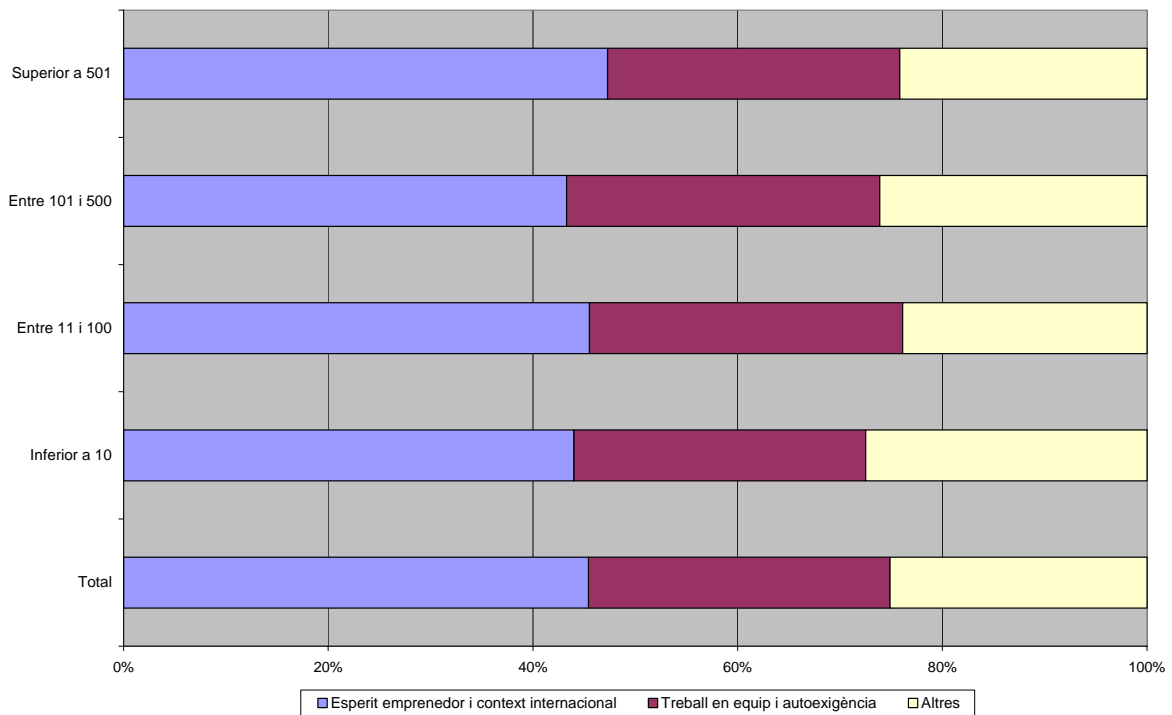
Més d'un 50% dels graduats en Periodisme, Econòmiques i ADE pertanyen al primer perfil. Les diplomatures de Relacions Laborals i Ciències Empresarials, en canvi, destaquen per tenir més d'un terç de graduats en el segon perfil, el dels que consideren competències prioritàries la capacitat de treball en equip i l'autoexigència. Finalment, destaquen Traducció i Interpretació i Humanitats, on prop del 50% dels seus graduats poden ser caracteritzats com a individualistes.

Al gràfic següent s'observa que a gairebé la meitat dels graduats que treballen a l'empresa privada o per compte propi els és prioritari l'esperit emprenedor i la capacitat de treball en un context internacional, destacant el reduït percentatge de treballadors per compte propi que valoren com a competències prioritàries el treball en equip i l'autoexigència. L'esperit emprenedor i el treball en contextos internacionals són competències considerades menys útils en el sector públic, on hi ha un percentatge equivalent de graduats per als quals són competències prioritàries el treball en equip i l'autoexigència.

Agrupacions per utilitat de les competències en la feina actual
 Percentatges de titulats en cada cluster segons estudis

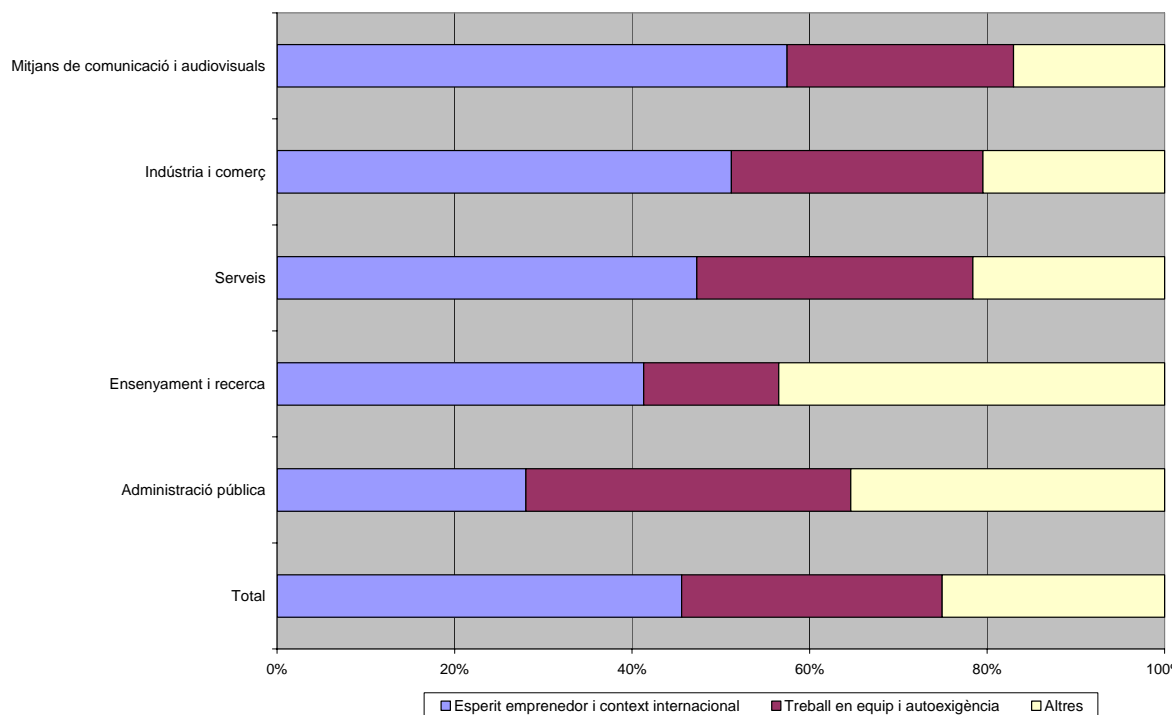


Agrupacions per utilitat de les competències en la feina actual
 Percentatges de titulats en cada cluster segons mida de l'empresa



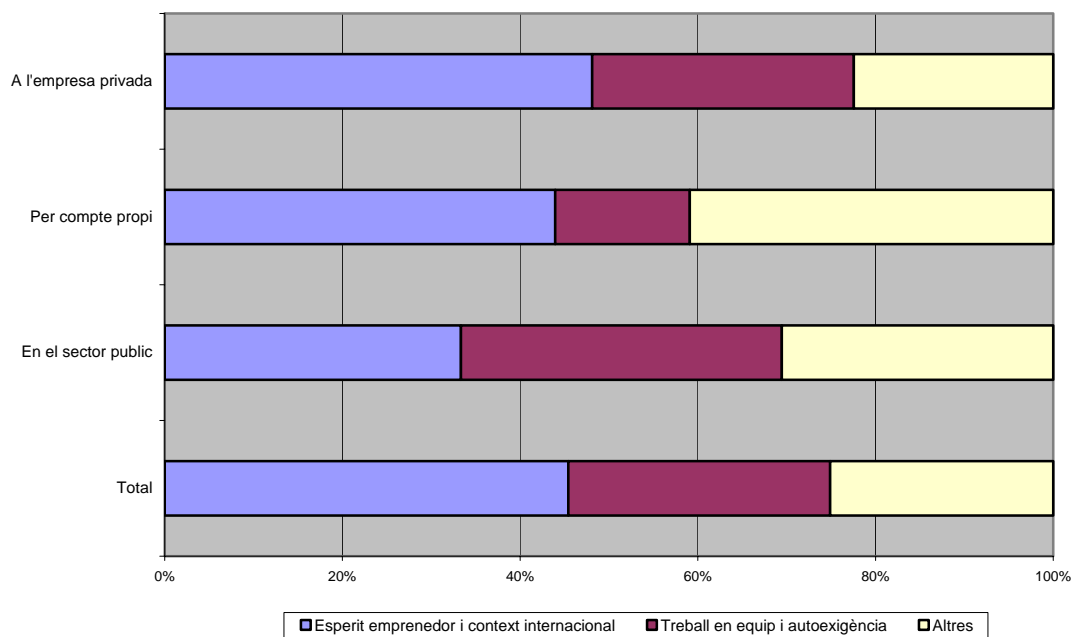
Agrupacions per utilitat de les competències en la feina actual

Percentatges de titulats en cada cluster segons activitat de l'empresa



Agrupacions per utilitat de les competències en la feina actual

Percentatges de titulats en cada cluster segons tipus d'ocupació



En l'estudi de la distribució dels perfils de graduats segons l'activitat de l'empresa, s'observa un reduït percentatge corresponent als que treballen a ensenyament i recerca per als quals la competència prioritària és el treball en equip i l'autoexigència (menys del 20%), mentre que més d'un 40% destacarien altres competències com les més útils en el seu exercici professional. En coherència amb el que ja s'ha observat en el segon gràfic, també hi ha un escàs percentatge dels graduats que treballen a l'administració pública que considerin prioritàries el primer bloc de competències.

Més de les tres quartes parts dels graduats manifesten que han fet algun tipus de formació complementària. Entre els que han fet o estan fent un doctorat, hi ha un percentatge equilibrat de graduats que troben prioritari un o altre grup de competències, mentre que aquells que han fet o estan fent oposicions clarament domina la posició dels que troben prioritari el treball en equip i l'autoexigència.

4. TREBALL ACTUAL I FORMACIÓ

En el moment de la realització d'aquesta enquesta un 90% dels graduats consultats estava treballant. Els aspectes del seu currículum que consideraven que van ser determinants en la seva contractació es recullen en la taula següent. Els enquestats podien donar un màxim de tres respostes, tot i que la major part tant sols en van donar una, un 17% en va donar dues, un 4% 3 i un 6% cap. Tan sols una quarta part creu que els estudis específics cursats han estat determinants per accedir a la feina actual. Una altra quarta part cita el coneixement d'idiomes com a aspecte decisiu, mentre que a continuació apareixen l'experiència laboral i la formació complementària.

Taula 8. Aspectes del CV determinants en la contractació

	Nombre de respostes	% sobre el total de respostes	% sobre el total de casos
Estudis cursats	173	20,0	25,3
Coneixement d'idiomes	166	19,2	24,3
Experiència laboral general	137	15,8	20,1
Ampliació d'estudis o formació complementària	120	13,9	17,6
Coneixements pràctics o teòrics específics	58	6,7	8,5
Experiència laboral específica	45	5,2	6,6
Altres	166	19,2	24,3
	865	100	126,7

Consultats sobre quins creuen que són els espais acadèmics més adequats per a l'adquisició de competències de caire general, el 60% dels graduats citen les pràctiques en empreses, un 57% les classes pràctiques, un 32% les classes teòriques, un 21% els tallers específics i un 11% la realització d'activitats complementàries dins de la UPF.

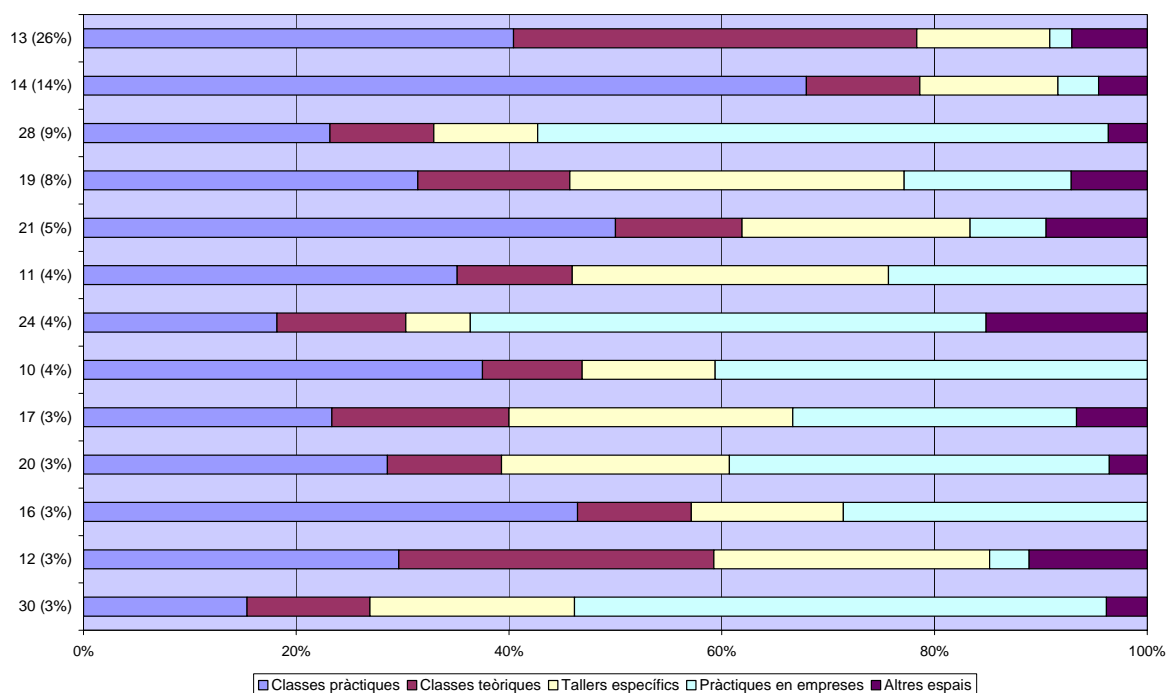
Tots els consultats declaren haver fet algun tipus de formació posterior a la carrera i un 13% n'ha fet de més d'un tipus. Destaca d'elevat percentatge (30%) dels que han fet (o estan cursant) un postgrau o màster, així com el fet que un de cada 10 declara estar estudiant una segona titulació universitària.

Taula 9. Formació complementària posterior a la carrera

	Nombre de respostes	% sobre el total de respostes
Postgrau o màster	299	29,9
Cursets especialitzat	179	17,9
Una altra carrera universitària	96	9,6
Idiomes	70	7,0
Formació a la pròpia feina	50	5,0
Oposicions	34	3,4
Doctorat	25	2,5
Una altra carrera + doctorat, màster o postgrau	14	1,4
Altres	6	0,6
No he fet cap formació complementària	227	22,7
	1.000	100,0

També s'ha preguntat als graduats quin és l'espai específic més adequat per a l'adquisició d'aquelles competències que els haurien estat molt útils i de les quals consideren que van rebre una formació insuficient a la UPF. El gràfic següent mostra la distribució percentual de les respostes per a cada una de les competències més citades. L'eix vertical mostra els codis d'aquestes competències i el percentatge de graduats que consideren que tenen un dèficit de formació en les mateixes.

**Espai acadèmic més adequat per a l'adquisició
de competències útils en el treball actual o en la inserció laboral**
i de les quals el titulat considera que no ha rebut formació suficient a la UPF



Així, els espais més adequats per adquirir coneixement d'una segona llengua són a parts iguals les classes pràctiques i les classes teòriques (quasi un 80%); prop d'un 70% considera que el maneig d'un ordinador s'aprèn en les classes pràctiques; la capacitat d'aplicar el coneixement a la pràctica, l'habilitat per treballar en un context internacional i la capacitat d'adaptar-se a noves situacions sembla que s'aprenen bàsicament fent pràctiques en empreses (al voltant d'un 50% de les respostes). Els tallers específics, en canvi, semblen ser més adequats per a desenvolupar les habilitats interpersonals i la capacitat d'organitzar-se i planificar (quasi un 40%).

5. LES COMPETÈNCIES TRANSVERSALS AL SISTEMA UNIVERSITARI CATALÀ

L'Agència per a la Qualitat del sistema Universitari de Catalunya (AQU), en el marc d'un conveni signat amb les set universitats públiques catalanes per a realitzar una avaluació transversal de la inserció dels graduats al món laboral, ha dut a terme dues enquestes en les quals ha inclòs una sèrie de preguntes sobre competències generals,

demanat una valoració en una escala de 1 a 7 de la satisfacció amb el nivell de formació rebuda i de la utilitat de cada competència en la vida professional.

Tot i que les competències analitzades en els estudis de l'AQU no coincideixen exactament amb les que s'han inclòs en l'estudi, en la Taula 7 es presenten les valoracions mitjanes del subconjunt de competències compartides pel primer estudi de l'AQU i el present estudi de la UPF. A fi de que les dades fossin comparables, atès que en la mostra de la UPF no hi són presents graduats de les carreres tècniques i científiques de recent incorporació, s'ha optat per seleccionar de les dades de l'AQU³ tan sols les corresponents als graduats en titulacions de l'àmbit de les humanitats i les ciències socials.

Taula 10. Comparació de les valoracions de competències entre l'estudi UPF i l'estudi AQU

Codi	Competència	Utilitat		Formació	
		UPF	AQU	UPF	AQU
14	Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador	5,9	5,1	4,2	3,1
12	Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua	5,7	5,0	5,2	4,3
21	Treball en equip	5,6	4,8	5,1	4,3
15	Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	5,4	4,6	5,2	3,7
18	Capacitat de crítica i autocrítica	5,2	4,9	4,7	4,6
31	Capacitat per generar noves idees	5,1	4,8	4,5	3,9
20	Lideratge	4,8	4,3	3,9	3,2
13	Coneixement d'una segona llengua	4,6	3,9	3,6	2,6
16-17	Resolució de problemes i presa de decisions	5,6	5,0	4,5	4,1

En termes generals, s'observa que les valoracions mitjanes en els dos aspectes són més altes entre els graduats de la UPF que en l'estudi de l'AQU (mig punt més en la utilitat i unes set dècimes en la formació). Això ens permet dir que, en general, els graduats UPF

³ Rodríguez, S. (dir) Educació Superior i Treball. Estudi de la Inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes, Barcelona, Agència per la Qualitat dels Sistema Universitari de Catalunya, 2003.

Disponible a:

http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/EducacioSuperiorTreball_cat.pdf

són més conscients de la importància de les competències transversals que els del conjunt de les universals catalanes (on ells també hi són inclosos).

Val la pena assenyalar que en l'estudi de la AQU també apareixen les competències en l'ordinador com a les més útils i aquelles en que han rebut menys formació. No succeeix el mateix respecte de les segones llengües, situada pels enquestats de la AQU com una de les competències respecte de la qual varen rebre molt poca formació, però que, en canvi, no veuen tan extremadament útil com els graduats UPF.

6. CONCLUSIONS

6.1. Les competències transversals molt valorades

Una primera conclusió d'aquest estudi ha de ser constatar que tant els nostres graduats com els seus empleadors valoren com a **molt important l'adquisició de competències transversals** de cara a l'exercici professional. Aquesta conclusió se sustenta, pel que fa als graduats, no només en la utilitat que reconeixen a la majoria de les competències qüestionades, sinó també en la importància que els graduats donen als diferents factors determinants de la seva contractació. Cal recordar que només una quarta part dels enquestats creu que els estudis específics cursats han estat determinants per accedir a la feina actual. Una altra quarta part, per exemple, cita el coneixement d'idiomes com a aspecte decisiu.

També els empresaris participants en el grup de discussió estaven d'acord en que els coneixements acadèmics, subministrats per la universitats i certificats pel títol, són un punt de partida per a la selecció i contractació i que allò que realment els interessa són les capacitats i habilitats (no tant que les tinguin o no, com l'actitud i la potencialitat en relació a la seva adquisició).

D'altra banda, uns i altres, consideren que en la pràctica totalitat de les competències analitzades, tant la seva adquisició en el seu pas per la universitat (graduats) com el seu domini professional (empleadors) **estan per sota del que seria desitjable**.

Aquesta és una situació que, d'acord amb el model del Informe Tuning es pot qualificar de "concentració" (vegeu punt 2.2.3.). Una situació en la qual la valoració de la importància professional de les competències supera l'esforç realitzat en la seva adquisició, així com la importància acadèmica atribuïda al seu aprenentatge i desenvolupament.

6.2. Competències en què els graduats se senten ben formats

Del conjunt de competències transversals analitzades els graduats de la UPF se senten més **ben formats** en:

- Una capacitat bàsica que segueix sent fonamental des del punt de vista professional i sobre la que avui hi ha dubtes que el pas per a la Universitat garanteixi: **comunicació oral i escrita en la pròpia llengua.**
- Una habilitat cognitiva que segons les més importants agències internacionals ha de figurar al centre de la formació: **capacitat d'aprenentatge.**
- Una capacitat cabdal en l'anomenada societat de la informació: **buscar i analitzar informació de fonts diverses.**
- Un factor clarament relacionat amb l'excel·lència: **preocupació per la qualitat.**

Val a dir que totes elles són competències que no només són molt valorades en el mercat de treball sinó que constitueixen el nucli dur del que avui s'espera de la Universitat com a institució formadora de professionals. Junt a les funcions tradicionals de transmissora del saber, de formació de ciutadans i de mirall crític del món que ens envolta, avui es demana a la Universitat posar l'accent justament en la formació de persones competents en l'adquisició de nous coneixements, en la gestió d'informació i en la comunicació.

6.3. El dèficit formatiu en competències especialment interessants

Els graduats UPF es consideren **poc formats** en dues competències instrumentals que des del seu punt de vista són molt importants per a la seva bona integració en el món professional:

- **Coneixement d'una segona llengua**
- **Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador.**

El primer punt no suposa cap sorpresa. L'escàs coneixement de les segones llengües és un dèficit no ja del nostres universitaris, sinó del nostre sistema educatiu en general. Cal dir, però, que fins al moment aquest punt no s'ha plantejat com un objectiu prioritari de la formació universitària. Malgrat tot, i atenent a les informacions procedents dels empleadors que ocupen graduats UPF, el coneixement de segones llengües, particularment l'anglès no sembla ser una competència especialment problemàtica un cop els graduats estan ja inserits laboralment. Podríem dir que els nostres graduats: saben que el domini de segones llengües és molt important professionalment (com ho saben els seus empleadors); per tant han d'adquirir aquesta competència pel seu compte; i el que lamenten és que en el seu pas per a la Universitat no l'hagin pogut desenvolupar i enfortir suficientment (a excepció, naturalment, dels graduats en Traducció i Interpretació).

Més sorprenent és la constatació de la segona deficiència. Especialment quan és formulada pels titulats d'una universitat com la UPF que des dels seus inicis s'ha caracteritzat per disposar de bons equipaments informàtics i per la utilització en molts estudis de les aules d'informàtica.

Tanmateix, i també a partir d'informacions procedents del grup de discussió amb graduats i de comentaris dels seus empleadors, podem dir que les seves deficiències no rau en l'ús –molt estès a la nostra universitat- d'un programa de tractament de textos (Word) a nivell d'usuari, ni tampoc del coneixement d'habilitats bàsiques per a navegar per Internet o per a la utilització del correu electrònic. Les dificultats cal situar-les en l'escàs o nul coneixement de programes avui dia molt requerits en un ampli ventall d'ocupacions professionals per als nostres graduats com ara són: Excel, PowerPoint, Access (o similars), algun programa de tractament estadístic, així com el coneixement operatiu de determinades bases de dades especialitzades d'ús comú en cadascun dels àmbits professionals.

Pel que sembla no es tracta tant del seu desconeixement, podríem dir “teòric” o superficial (al cap i a la fi gairebé tothom disposa d'aquest programes en el seu ordinador), sinó de la habilitat pràctica en el seu ús. Naturalment aquestes situacions es localitzen especialment en els estudis “no tècnics” de la UPF que, d'altra banda, són els aquí analitzats. Amb tot, i com s'ha vist a les pàgines anteriors, aquestes mancances no

es distribueixen per igual entre tots els nostres graduats. Els graduats en Empresariales, per exemple, estan més satisfets amb la seva formació en informàtica que no pas els d'Humanitats.

6.4. Les diferències segons estudis

La valoració de la utilitat de les diferents competències no es distribueix per igual entre tots els graduats. Aquesta valoració varia clarament segons titulacions i segons treballin en empreses privades, autònomament o en el sector públic, cosa que aconsella avançar en el coneixement d'aquestes valoracions específiques. D'altra banda, les tipologies de graduats construïdes segons la diferent valoració del llistat de competències apunta a una relació: “diferents estudis - diferents competències - diferent ocupació”, que caldria aprofundir en un estudi posterior.

Com a hipòtesi es podria pensar que els estudiants també es distribueixen en les diferents titulacions en funció d'unes determinades “predisposicions competencials”. És clar, per exemple, que l'estudiant que opta per cursar Traducció i Interpretació ja té uns coneixements importants d'una segona llengua i, podríem dir una determinada facilitat en l'aprenentatge d'idiomes, cosa que fa que, finalment, sigui el menys queixós

6.5. El punt de vista dels empleadors

Des del punt de vista dels empleadors enquestats, els graduats UPF destaquen per les seves habilitats en el **maneig dels ordinadors** (en contraposició a la preocupació dels graduats), per la **capacitat d'aprenentatge i treball en equip**, pel seu **comprimís ètic**, per la seva **motivació per l'assoliment de fites** i per la **comunicació oral i escrita en la seva pròpia llengua**. Pel contrari, estan molt insatisfets amb el grau de realització de les següents competències: resolució de problemes, capacitat d'adaptar-se a noves situacions, creativitat, capacitat de comunicar-se amb experts d'altres àrees i lideratge.

Tot i la prudència amb que cal prendre en consideració aquestes opinions, degut a la escassa representativitat de les persones enquestades, val a dir que, especialment en les deficiències, aquesta valoració no està lluny de l'expressada pels empleadors participants en el grup de discussió.

Els empleadors participants en el grup de discussió, els graduats UPF destaquen per la seva **disciplina de treball**, l'**alta potencialitat tècnica**, la **recerca de qualitat** i la **capacitat d'esforç**. Consideren, però, que, en comparació a altres graduats universitaris d'altres universitats, els graduats UPF són **menys madurs**, junt amb una certa actitud d'esperar que els coses les vinguin donades, enlloc de contribuir a generar-les per ells mateixos.

ANNEX 1

Fitxa tècnica de l'enquesta als graduats UPF

La població objecte de l'enquesta és el conjunt de diplomats/licenciats de la UPF, corresponent a les quatre promocions que van del 1998/99 al 2001/02, de totes les titulacions que actualment s'imparteixen a la UPF, excepte les més recents (Biologia, Ciències del Treball, Enginyeria Informàtica, Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes). S'ha optat, doncs, per limitar l'estudi a les promocions "centrals" i, excloure'n les primeres, massa allunyades de la seva formació universitària, i les darreres, que tenen una inserció professional encara problemàtica. La mostra d'aquesta població serà de 1000 graduats, estratificats per titulacions segons el quadre adjunt.

Estudis	Graduats				Total	Mostra
	98/99	99/00	00/01	01/02		
Administració i Direcció d'Empreses	164	211	181	201	757	138
Ciències Polítiques i de l'Administració	64	87	85	80	316	58
Comunicació Audiovisual	67	72	72	73	284	52
Dret	218	227	241	221	907	165
Economia	139	156	145	132	572	104
Humanitats	84	106	117	101	408	74
Periodisme	70	63	70	59	262	48
Traducció i Interpretació	105	105	85	94	389	71
Ciències Empresarials	251	261	217	231	960	175
Relacions Laborals	182	142	169	137	630	115
Total UPF	1344	1430	1382	1329	5485	1000

Opinòmetre és l'empresa encarregada de seleccionar la mostra i de realitzar l'enquesta per via telefònica. El qüestionari i l'anàlisi de dades ha estat realitzat per l'equip tècnic de la UPF.

ANNEX 2

Questionari de l'enquesta sobre les competències dels graduats UPF

El Consell Social de la Universitat Pompeu Fabra ha encarregat la realització d'un estudi per tal de saber l'opinió dels seus titulats sobre quines competències els són necessàries en el seu desenvolupament professional així com el grau d'assoliment de les mateixes que els ha proporcionat el seu pas per la Universitat.

Tu has estat seleccionat aleatòriament per formar part de la mostra de titulats. Per aquest motiu, et demanen que ens contestis, si et plau, a unes quantes preguntes. La durada de l'enquesta és d'uns quinze minuts.

Primer bloc

Per començar et demanem informació sobre el teu treball actual o l'últim que has realitzat

Es considera un treball aquella activitat realitzada amb una certa consistència i continuïtat, amb retribució i expectatives, independentment de tenir contracte o no. No es considerarà com a treball les situacions de cangurs, classes particulars o feines molt temporals. En cas d'haver tingut més d'un treball dóna les respostes referides a l'últim d'ells.

1. Ens podries dir en quina d'aquestes situacions et trobes?

- (1) treballes
- (2) ara no treballes, però des que vas acabar la carrera has treballat algun cop
- (3) des que vas acabar la carrera no has treballat mai



llegeix la introducció del segon bloc i passa a la pregunta nº 9 del mateix

2. El treball que fas és:

- (1) per compte propi
- (2) en el sector públic
- (3) a l'empresa privada
- (4) cap dels anteriors (especificar)
-

3. El nombre de treballadors de l'empresa u organisme on treballes és:

- (1) inferior a 10
- (2) entre 10 i 100
- (3) entre 101 i 500
- (4) superior a 500

4. Quin és el sector d'activitat de l'empresa on treballes?

.....

5. Em podries dir el nom i d'aquesta empresa i el municipi on està situada?

Nom..... Municipi

6. Aproximadament, el teu salari brut anual és:

- (1) menys de 9.000 € (3) entre 24.000 i 42.000 €
(2) entre 9.000 i 24.000 € (4) més de 42.000 €

.....

7. Per aquest treball, et van demanar:

- (1) la teva titulació específica
(2) només ser titulat
(3) no calia titulació universitària

8. Més enllà del teu títol acadèmic i de l'experiència laboral prèvia, quins aspectes del teu *curriculum vitae* creus que van ser determinants en la teva contractació (assenyala'n un màxim de 3)?

(a)

(b)

(c)

Segon bloc: sobre competències per a l'exercici professional

Tot i que la majoria de competències o habilitats de les que es parla a continuació no estaven contemplades explícitament en les assignatures del pla d'estudis, el teu pas per la Universitat Pompeu Fabra t'haurà donat la oportunitat d'adquirir-les i/o desenvolupar-les. Del seguit de competències que et llegiré a continuació, valora en una escala de 1 (poca) a 7 (molta) la **utilitat** que tenen per a la teva feina actual i la corresponent **formació** que vas adquirir en el teu pas per la UPF. Si no has treballat mai respon **només sobre la formació**.

	Utilitat	Formació	
9			Capacitat d'anàlisi i de síntesi
10			Habilitat per treballar de forma autònoma
11			Capacitat d'organitzar i planificar
12			Comunicació oral i escrita en la pròpia llengua
13			Coneixement d'una segona llengua
14			Habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador
15			Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses
16			Resolució de problemes
17			Presa de decisions
18			Capacitat de crítica i autocrítica
19			Habilitats interpersonals (capacitat de relació, persuasió, etc.)
20			Lideratge
21			Treball en equip
22			Capacitat de treballar en un equip interdisciplinar
23			Capacitat per comunicar-se amb experts d'altres àrees
24			Habilitat de treballar en un context internacional
25			Coneixement de cultures i costums d'altres països
26			Apreciació de la diversitat i de la multiculturalitat
27			Compromís ètic
28			Capacitat d'aplicar els coneixements en la pràctica
29			Capacitat d'aprenentatge
30			Capacitat per adaptar-se a noves situacions
31			Capacitat per generar noves idees (creativitat)
32			Habilitats de recerca (imaginació, intuïció, mètode, perseverància)
33			Preocupació per la qualitat
34			Disseny i gestió de projectes
35			Iniciativa i esperit emprenedor
36			Motivació per l'assoliment de fites

Tercer bloc: Sobre l'adquisició de les competències més rellevants

37. En general, quins creus que són els espais acadèmics més adequats per adquirir una formació bàsica en les competències anteriors? (assenyala'n un màxim de 3)

- les classes teòriques
- les classes pràctiques
- uns tallers específics
- pràctiques en empreses
- activitats complementàries a la UPF, fora del pla d'estudis
- altres (especificar):

.....

38. Indica una o dues competències que haurien estat molt útils pel teu treball actual o per trobar feina, per a les quals no has adquirit formació suficient a la UPF:

(Competència 1)

(Competència 2)

39. Quin creus que hauria estat l'espai acadèmic més adequat per cadascuna d'elles:

Competència 1

- Classes teòriques
- Classes pràctiques
- Tallers específics
- Pràctiques en empreses
- Activitats complementàries a la UPF
- Altres:

Competència 2

- Classes teòriques
- Classes pràctiques
- Tallers específics
- Pràctiques en empreses
- Activ. complementàries a la UPF
- Altres:

40. Has fet algun tipus de formació posterior a la carrera? Indica de quin tipus. Pots donar més d'una resposta

- (1) No he fet cap formació per adquirir o millorar competències
- (2) Postgrau o màster
- (3) Doctorat
- (4) Curssets especialitzats
- (5) Formació a la pròpia feina
- (6) Altres (especificar):

.....

ANNEX 3

L'opinió dels empresaris / empleadors: dades de l'enquesta

Aquí es presenten els resultats de l'enquesta realitzada a un conjunt d'empreses que han contractat titulats formats en la Universitat Pompeu Fabra. L'escàs nombre de respostes obtingudes no permet fer una anàlisi estadística aprofundida. No obstant, l'anàlisi descriptiva de les dades que aquestes han aportat permet tenir una primera aproximació al nivell de competències que els empresaris desitjarien que tinguessin els seus treballadors i al nivell de les mateixes que han observat que tenen els titulats de la UPF que treballen o han treballat en les seves empreses.

La Taula 1 presenta el sector d'activitat de les empreses consultades. La Taula 2 indica la divisió o secció de l'empresa on treballen els titulats les competències dels quals s'avaluen, La Taula 3 informa de la mida de les empreses consultades i la Taula 4 del nombre de titulats contractats per blocs d'estudis.

Taula 1. Sector d'activitat de l'empresa

	Frequència	Percentatge
auditoria	2	15,38%
Banca	2	15,38%
químiques	2	15,38%
Advocats	1	7,69%
automoció	1	7,69%
Corredoria Assegurances	1	7,69%
financer	1	7,69%
producc.audiovisual	1	7,69%
serveis	1	7,69%
transport	1	7,69%

Taula 2. Divisió o secció

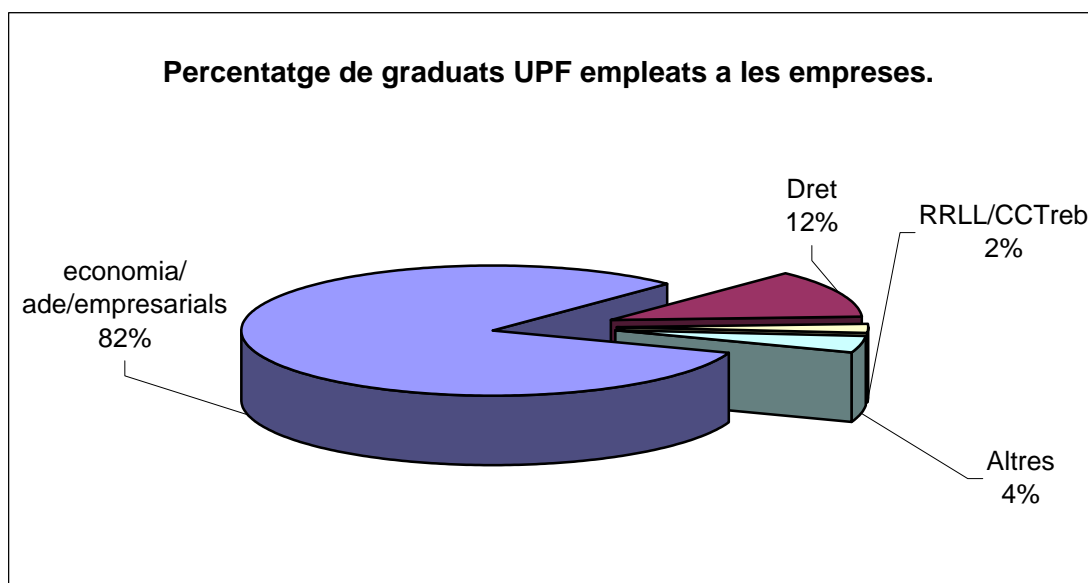
Divisió	Frequència	Percentatge
RRHH	5	38,46%
Altres	2	15,38%
Administració	1	7,69%
Auditoria	1	7,69%
Banca	1	7,69%
Desenvolup & selecció	1	7,69%
Secretaria Gral.	1	7,69%
Ns/nc	1	7,69%

Taula 3. Mida de l'empresa

Mida de l'empresa	Freqüència	Percentatge
Menys de 50 treballadors	4	30,77%
més de 1000 treballadors	4	30,77%
entre 251 i 1000	3	23,08%
entre 50 i 250	2	15,38%
Total	13	100%

Taula 4. Nombre de contractats per titulacions

	Nombre d'empleats	Percentatge
ECO /ADE / Empresarials	76	81,7%
Dret	11	11,8%
RRLL / CC. Treball	2	2,2%
CC. PP / GAP	1	1,1%
Per/Comunicació Audiovisual	1	1,1%
Enginyeries, Telecom. i Telemàt.	1	1,1%
Biologia	1	1,1%
Humanitats / Traducció	0	0,0%



La Taula 5 mostra les valoracions mitjanes atorgades pels responsables de les empreses que han contestat a l'enquesta al nivell de competències que desitjarien en els seus treballadors, les valoracions mitjanes del nivell de competències assolides que observen en els titulats de la UPF i la diferència entre ambdues dades.

Taula 5. Competències generals

Valoracions mitjanes en una escala d'1 (molt baixa) a 7 (molt alta)

	Desitjada	Presentes als graduats UPF	Diferència
Habilitats bàsiques en el maneig d'ordinadors	6,3	6,1	-0,2
Capacitat d'aprenentatge	6,5	5,9	-0,6
Treball equip	5,9	5,8	-0,1
Compromís ètic	6,5	5,7	-0,8
Motivació per l'assoliment fites	6,2	5,7	-0,4
Comunicació oral i escrita pròpia llengua	6,3	5,5	-0,8
Habilitats interpersonals	6,2	5,5	-0,7
Capacitat d'aplicar els coneixements en la pràctica	6,2	5,5	-0,7
Capacitat d'anàlisi i de síntesi	6,2	5,4	-0,9
Capacitat d'organitzar i planificar	6,0	5,4	-0,6
Capacitat de buscar i analitzar informació de fonts diverses	6,2	5,3	-0,8
Presa decisions	6,0	5,3	-0,7
Capacitat treballar en equip interdisciplinar	6,0	5,3	-0,7
Habilitats de recerca	5,8	5,3	-0,6
Habilitat per a treballar de forma autònoma	5,7	5,3	-0,4
Preocupació qualitat	5,6	5,3	-0,3
Resolució problemes	6,3	5,2	-1,1
Capacitat d'adaptar-se a noves situacions	6,3	5,2	-1,1
Capacitat crítica i autocrítica	6,0	5,1	-0,9
Iniciativa i esperit emprenedor	5,6	5,1	-0,5
Creativitat	6,0	5,0	-1,0
Capacitat comunicar-se amb experts d'altres àrees	5,9	4,8	-1,1
Coneixement d'una segona llengua	5,2	4,7	-0,4
Apreciació de la diversitat i multiculturalitat	5,2	4,7	-0,5
Disseny i gestió projectes	5,0	4,7	-0,3
Habilitat per treballar en context internacional	4,9	4,6	-0,3
Coneixement de cultures d'altres països	4,3	4,5	0,3
Lideratge	5,9	4,4	-1,5

De la taula anterior cal destacar que en opinió dels empresaris que els han contractat, els titulats de la UPF tenen un molt bon nivell de competències. En efecte, la valoració mitjana en una escala de 1 a 7 del grau d'assoliment del conjunt de competències consultades es situa sempre bastant per sobre del 4 que seria l'aprovat. Comparant entre sí els valors d'aquestes mitjanes, es pot afirmar que els empleats de les 13 empreses analitzades que s'han graduat a la UPF destaquen per les seves habilitats en el maneig dels ordinadors (valoració mitjana de 6,1), per la capacitat d'aprenentatge (5,9) i treball en equip (5,8), pel seu compromís ètic (5,7), per la seva motivació per l'assoliment de

fites (5,7), per la comunicació oral i escrita en la seva pròpia llengua, per les seves habilitats personals i per la capacitat que tenen d'aplicar els coneixements a la pràctica (5,5 en els tres casos). Les habilitats en què són menys puntuats són la capacitat de liderat, el coneixement d'altres cultures, la capacitat per treballar en contextos internacionals i la capacitat de disseny i gestió de projectes.

Les característiques que més desitgen els empresaris són, sobretot, la capacitat d'aprenentatge i la motivació per l'assoliment de fites (ambdues amb una mitjana de 6,5), les habilitats en el maneig d'ordinadors, les habilitats interpersonals (com facilitat de relació o capacitat de persuasió), la capacitat de resolució de problemes i la d'adaptació a noves situacions (amb mitjanes de 6,3).

La tercera columna de la taula mostra la diferència entre allò que els empleadors desitjarien en els seus treballadors i allò que observen en els titulats que provenen de la UPF. Tot i que en quasi totes les competències consultades, els desitjos són superiors a la realitat, les diferències en la major part dels casos són inferiors a un punt. L'únic aspecte en el que els titulats de la UPF tenen unes competències mitjanes superiors a les que s'espera és en el coneixement de cultures **d'altres països**. Els trets en què **menys deceben** els graduats de la UPF als seus contractadors són la capacitat per treballar en **equip**, les habilitats **informàtiques**, la capacitat de treballar en un **context internacional**, la preocupació per la **qualitat** i el disseny i gestió de **projectes**.

Aquells empleadors que tenen contractats graduats en Empresariales, Administració d'Empreses y **Economia** de la UPF valoren en aquests sobretot la seva capacitat d'anàlisi i de síntesi, la seva capacitat d'organització, la comunicació en la seva pròpia llengua i el coneixement d'una llengua estrangera. La mitjana que obtenen en l'escala de 1 a 7 és de 5,2. Els enquestats que tenen llicenciats en **Dret** treballant al seu departament valoren especialment en ells l'habilitat per expressar-se oralment i per escrit en la seva pròpia llengua, les habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador, el seu compromís ètic i les seves habilitats interpersonals. La mitjana que obtenen és de 5,4. Podem concloure que són els que més satisfan als seus empleadors.

Els dos enquestats que han empleat graduats en Relacions Laborals o Ciències del Treball valoren especialment en ells com treballen en equip, les seves habilitats interpersonals, les seves habilitats en el maneig dels ordinadors i la seva capacitat d'aprenentatge. La mitjana d'aquests graduats pel que fa a l'avaluació de les seves capacitats és de 4,9.

ANNEX 4

Resum del grup de discussió amb ocupadors (07.03.2006)

Propostes per al debat:

- Quina importància donen les empreses a aquest conjunt d'habilitats i competències a l'hora de buscar i promocionar els professionals titulats? Quin valor tenen les mateixes en relació (comparació) amb els coneixements específics – sectorials?
- Què és el que “troben” les empreses en la recerca de professionals titulats en matèria d'habilitats i competències?
- En funció d'això, és a dir, si el titulat s'adequa o no a les expectatives i/o necessitats, quines opcions o solucions s'adopten a les empreses (formació interna, formació externa, inserció en la política o la cultura d'empresa, etc.)?
- Heu constatat algun(s) element(s) diferencial(s) dels graduats UPF en aquest àmbit?

Com a experts, quines recomanacions faríeu des de l'àmbit empresarial

- en la formulació de les conclusions de l'estudi? (més pràctiques durant el període de formació, més estades a l'estranger, etc.)
- en relació amb els plantejaments generals i l'evolució d'aquest estudi endegat pel Consell Social?

Síntesi de les respostes dels ocupadors:

- El coneixements, l'expedient o el currículum acadèmic són només punts de partida per a la selecció i la contractació. Els ocupadors fan plena confiança a la formació de la Universitat (en tot cas, la formació específica s'acaba a l'empresa).
- Allò que realment els interessa són les capacitats i les habilitats i, sobretot, l'actitud i la potencialitat per adquirir-les, no tant el fet de tenir-les (una circumstància difícil per a un jove llicenciat que accedeix per primer cop al món laboral).
- Algunes de les capacitats i aptituds més reiterades: lideratge, col·laboració, treball en equip, saber aprendre o capacitat d'aprenentatge, esperit de superació, disciplina, saber reconèixer el canvi i respondre-hi, saber relacionar-se i comunicar-se (oralment i per escrit), ambició pels objectius i per l'èxit, esperit de millora, coneixement del món laboral, automotivació, talent, maduresa personal, vocació, saber pensar i raonar i saber buscar informació.
- Quant als principals resultats de l'enquesta als graduats de la UPF, els sorprèn la preocupació per l'ofimàtica i la llengua estrangera (bàsicament, l'anglès) i la certesa d'haver obtingut una bona capacitat de comunicació en les llengües pròpies. En el cas de l'anglès i de l'ofimàtica perquè no ho consideren fonamental i, en el cas de la comunicació oral i escrita, perquè creuen que hi ha un dèficit molt gran que cal solucionar (no saben redactar informes o resums, tenen problemes amb l'ortografia, no saben fer una presentació oral, no saben expressar-se de forma correcta, etc.)

- Pel que fa als graduats de la UPF, en valoren la disciplina de treball adquirida, l'alta potencialitat tècnica, la recerca de la qualitat (de fer les coses ben fetes) i la capacitat d'esforç. Però, creuen que, en general, són menys madurs que la resta i que manifesten especialment una circumstància recurrent dels joves actuals: un sentiment "d'espera", és a dir, de què les coses els vinguin donades, què prefereixen a generar-les per ells mateixos.

Altres valoracions:

- Consideren molt valuosa i recomanable l'opció de graduar-se en una doble titulació (hi ha un esforç afegit imposat per un mateix).
- Creuen que les pràctiques són un valor afegit important i que la UPF hi treballa adequadament.
- El fet de "marxar a l'estranger" a estudiar també ho consideren un valor, no tant per ell mateix sinó perquè diferencia al graduat en un sobreesforç i li dóna maduresa personal.
- Pel que fa a la transformació de la Universitat en la seva convergència europea, opinen que els primers que haurien de canviar són els professors, perquè, en general, són lluny del món empresarial i preveuen que l'adaptació al canvi els serà difícil.
- En relació amb els estudis de Grau i de Màster, creuen que el postgrau actual és només un valor afegit en habilitats i aptituds (no en coneixements) i que s'hauria de cursar després d'haver treballat uns anys, en especial si les aptituds i habilitats s'incorporen als estudis de Grau. És a dir, que l'entrada al mercat laboral creuen que s'ha de fer amb la Llicenciatura o el Grau.

ANNEX 5

Resum del grup de discussió amb els titulats (25.01.06)

Propostes per al debat:

- Voldríem saber la vostra opinió sobre dos aspectes dels resultats de l'enquesta realitzada als titulats de la UPF sobre les competències transversals que ens han resultat especialment sorprenents. En aquesta enquesta volíem conèixer les competències que els resulten més útils en la seva vida professional i sobre el nivell de formació rebut a la UPF.
- Concretament, ens han sorprès els resultats sobre les habilitats bàsiques en el maneig d'un ordinador i sobre el coneixement d'una segona llengua.
- La majoria dels vostres companys enquestats consideren que aquestes són dues competències molt útils des del punt de vista professional i sobre les quals, en canvi, no varen rebre una formació adequada en el seu pas per la UPF.

Síntesis de les respostes dels titulats

- L'ofimàtica és necessària, i generalment la gent l'aprèn pel seu compte. El Word ja es toca a secundària i l'Excel s'ha treballat en l'assignatura de Matemàtiques. L'Acces es requereix sovint i és molt útil. No obstant, si no s'ha tocat mai, és difícil d'entrar-hi. Finalment, el Power Point és bàsic, però la principal dificultat no es troba en el programa si no en la capacitat de síntesi que requereix. Programes estadístics com l'SPSS també són molt utilitzats, però són de difícil accés perquè les llicències són cares. Tot i que aquest és un programa s'ha treballat en la llicenciatura, en dos anys es pot haver perdut totalment la capacitat d'utilitzar-lo. Potser durant la carrera no s'ha posat a l'alumne en situacions extremes que l'obliguin a esforçar-se per entrar-hi (Ciències Polítiques i de l'Administració).
- Les necessitats informàtiques depenen de l'àmbit de treball dels politòlegs. Els auditors i consultors necessiten programes de bases de dades (Acces) i de presentacions (Power Point); els que treballen a les administracions públiques necessiten Word i Excel (i potser algun programa de comptabilitat) i els que treballen en recerca programes estadístics com l'SPSS (Ciències Polítiques i de l'Administració).
- Ni a primària ni a secundària havia fet res d'informàtica. A la carrera, en canvi, hi ha una assignatura específica d'informàtica d'usuari que no té equivalència en altres universitats. Això dona valor afegit als estudis de la UPF. Aquesta assignatura és útil per a fer estudis i informes (Relacions Laborals).
- Sorprenen el resultats de l'enquesta, ja que la generació a la qual pertany començava a assolir habilitats ofimàtiques, però la generació actual les hauria de tenir consolidades. Treballant en un despatx d'advocats, s'utilitza el Word en un 95% dels casos. No hi ha especials dificultats per aprendre'n i, si hom hi té interès, es pot arribar a ser un usuari avançat. El Power Point el va aprendre molt a l'etapa

universitària. En canvi, no va aprendre res d'Acces, ja que a Dret no es feia servir. De moment no el necessita, però no en sap i això és una carència. Els companys que tenen problemes amb la informàtica costen diners a l'empresa que es veu obligada a formar-los (Dret).

- A Dret ara és imprescindible disposar d'una bona base de dades i saber-s'hi moure. Durant la llicenciatura s'hi va entrant, meitat per exigència i meitat per voluntat pròpia. D'aquesta manera, el maneig de bases de dades no suposa cap problema quan hom entra en el món professional. Però és important que els alumnes coneguin que hi ha unes pàgines que són bones fonts d'informació, com INE, IDESCAT o EUROSTAT pel què fa a dades estadístiques per exemple, en comptes de dependre sempre de GOOGLE. Dins de cada àmbit hi ha un conjunt de webs de referència que els alumnes haurien d'estar acostumats a fer servir. I això s'hauria d'internalitzar durant l'etapa universitària. (Dret).
- És cert que hom va entrant en el funcionament de les bases de dades a partir de la prova i l'error. Com a cosa prèvia cal aprendre a delimitar la cerca. Seria útil una formació ofimàtica com fan en altres llocs. Per exemple, a Multimèdia i Comunicació fan un curs d'introducció a l'ofimàtica per a tots els estudiants que és molt bo; la UB ofereix un curs similar com a optativa; i el curs de la UOC, també molt bo, és una bona opció per copiar. Entre primer i tercer curs hi va haver una millora notable en aquest sentit gràcies al Campus Global i a alguns professors concrets (Relacions Laborals).
- L'anglès és bàsic, tant la comprensió oral com l'escrita. És bo comprendre també el francès i l'alemany. A la UPF, tot i que és molt rellevant, es fan poques presentacions orals (Ciències Polítiques i de l'Administració).
- La UPF te marca de qualitat i això és percep en la comparació, quan hom treballa i compara el què sap fer o coneix amb el què saben fer o coneixen els seus companys. També te n'adones quan surts a l'estranger o bé quan veus que algunes consultores (que són dirigides per titulats d'altres universitats) decideixen contractar només doctorands de la UPF o bé gent amb màster de l'IDEC (Ciències Polítiques i de l'Administració).
- Els mètodes de treball en les empreses valoren en els llicenciats de la UPF que estan molt acostumats a treballar en grups i a fer moltes pràctiques. Això és qualitat (Relacions Laborals).
- Tot i que hi ha una marca externa de la UPF de qualitat, internament no hi ha aquesta percepció subjectiva tant clara. Potser si es fes presentar els treballs per Campus Global s'obligaria a la gent a complir els terminis, que és un dels aspectes de la qualitat. Però comparant amb estudiants d'altres Comunitats Autònomes hom s'adona que a la UPF s'adquireix una base conceptual molt sòlida de comprensió i de visió global del sistema (Dret).