

AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS

AUTOINFORME

COMITÈ D' AVALUACIÓ INTERNA
Desembre del 2003

ÍNDIX

	Pàg.
1. El perfil de formació de la Universitat (PFU)	3
Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores.....	11
2. El perfil de formació dels graduats (PFG).....	12
2.1. El perfil de formació i la seva relació amb els camps professionals	12
2.2. Avaluació del nivell d'assoliment del perfil de formació.....	14
Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores.....	16
3. Les accions institucionals per a la inserció sociolaboral dels graduats	17
3.1. La dimensió pràctica del pla d'estudis	17
3.1.1. Pràctiques relacionades amb assignatures	17
3.1.2. Pràctiques professionalitzadores externes o convenis de cooperació educativa.....	18
3.1.3. El projecte de fi de carrera.....	22
3.1.4. El pràcticum: factor clau en la inserció laboral	24
Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores.....	27
3.2. Els plans específics d'actuació vers la inserció laboral.....	28
Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores.....	32
4. Resultats específics sobre la graduació i la inserció laboral.....	33
4.1. La “productivitat” en la formació de graduats universitaris.....	33
4.2. La inserció sociolaboral dels graduats.....	36
Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores.....	50

1. El perfil de formació de la Universitat (PFU)

Petita introducció al perfil de formació de la Universitat Pompeu Fabra

Des del seu inici, el plantejament teòric del perfil de formació de la Universitat Pompeu Fabra (a partir d'ara, UPF) es basa en un model 4+1 o 4+2, és a dir, quatre anys de llicenciatura, de formació curricular, complementada amb un o dos anys de formació opcional específica, ja sigui a partir de postgraus o de doctorats. En el seu moment, a principis dels anys noranta, aquest model era molt nou, ja que encara no estaven implantades les llicenciatures de quatre anys, ni llicenciatures amb el mínim de crèdits.

En la pràctica, a la UPF s'imparteixen llicenciatures, diplomatures i llicenciatures de segon cicle, les quals en molts casos estan jugant el paper de la segona part del model 4+2, ja que la majoria d'estudiants que hi accedeixen ja tenen una llicenciatura.

Amb la voluntat de conduir l'estudiant cap a l'obtenció de la graduació just en el temps previst o en un any més, i que aquesta li garanteixi una formació generalista d'elevada qualitat, per tal que posteriorment pugui especialitzar-se en determinades àrees a través d'estudis de postgrau, els aspectes més característics del perfil de formació de la UPF són:

- Alta dedicació de l'estudiant, basada en la idea de l'estudiant a temps complet. A la UPF s'ha implantat el sistema trimestral.
- Alta exigència a l'estudiant, amb una normativa de permanència i de progressió en els estudis¹ severa. Ensenyament personalitzat (molts treballs, avaluació continuada...), grups reduïts, evitant la sobredimensió.
- Formació pràctica de l'alumne sòlida. Se'n poden distingir dues dimensions:
 - o La vessant pràctica en els estudis, estructurada entorn d'assignatures pràctiques i crèdits pràctics d'assignatures teòriques. Està molt establerta i es té molta cura per anar-la adaptant a les noves demandes de la societat, tant pel que fa a continguts com d'infraestructures (laboratoris de biologia, de comunicació audiovisual...).
 - o Pràctiques professionals. En alguns estudis es preveuen com una assignatura obligatòria i en d'altres, com optativa. Hi ha estudis on no es preveu cap d'aquestes possibilitats perquè s'ha evidenciat que l'orientació de l'ensenyament no les fa necessàries, ja que tot i haver-hi una preocupació per les pràctiques aquesta no es tradueix en la realització de pràctiques professionals sense sentit acadèmic. D'altra banda, des de l'Oficina d'Inserció Laboral de la Universitat també es gestionen pràctiques professionals, els anomenats convenis de cooperació educativa, que representen una opció de fer pràctiques per a tots els estudiants de la Universitat.

¹ Per continuar els estudis cal superar el 50% de crèdits d'assignatures troncal de primer curs. Per prosseguir els estudis cal superar el 66% dels crèdits d'assignatures troncal i obligatòries del curs anterior.

- Important dotació d'infraestructures i mitjans que facilitin la dedicació a l'estudi. Serveis de suport a l'estudi: materials d'estudi; biblioteca molt equipada, amb molts volums; alta proporció d'aules d'informàtica, laboratoris, espais d'estudi; Campus Global-Aula Global...).

Tots aquests factors propicien un alt rendiment acadèmic dels estudiants.

Altres aspectes de la UPF que contribueixen a definir aquest perfil de formació són:

- La innovació i la millora docent.
- El compromís i l'impuls institucional per a l'excel·lència de la recerca científica.
- La incentivació i la facilitació a la mobilitat internacional, tant de l'alumnat com del professorat.

Com valoreu el perfil de formació de la Universitat (PFU) en relació amb:

L'orientació dels estudis i el volum de participació en l'oferta total de la Universitat i de Catalunya:

Al llarg de la seva existència, la UPF ha experimentat un creixement controlat que li ha permès situar-se com una Universitat generalista, que integra estudis i recerca en diferents àmbits científico-tècnics. Així, la Universitat, que neix molt marcadament centrada en l'àmbit de les ciències socials i, tot i que en menor grau, de les humanitats, s'ha anat obrint a l'àmbit de les ciències de la salut i de la vida i el de la tecnologia.

En la configuració d'aquesta nova Universitat sempre ha estat referència obligada dissenyar uns estudis singulars i una recerca de qualitat diferenciada, a partir de l'observació permanent de l'evolució de la societat i de les seves necessitats per tal d'afavorir l'adaptació a un entorn en continu canvi, aprofitant les sinergies de la mateixa Universitat.

Amb aquesta voluntat, actualment l'activitat de la UPF es vertebrava bàsicament en tres eixos:

- El de les ciències socials, amb una clara orientació al món de l'empresa i el del treball.
- El de les ciències de la salut i de la vida, que incorpora l'ensenyament de Biologia i el Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona, consorciat amb l'Institut Municipal d'Investigació Mèdica.
- El de les tecnologies de la comunicació. A l'hora d'incorporar els ensenyaments d'informàtica es va optar per l'especialització en Comunicació, tant per cobrir un forat existent en l'oferta d'enginyeries informàtiques a la resta d'universitats catalanes, com per aprofitar els continguts en multimèdia i comunicació ja existents a la Universitat.

Amb el desplegament dels ensenyaments d'informàtica queda palesa la voluntat de la UPF d'interrelacionar els diferents àmbits presents a la Universitat, tant en la docència com en la recerca, i d'aprofitar les sinergies ja existents.

Titulacions de primer i segon cycle a la UPF (curs 2001-2002)

Àmbit de ciències experimentals

- Biologia

Àmbit de ciències socials

- Administració i Direcció d'Empreses
- Ciències del Treball (segon cycle)
- Ciències Empresarials
- Ciències Polítiques i de l'Administració
- Comunicació Audiovisual
- Dret
- Economia
- Gestió i Administració Pública
- Periodisme (segon cycle)
- Relacions Laborals

Àmbit d'humanitats

- Humanitats
- Traducció i Interpretació

Àmbit tècnic

- Enginyeria en Informàtica
- Enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes
- Enginyeria tècnica de Telecomunicació

Actualment els estudis de l'àmbit social representen el 72,65% de l'oferta total de la Universitat, mentre que els de ciències experimentals han passat a representar el 3,69%; els tècnics, el 6,32% i els d'humanitats es mantenen entorn del 17%. (vegeu l'annex, taula A)

El volum de participació de la UPF en l'oferta universitària pública de Catalunya, tenint en compte l'oferta total dels estudis impartits per la Universitat, no és massa elevat. En la majoria dels casos és inferior al 20% de l'oferta total (Administració i Direcció d'Empreses, Biologia, Dret, Economia, Informàtica i les diplomatures), en tres casos l'oferta se situa entorn del 40% (Traducció i Interpretació en les seves tres especialitats), i només en tres casos l'oferta de la UPF és igual o superior al 50% del total ofert per les universitats públiques catalanes (Ciències Polítiques i de l'Administració, Comunicació Audiovisual, Humanitats). (vegeu l'annex, taula B)

En general el volum de participació es manté estable al llarg dels anys, i les petites variacions que hi ha són més a l'alça que a la baixa.

Aquestes dades concorden amb el que s'ha dit del PFU de la Universitat, en el sentit que hi ha un intent per no sobredimensionar els estudis i facilitar així un ensenyament de qualitat i amb un major nivell d'implicació.

La taxa de graduació

La taxa de graduació global de la UPF, considerant els alumnes d'una cohort que acaben els estudis en el temps previst i en un any més, és força elevada, entorn del 70%, tot i que els últims cursos s'aprecia una disminució, que la situa en el 62%.

Per estudis, Administració i Direcció d'Empreses i Periodisme són els que tenen la taxa de graduació més elevada i més estable, que oscil·la entorn del 80% al llarg dels cursos.

En segon lloc hi ha un grup d'estudis que oscil·len entre el 70 i el 75%, com són Economia, amb una punta que s'enfila fins al 80%, o Traducció i Interpretació, amb la diferència que en aquest cas la punta és descendent fins al 57,48%, i Comunicació Audiovisual, que tot i moure's en unes xifres similars és més inestable, amb puntes que van del 87 o 81% de graduats per cohort fins al 68%.

Ciències Polítiques i Dret són estudis que, tot i partir d'una bona taxa de graduació, per sobre del 75% en alguna cohort, mostren una clara tendència a la baixa en els últims cursos.

Les taxes de graduació d'Humanitats, en canvi, han anat oscil·lant al llarg dels anys entre el 60 i el 50%.

Respecte a les diplomatures, Ciències Empresariales sembla estabilitzar-se entorn del 66%, mentre que a Relacions Laborals la taxa de graduació passa del 66% al 50% en els últims dos cursos. (vegeu l'annex, taula 2 i la taula 2 continuació).

A part de la taxa de graduació, hi ha dos indicadors més de l'alt rendiment dels graduats de la UPF: la taxa d'eficiència² i la durada mitjana dels estudis. Així, la taxa d'eficiència és superior o entorn del 90% en tots els estudis, mentre que la durada mitjana dels estudis mai supera en un any el temps previst. (vegeu l'annex, taula C)

El sistema d'alta exigència i un règim de permanència sever determinen en gran manera la progressió dels estudiants en l'estudi: o segueixen el ritme establert i acaben els estudis en el temps previst o en un any més (a la UPF no hi ha grans quotes de t+2), o abandonen els estudis a primer curs.

No obstant això, degut a la disminució general de la demanda d'estudis universitaris, en els últims anys es nota un canvi de tendència que podria afectar negativament alguns estudis en el futur.

Posició estratègica de la Universitat en el context de Catalunya

Si bé per volum la UPF té poc pes tant en l'oferta universitària com en l'oferta de graduats al mercat laboral, la seva fortalesa rau en l'oferta de perfils formatius diferents dels establerts en les altres universitats públiques catalanes.

² La taxa d'eficiència indica el grau d'eficiència dels estudiants per acabar els estudis havent consumit únicament els crèdits previstos al pla d'estudis. És el resultat de dividir els crèdits previstos en el pla d'estudis entre la mitjana dels crèdits matriculats pels estudiants que han finalitzat els estudis. La taxa màxima d'eficiència és del 100%.

Això es tradueix, en la majoria dels ensenyaments de la UPF, en una demanda en primera opció superior a l'oferta dels estudis. Més concretament, la UPF continua tenint un conjunt d'estudis amb una demanda sòlida en relació amb l'oferta, com són les llicenciatures en Administració i Direcció d'Empreses, en Biologia, en Comunicació Audiovisual, en Traducció i Interpretació (anglès), en Periodisme, i la diplomatura en Ciències Empresarials i les enginyeries tècniques en Informàtica de Sistemes i de Telecomunicació, especialitat Telemàtica.

De fet, la UPF és la Universitat amb una ràtio de demanda en primera opció/oferta més favorable en comparació a la de la resta d'universitats públiques catalanes, tenint en compte només el conjunt d'estudis oferts per la UPF. (veure l'annex, taula B)

El fet de tenir més demanda que oferta afavoreix l'accés a la Universitat d'un alumnat força qualificat. Així ho indiquen unes notes de tall superiors a la resta de les universitats en la majoria dels estudis, tot i que, com ja s'ha indicat, seguint la propensió dels últims anys aquestes han tendit a disminuir.

Les metes de planificació de la institució

El contracte programa entre el DURSI i la UPF recull amb precisió el plantejament estratègic de la UPF pel que fa al seu futur més immediat. Cal tenir present, a més, que la UPF encara ha de completar el desplegament d'alguns estudis molt significatius, com per exemple l'Enginyeria de Telecomunicacions (2n cicle), que es començarà a impartir el curs 2004-2005.

D'una banda, s'observa la necessitat de consolidar el model UPF en tots aquells aspectes que han excel·lit des de la seva posada en marxa, entre els quals destaquen el model docent; els sistemes d'informació, planificació i avaluació; la inserció professional dels graduats, així com totes les qüestions derivades de la innovació i la millora docent a tost els nivells. En aquest grup d'objectius mantenir el rendiment acadèmic elevat dels estudis és un repte de primera magnitud al que caldrà prestar una atenció extraordinària.

D'altra banda, tal i com recull el contracte programa, emergeixen nous reptes que adquiriran una posició. Aquests nous reptes són fonamentalment dos:

- Impulsar la convergència europea del conjunt de titulacions de la UPF i incrementar la seva internacionalització. Aquest repte es planteja des de la UPF d'una manera singular. El punt de partida que configura l'actual prestigi i internacionalització dels estudis de doctorat, així com una oferta de postgrau endreçada sota la perspectiva de criteris qualitius i no quantitius des del punt de vista de l'oferta, fa que la UPF estigui en condicions de postular-se amb una oferta pròpia i singular d'estudis, competitiu internacionalment.
- Configurar una universitat intensiva en recerca. La UPF ha experimentat en els darrers anys un creixement espectacular pel que fa al volum i la qualitat de la recerca, als ingressos generats per les activitats de recerca i a la captació d'investigadors finançats externament. Aquest creixement s'ha produït en el context d'una Universitat que aposta per ordenar les activitats

de recerca en grans centres de referència, capaços de crear sinergies entre les diferents àrees científiques presents a la Universitat, i de competir internacionalment a un alt nivell. Les tres grans àrees en què es concentra l'ordenació de la recerca són l'àmbit de la comunicació, l'àmbit de la biomedicina i l'àmbit de les ciències socials.

Aquesta aposta es concreta en la creació de dues grans infraestructures de recerca: El Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona, que ha de concentrar tots els esforços de la Universitat en l'àmbit de les ciències de la salut i de la vida; Ca l'Aranyó, que visualitza la creació d'una gran infraestructura de formació, de recerca i de producció, com un gran parc tecnològic de la comunicació i l'audiovisual, situat en l'epicentre de les noves tecnologies de la ciutat de Barcelona (el districte 22@) i on conflueixi la iniciativa pública i privada.

Les demandes socials i laborals

El Perfil de Formació de la Universitat (PFU) és força adequat a les demandes socials i laborals.

Així ho corroboren una sèrie de dades objectives:

- Una forta demanda. Com ja s'ha vist en la majoria d'estudis hi ha més demanda que oferta.
- Una elevada taxa d'ocupació, superior al 80% per al conjunt de la Universitat.
- Una ocupació adequada als estudis realitzats. En la majoria d'ensenyaments el 60% o més dels graduats que treballen o han treballat alguna vegada realitzen funcions pròpies de la titulació, específica o universitària, requerida.

D'altra banda, els graduats valoren molt positivament determinats aspectes del PFU, com és l'organització dels estudis en trimestres (7,01, en una escala de l'1 al 9), l'actualització dels continguts acadèmics (6,94), els ensenyaments teòrics de les assignatures (6,92), el pla d'estudis (6,70), i l'adequació de coneixements al món laboral (6,02) (Enquesta d'Inserció Laboral de la UPF. 2002).

La institució té mecanismes adequats per obtenir informació sobre la demanda en el marc social i laboral?

La UPF està informada sobre la demanda en el marc social i laboral, gràcies bàsicament al contacte amb el món professional que hi ha des dels diferents ensenyaments, ja sigui a través del professorat associat, professional la majoria, o a través del contacte directe amb organitzacions empresarials o professionals del sector. També s'està al dia dels avenços en biologia, i en informàtica..., a través de congressos. (vegeu l'annex, respostes de la taula 3).

Puntualment, algun ensenyament ha analitzat la demanda social i laboral del seu àmbit amb la voluntat d'introduir millores en el seu pla d'estudis. Aquest és el cas de Relacions Laborals, que va fer una àmplia consulta a professionals de diferents sectors econòmics i socials, i també el d'Administració i Direcció d'Empreses i d'Economia, que han iniciat un procés similar.

Pel que fa a la Universitat, a l'Enquesta d'inserció laboral es plantegen unes qüestions que poden orientar sobre la demanda del mercat laboral, però no s'ha fet un estudi específic sobre aquest tema consultant directament el mercat laboral. En alguna ocasió s'ha adquirit l'informe Infoempleo, que fa una anàlisi a escala estatal de les ofertes laborals publicades als diaris, que pot servir d'orientació de quines són les demandes en el marc social i laboral.

A l'OIL, el dia a dia i les demandes de les empreses els fan coneixedors de la realitat del mercat del treball i els nous jaciments d'ocupació, malgrat que no disposen de cap unitat o servei tipus "Observatori d'ocupació".

D'altra banda, la Comissió de Promoció del Consell Social (amb la presència de representants de l'empresa i membres de l'Associació d'Antics Alumnes) té també un bon coneixement d'aquesta realitat i desenvolupa un paper actiu en l'assessorament i el seguiment de les accions d'inserció laboral i d'algunes de les noves eines que s'estan desenvolupant (el Campus Treball).

Seria interessant aprofitar més la potencialitat que suposen els exalumnes (Associació d'Antics Alumnes...), per, a través de la seva pròpia experiència, conèixer millor el mercat laboral al qual s'insereixen, les facilitats o dificultats d'inserció, i també per configurar una xarxa, ja sigui per facilitar la inserció laboral de futures promocions dels estudis com per conèixer de primera mà la trajectòria laboral i formativa seguida amb el pas dels anys.

Així mateix, caldria potenciar punts de trobada entre l'OIL i els ensenyaments amb la finalitat d'apropar el món laboral i l'acadèmic. L'OIL podria aportar informació sobre les necessitats i les demandes de les empreses i els estudis, sobre les característiques i especificitats dels seus graduats.

Com valoreu la potencialitat de la vostra universitat per respondre amb rapidesa suficient als nous avenços i a les noves demandes dels camps professionals?

A la UPF hi ha una voluntat per respondre amb rapidesa suficient als nous avenços i a les noves demandes dels camps professionals. El problema és que és molt costós de portar a la pràctica degut, en gran part, a la rigidesa del marc normatiu (mínim de crèdits, troncalitat...).

Des de cadascun dels estudis es fa un esforç per anar adaptant els continguts del temari a l'actualitat, cosa que pot ser relativament senzilla ja que, com ja s'ha dit, en la majoria dels estudis es té un contacte estret amb el món laboral, tot i que no sempre és fàcil, a vegades per manca de mitjans materials i d'altres per la impossibilitat de traslladar a les aules situacions del món laboral. Les dificultats apareixen quan es vol anar més enllà, quan es volen ampliar o introduir noves assignatures, ja que, com es recorda des de

Comunicació Audiovisual, hi ha limitacions de normativa i manca de flexibilitat. (vegeu l'annex, respostes de la taula 3).

En relació amb els escenaris espanyol i europeu:

La institució és coneixedora de les potencialitats i els punts febles de la seva oferta en relació amb els contextos espanyol i europeu (oferta acadèmica, presencial i virtual de demandes socials)?

En relació amb les potencialitats, cal destacar que la UPF és una universitat de referència en l'àmbit espanyol i català. Té un model docent singular, i així és reconegut per les altres universitats.

A més, en una sèrie de rànquings universitaris que s'han fet ("Los mejores centros universitarios. 50 carreras", d'*El Mundo*) la UPF ha tingut una excel·lent classificació, malgrat la seva joventut.

En relació amb el tercer cicle, la UPF considera que un dels seus gran mèrits és l'enorme presència en els seus cursos de doctorat d'estudiants que no s'han llicenciat a la UPF, que se situa en el 80%. A banda d'aquesta xifra, i pel que fa a la internacionalització, un 30% dels estudiants dels cursos de doctorat a la UPF són estrangers. Es percep per tant una oferta de doctorat de qualitat, fortament competitiva en el mercat, atesos els indicadors d'atracció amb què es treballa habitualment. Així ho acredita el fet que el 75% de doctorats tenen alguna menció de qualitat, ja sigui de l'ANECA com de l'IGSOC.

La gran mobilitat, tant d'alumnat com de professorat, també és un punt fort de la Universitat. De fet, en percentatges, la UPF és la universitat de l'estat espanyol que més estudiants té a l'estranger, per sobre del 5%.

La dimensió internacional europea, i incipient als EUA, i el fet de tenir línies en anglès, són altres punts forts de la UPF.

Un dels punts febles de la UPF en el context espanyol i europeu és la joventut de la institució, que encara no ha permès consolidar xarxes de gran tradició en el camp universitari.

Un altre punt feble està determinat per la mida de la Universitat, que dificulta la creació de sinergies, les possibilitats de col·laboració, la disponibilitat de persones i recursos, etc.

Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores

Punts forts

- El model docent. Una organització dels estudis d'alta exigència i una atenció personalitzada a l'estudiant que li garanteixi una formació generalista d'elevada qualitat.
- Taxa de graduació en t o t+1 elevada, i durada mitjana dels estudis que no supera en un curs el temps previst.
- Oferta de perfils formatius diferenciats en relació amb les altres titulacions de l'entorn universitari.
- Elevats percentatges de mobilitat internacional, tant a primer i segon cycle com a tercer cycle.

Punts febles

- En alguns estudis, increment de l'abandonament degut al règim de permanència a primer curs.
- Cert desconeixement general d'aquest perfil de formació de la Universitat.

Propostes de millora

- Fer un esforç per donar a conèixer el perfil de formació de la UPF a la societat, centrant l'atenció als potencials estudiants i a les empreses susceptibles d'estar interessades amb els graduats de la UPF.

2. El perfil de formació dels graduats (PFG)³

2.1. El perfil de formació i la seva relació amb els camps ocupacionals

Tot i que les dimensions del perfil de formació tal com es plantegen a la Guia d'Avaluació no són aspectes explicitats en el pla d'estudis, cada estudi ha valorat la intensitat de dedicació al desenvolupament d'aquestes dimensions del perfil de formació tenint en compte el seu pla d'estudis.

Globalment, el perfil de formació de les llicenciatures se centra bàsicament en el desenvolupament de coneixements generals i específics teòrics i professionals-aplicats, tot i que des de Dret i Humanitats es considera que en aquest últim aspecte s'hi dedica poca intensitat.

Amb molta o força intensitat també es tracten les competències cognitives (resolució de problemes, sentit crític...) –a excepció de Dret–, i les competències instrumentals (idiomes, documentació...) –a excepció d'enginyeria en Informàtica.

Les competències interpersonals (treball en grup, lideratge...) i els valors ètics/professionals són aspectes tractats amb força intensitat per la majoria dels estudis. Respecte a les competències interpersonals, cal destacar la major importància que hi donen Comunicació Audiovisual i Humanitats, mentre que des d'Informàtica s'hi dedica menys intensitat, igual que pel que fa als valors ètics i professionals, aspecte en el qual coincideix amb Dret, mentre que és un aspecte al qual se li dóna molta importància a Humanitats.

Finalment, les habilitats de comunicació és un aspecte molt poc tractat a Administració i Direcció d'Empreses, Dret, Economia, i Informàtica, i molt tractat a Biologia, Comunicació Audiovisual, Humanitats i Traducció i Interpretació.

En les diplomatures, el perfil de formació està centrat bàsicament en el desenvolupament de coneixements generals i específics teòrics i professionals-aplicats, així com, tot i que menys, en el desenvolupament de les competències cognitives (resolució de problemes, sentit crític...).

A Periodisme, les competències interpersonals i els valors ètics i professionals reben molta atenció, així com les habilitats de comunicació.

En l'Enquesta d'inserció laboral que va realitzar l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya als graduats,⁴ entre altres qüestions se'ls demana una valoració d'aquestes competències i habilitats, per tal de conèixer l'adequació de la formació universitària que havien rebut al món professional. Tot i que en aquella enquesta la pregunta estava plantejada amb uns altres paràmetres, és interessant comparar l'opinió dels graduats amb la que han donat els ensenyaments sobre aquests punts, ja que pot ajudar a determinar les fortaleeses i les debilitats del PFG. Com que es tracta d'una

³ Aquest apartat és fruit de les aportacions dels estudis a la taula 3 i a les respostes a la taula 3, les quals s'annexen.

⁴ S'annexen els resultats d'aquesta enquesta, tant els obtinguts dels graduats de la Universitat Pompeu Fabra com els globals per Catalunya.

comparació orientativa, només es té en compte si els alumnes valoren per sota o per sobre de quatre, el punt mig, el suficient, aquestes diferents competències i habilitats.

Així, de mitjana els graduats valoren com a suficient el nivell obtingut en la formació teòrica rebuda i les competències cognitives (resolució de problemes, sentit crític...).

Les habilitats de comunicació també són valorades com a suficients per tots els estudis excepte a Comunicació Audiovisual (3,80).

Respecte a les competències instrumentals (idiomes, documentació, informàtica...), a Dret, Relacions Laborals, Comunicació Audiovisual i Periodisme es considera insuficient el nivell obtingut.

En canvi, en relació amb les competències interpersonals (treball en grup, lideratge...) la insuficiència la remarquen els graduats en Humanitats, Traducció i Interpretació, Dret i Periodisme.

Finalment, els graduats d'Humanitats, Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències Empresarials i Dret consideren insuficient la formació pràctica.

És interessant destacar que la valoració que fan els graduats de la UPF del nivell obtingut en les diferents competències valorades (les acadèmiques, les instrumentals, les interpersonals i les cognitives), és superior a la valoració mitjana per a Catalunya.

Els objectius finals i el contingut dels plans d'estudis satisfan les necessitats dels camps professionals i els desenvolupaments que els afecten?

La majoria dels estudis consideren que sí (Biologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Comunicació Audiovisual, Traducció i Interpretació, Gestió i Administració Pública, Ciències del Treball, Periodisme).

Altres matisen que en general sí que s'assoleixen aquests objectius i que es satisfan les necessitats però que tot és millorable (Administració i Direcció d'Empreses, Economia).

Des de Dret, Ciències Empresarials i enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes es fa esment a la necessitat, en alguns casos, de completar la formació amb postgraus o estudis de segon cicle.

Des d'Humanitats, en canvi, es respon que no necessàriament els objectius finals i el contingut dels plans d'estudis satisfan les necessitats dels camps professionals i els desenvolupaments que els afecten.

La institució està familiaritzada amb els trets dels camps ocupacionals per als quals prepara?

Com ja s'ha comentat en l'apartat anterior, els estudis consideren que estan prou familiaritzats amb les professions per a les quals preparen, bàsicament gràcies al fet que part del professorat prové del món professional.

La institució té mecanismes adequats per estar informada dels nous avenços en els camps professionals i per incorporar aquesta informació en els seus plans d'estudis?

Com ja s'ha dit, els estudis estan informats dels nous avenços en els camps professionals de forma natural, pel contacte directe amb els camps professionals, generalment un contacte informal, ni documentat ni protocol·litzat. Si bé des d'alguns ensenyaments s'han fet o s'estan fent estudis específics per conèixer la demanda laboral.

Respecte a les possibilitats d'incorporar aquesta informació als plans d'estudis, ja s'ha vist que aquestes es limiten bàsicament a l'actualització, si escau, dels continguts establerts en el pla d'estudis, ja que anar més enllà no és senzill i fins i tot no és de la competència dels ensenyaments.

2.2. Avaluació del nivell d'assoliment del perfil de formació

Hi ha una planificació i una gestió específiques dels mecanismes per comprovar la qualitat de la formació final dels graduats?

Els resultats del treball de final de carrera, del pràcticum o de les assignatures pràctiques o treballs que es puguin fer al llarg dels estudis són mecanismes, segons alguns estudis (Comunicació Audiovisual, Traducció i Interpretació, Relacions Laborals, enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes, Ciències del Treball, Periodisme), per comprovar la qualitat final dels graduats.

Altres obtenen aquesta informació directament dels graduats inserits laboralment, ja sigui a través de l'Enquesta d'inserció laboral, o a través del contacte amb antics alumnes (Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències Empresarials). O a través de la xarxa d'empreses i d'institucions més estretament vinculades amb l'ensenyament (Ciències Polítiques i de l'Administració, Gestió i Administració Pública, Administració i Direcció d'Empreses, Economia).

Mentre que Dret i Humanitats diuen no disposar de mecanismes formals, la qual cosa no impedeix tenir informació per altres vies més informals.

Únicament Biologia disposa d'un seguit d'indicadors per comprovar els seus objectius educatius,⁵ tot i que encara és massa aviat (només s'ha graduat una promoció) per comprovar la qualitat dels llicenciats en Biologia.

En vista d'aquestes respostes, més enllà de la planificació i la gestió que puguin comportar la celebració d'exàmens, no sembla que hi hagi cap actuació específica per comprovar la qualitat de la formació final dels graduats, a excepció de Biologia.

⁵ Alguns d'aquests indicadors són: treball de síntesis sobre les pràctiques professionalitzades que ha d'exposar-se públicament en una jornada acadèmica al final de la llicenciatura (implementat des de la primera promoció); assoliment de quatre competències transversals (parlar en públic davant un auditori, escriure correctament, cerca d'informació a través de les noves tecnologies i treball en equip) avaluat a través de Portafolis (implementat aquest curs amb la segona promoció); resultats dels nostres llicenciats en l'examen BIR (Biólegs Interns i Residents) (fins ara no tenim dades); control estadístic d'inserció en cadascú dels tres itineraris professionals: Indústria Sanitària, Laboratoris d'Anàlisis i Recerca Biomèdica (actualment tenim les dades d'inserció dins del món de la recerca).

S'han establert els indicadors bàsics de la qualitat final dels graduats en cadascuna de les dimensions del PFG?

Les dimensions que apunta la guia del PFG no estan explicitades en els plans d'estudis, a excepció de les referents als coneixements teòrics i pràctics, la qual cosa comporta que no hi hagi cap indicador establert sobre això, més enllà de la valoració dels exàmens o treballs que es facin.

També s'ha dit que a Biologia sí que hi ha establerts uns indicadors per comprovar l'acompliment dels seus objectius educatius, però aquests no necessàriament han de coincidir amb les dimensions del perfil de formació que presenta la Guia.

Fins a quin punt els graduats assoleixen els objectius del PFG?

La majoria dels estudis amb promocions al carrer consideren que els graduats assoleixen els objectius del PFG en un grau molt elevat. Només Dret és crític sobre això, des del moment que considera que quatre anys d'estudi amb una distribució trimestral no és temps suficient per assolir una formació general de Dret.

Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores

Punts forts

- Perfil de formació dels graduats en què es dóna molta importància als coneixements generals i específics teòrics i els professionals-aplicats.
- Perfil de formació dels graduats amb una orientació sòlidament professionalitzadora i a la vegada oberta a l'especialització.
- Interès i esforç per tenir els continguts docents actualitzats.

Punts febles

- La manca d'explicitació de les diferents dimensions del perfil de formació dels graduats en els plans d'estudis, i la conseqüent manca de mecanismes per avaluar-les, tot i que ja s'hi comença a treballar.
- En el perfil de formació dels graduats, encara no es dóna prou importància a les competències interpersonals (treball en grup, lideratge...) i cognitives (sentit analític, resolució de problemes, capacitat de síntesi), a les habilitats de comunicació, o d'altres habilitats com la planificació del treball, la gestió del temps, l'organització departamental o el maneig dels pressupostos, que si bé poden ser habituals en alguns estudis (Economia, Administració i Direcció d'Empreses), també haurien de formar part de forma explícita en tots els estudis destinats a generar cohorts de graduats que aniran a desenvolupar la seva activitat professional a empreses; és a dir, gairebé tots.

Propostes de millora

- Continuar en la tasca de definir els perfils de formació dels graduats pels diferents estudis, així com els mecanismes per avaluar-ne els seus resultats.
- En la línia del punt anterior, assegurar en els plans d'estudis que les competències en comunicació oral i escrita (habilitats de comunicació) i les competències interpersonals (treball en grup, lideratge) són adquirides en el marc de les matèries tradicionals a través de la realització d'activitats docents específiques que permetin desenvolupar-les. En el món de l'empresa l'assoliment d'aquestes competències es considera de vegades fins i tot més important que un grau elevat de coneixements factuais o competències purament instrumentals.
- Concentrar els esforços futurs de la Universitat per permetre que els estudiants adoptin una entitat pròpia respecte aquests punts.

3. Les accions institucionals per a la inserció sociolaboral dels graduats

3.1. La dimensió pràctica del pla d'estudis

En aquest apartat s'analitzen quatre tipus de situacions:

- 3.1.1. Les pràctiques relacionades amb les assignatures. Pràctiques que tant poden ser part d'una assignatura com una assignatura independent, però que en ambdós casos tenen com a objectiu l'aplicació pràctica d'assignatures de caràcter teòric.
- 3.1.2. Les pràctiques professionalitzadores o pràctiques en empreses, que són pràctiques que no consten en el pla d'estudis i que es realitzen en centres de treball. A la UPF aquestes pràctiques són els convenis de cooperació educativa (CCE) i es gestionen de forma centralitzada des de l'Oficina d'Inserció Laboral.
- 3.1.3. El projecte de final de carrera.
- 3.1.4. El pràcticum o les assignatures que tenen com a objectiu específic l'aplicació pràctica dels coneixements adquirits en centres de treball i que consten amb aquest nom en el pla d'estudis.

3.1.1. Pràctiques relacionades amb les assignatures

Com ja s'ha comentat al principi de l'autoinforme, a la UPF es dona una importància cabdal a la formació pràctica de l'alumne. Per aquest motiu, en la majoria d'ensenyaments es fa un esforç per treballar la vessant pràctica dels continguts teòrics.

Les pràctiques estan suficientment fonamentades? Es disposa de la documentació explícita i específica sobre les pràctiques?

Les pràctiques estan suficientment fonamentades, ja que tots els ensenyaments reconeixen un alt grau d'implicació professional en els crèdits pràctics de les assignatures. A més, també hi ha coincidència a l'hora d'afirmar que les pràctiques van compassades amb les explicacions teòriques, de tal manera que l'alumne pot anar fent un seguiment de les conseqüències pràctiques que es desprenen dels problemes teòrics que s'expliquen.

Pel que fa a la documentació explícita i específica de les pràctiques, cal dir que aquesta es troba escrita en el pla d'estudis i en els programes de cada assignatura, consultables per Internet, i que a través del Campus Global, la intranet de la Universitat, els alumnes disposen puntualment de tota la documentació necessària referent a les pràctiques.

Està satisfet l'alumnat amb el plantejament d'aquestes pràctiques?

De les enquestes que es passen als estudiants s'observa que, en general, el grau de satisfacció és alt. Es dona el cas, com a Biologia, que el grau de satisfacció sobre els crèdits pràctics és encara més alt que sobre els crèdits teòrics.

De tota manera, la tònica general és que els estudiants demanen que hi hagi més crèdits pràctics. De fet, a l'Enquesta sobre la inserció laboral dels graduats que es realitza des de la Universitat cada dos anys, les pràctiques són un aspecte que sempre es destaca des de tots els estudis, i tant en positiu, en referència a la seva utilitat, com en negatiu, en el sentit que es consideren insuficients.

Les pràctiques estan orientades al món professional: reflecteixen situacions problemàtiques? Reproduïxen les situacions de treball?

Tots els estudis coincideixen a contestar afirmativament aquestes preguntes. Si bé, lògicament, cada estudi té la seva especificitat a l'hora de reproduir les situacions de treball, hi ha un ventall prou ampli de possibilitats com per cobrir tots els estudis. Així ens podem trobar des dels experiments que es poden fer en laboratoris (Biologia, Telecomunicació) fins a simulacions (per exemple a Administració i Direcció d'Empreses, Periodisme) o casos pràctics més tradicionals (Dret, Ciències Polítiques).

3.1.2. Pràctiques professionalitzadores externes o convenis de cooperació educativa

A la UPF es gestionen convenis de cooperació educativa (CCE) des del curs 1993-1994. Aquesta gestió es fa de forma centralitzada des de l'Oficina d'Inserció Laboral (OIL).

a) Disseny del conveni

a1) Potencialitat del context per als convenis

Possibilitats del context: existència d'empreses amb les quals es poden signar convenis

La UPF ha rebut durant els tres darrers cursos una mitjana de 825 propostes de conveni, entre les quals destaca el fet que aproximadament un 45% anaven adreçades a estudiants d'Economia, Ciències Empresarials i Administració i Direcció d'Empreses. La resta es reparteixen entre la resta d'estudis.

En la taula següent es mostren els CEE signats per estudis al llarg del curs 2002-2003:

ESTUDIS	
Administració i Direcció d'Empreses	73
Biologia	1
Ciències Polítiques i de l'Administració	20
Comunicació Audiovisual	10
Dret	41
Economia	70
Humanitats	21
Traducció i Interpretació	12
Informàtica	15
Ciències Empresarials	62
Gestió i Administració Pública	1
Relacions Laborals	63
Informàtica de Sistemes	8
Telecomunicació (Telemàtica)	1
Ciències del Treball	3
Periodisme	34
TOTAL	436

Disponibilitat de col·laboració d'aquestes empreses

La disponibilitat de col·laboració per part d'aquestes empreses és bona, ja que són elles les que s'adrecen a nosaltres per sol·licitar els estudiants en pràctiques.

D'altra banda, el fet de poder realitzar tots els tràmits sense gestió presencial –a través d'Internet– incrementa el nombre de propostes que poden arribar fins i tot en horaris en què no hi ha atenció al públic, etc.

Accions proactives de la Universitat

L'OIL organitza amb certa periodicitat (la darrera va ser durant el curs 1999-2000), accions de promoció (visites) a empreses que poden ser interessants per als perfils de la UPF.

A més a més hi ha altres instàncies de la Universitat que també realitzen accions de promoció, com són:

- Cartes de la Comissió de Promoció de la UPF (una de les comissions en què s'organitza el Consell Social de la Universitat).
- Carta anual de la rectora a les empreses.
- Publicacions en premsa especialitzada (Equipos y Talento).
- Alta implicació de les autoritats acadèmiques. Els degans i els directors de les diferents escoles i facultats contribueixen a difondre els perfils universitaris de la UPF entre les empreses i les institucions amb què es relacionen, i n'impulsen també la seva inserció professional.

a2) Processos d'elaboració/decisió

Actualment hi ha establert un circuit administratiu per a la gestió dels convenis, que consta de diverses fases:

- sol·licitud de l'empresa
- rebuda de candidatures
- entrevista (opcional) amb els estudiants seleccionats
- proposta de conveni
- comprovació de compatibilitat horària
- autorització dels estudis
- redacció del conveni
- signatura de totes les parts

La informació completa del procés està disponible per a les empreses a la pàgina d'Internet: <http://www.upf.edu/oil/empresa/convenis.htm>.

Aquest procés té una durada total d'entre quinze i vint dies de mitjana, tot i que pot variar en funció de la demora que es pugui produir en alguna d'aquestes fases. De tota manera s'està treballant per reduir aquesta durada:

- La nova eina Campus Treball permetrà reduir terminis de gestió, decisió/aprovació dels convenis (tramesa electrònica de propostes) i facilitarà les tasques administratives en el procés l'elaboració dels convenis.

- Una altra via de reduir els terminis de tramitació pot ser millorant l'aprofitament dels recursos informàtics de la UPF: les secretaries poden ara comprovar instantàniament la compatibilitat horària dels estudiants mitjançant la intranet (Campus Global) sense esperar que els estudiants aportin aquesta informació.
- En aquest sentit, serà interessant millorar la recollida de valoracions dels estudiants, ja que actualment no coneixem la valoració que aquests fan respecte a la burocràcia /temps que porta signar un CEE.

a3) Contingut del conveni formal

S'adjunta un model de conveni de cooperació educativa.(vegeu annex)

El CCE s'elabora conjuntament amb el Servei d'Assessoria Jurídica de la UPF, i es va adaptant a les circumstàncies canviants en el temps. Es considera adequat.

Tot i això, es proposen tres millores en el redactat dels convenis de cooperació educativa:

- Afegir una clàusula de confidencialitat, en què l'estudiant adquireix el compromís que tot el que vegi o senti a l'empresa és confidencial.
- Afegir la clàusula d'acceptació (per part de l'empresa) de la tarifa de gestió que aplica la UPF.
- Atesa la inexistència de procediments establerts per a l'avaluació conjunta universitat-empresa, modificar la clàusula sobre crèdits que figura en el conveni (només quan aquest comporta reconeixement de crèdits) fent constar que per a l'avaluació de la pràctica s'aplicaran els mateixos procediments establerts en l'avaluació dels pràcticums acadèmics.

a4) Resultats

Els convenis de cooperació educativa es fan individualment (un per cada estudiant), administrats tots per l'Oficina d'Inserció Laboral.

Es coneix el grau de satisfacció dels estudiants, però en un percentatge molt baix. L'OIL va realitzar el curs 2001-2002 una enquesta de valoració entre els estudiants que havien subscrit un conveni amb un grau de resposta lleugerament inferior al 20%. El resultat va ser que els estudiants valoraven de forma general les pràctiques realitzades amb un 7,1 sobre 10.

Aquest és l'únic resultat de què es disposa actualment, al marge dels estudis d'inserció que realitza la UPF; però la percepció és que, en general (comentaris directes, apreciacions d'alguns degans, etc.), els estudiants valoren positivament les pràctiques professionalitzadores.

Ho demostra també el fet que gairebé el 72% dels estudiants (sobre el 20% de respostes) recomanarien a un company aquella empresa i que entre els que continuen estudiant hi ha un elevat nombre que repeteixen.

Respecte al volum de CCE s'adjunta la taula següent:

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
CCE subscrits	461	435	405	436
CCE tramitats	780	902	757	821

És interessant destacar el volum de CCE tramitats, ja que encara que no s'acabin subscribint són una mostra del volum de feina que es fa des de l'OIL.

b) Operativització del conveni

Hi ha documents en què s'explicitin:

- *La naturalesa de les activitats?*

Els documents en què s'explicita la naturalesa de les activitats són la proposta de l'empresa (document intern) i el document de conveni. Aquest és un document que se signa per triplicat i del qual se'n distribueixen les tres còpies: empresa, estudiant i universitat.

- *Els objectius d'assoliment dels estudiants?*

En general no hi ha cap document que faci referència a aquest aspecte, ja que la norma estatal pel que fa als convenis de cooperació educativa [Reial Decret 1497/1981, de 19 de juny (modificat pel Reial Decret 1845/1994, de 9 de setembre)] no en fa esment.

De tota manera, en els casos que un conveni de cooperació educativa comporta posteriorment un reconeixement en crèdits s'hauria de fer constar que per a l'avaluació de la pràctica s'aplicaran els mateixos procediments establerts en l'avaluació dels pràcticums acadèmics.

En aquests casos, la responsabilitat del seguiment recau en el degà/ana o el director/a de cada estudi, per delegació del rector/a. Els criteris i les responsabilitats de la supervisió interna i externa estan explicitats en el text del conveni.

Es considera adequada –en relació amb el PFG– la tipologia de pràctiques recollida en els convenis de cooperació educativa?

Sí. El fet que totes les pràctiques són acceptades i autoritzades pels degans/es o els directors/es dels estudis garanteixen la conveniència i/o l'adequació de les pràctiques a cadascun dels plans d'estudis.

Són idònies i representatives dels àmbits d'activitat professional, les institucions o empreses on es realitzen aquestes pràctiques?

Sí. (Serveis, consum, alimentació, banca, consultoria, gestoria, auditoria, gabinets jurídics, institucions culturals, administracions públiques). (Vegeu a l'annex el llistat d'empreses i de pràctiques ofertades)

És adequat el nivell de formalització/documentació d'aquest tipus de pràctiques?

Sí. El Conveni de cooperació educativa és confeccionat per l'Assessoria Jurídica de la UPF.

No hi ha hagut queixes sobre això. Únicament s'ha recollit algun suggeriment de millora que s'incorpora a l'apartat a3) d'aquest document.

Tenen un nivell de supervisió satisfactori els CCE?

Les pràctiques que no comporten una assignació de crèdits no tenen una supervisió tan detallada com les que es preveuen en els plans d'estudis.

Aquest fet no ha suposat mai cap inconvenient ja que tant l'estudiant com l'empresa acostumen a preferir un nivell de "control acadèmic" no tan estricte. En qualsevol cas, si en algun moment es detecta qualsevol anomalia o irregularitat en el desenvolupament normal de les pràctiques, se n'informa immediatament al degà/ana o al director/a dels estudis i s'adopten les mesures que es considerin necessàries.

Són adequats els mecanismes establerts per informar i garantir l'assoliment dels objectius?

Com ja s'ha indicat anteriorment, aquests objectius només estan clarament explicitats en els pràcticums dels estudis. Pel que fa als convenis de cooperació educativa, la norma estatal [Reial Decret 1497/1981, de 19 de juny (modificat pel Reial Decret 1845/1994, de 9 de setembre)] no hi fa referència.

És satisfactòria la valoració dels alumnes de les PPE?

Sí. Com ja s'ha comentat anteriorment, l'OIL realitza una enquesta de valoració per correu electrònic entre els estudiants que han subscrit un conveni.

- La valoració que va obtenir l'OIL el curs 2001-2002 mitjançant un qüestionari que van respondre el 20% dels estudiants que havien fet pràctiques, va ser d'un 7,1 sobre 10.
- El 72% dels estudiants participants en aquesta enquesta recomanarien als seus companys que fessin pràctiques en aquella empresa.

Al marge d'aquest qüestionari, com ja s'ha comentat anteriorment, en general (comentaris directes, antics alumnes, etc.), els estudiants valoren positivament les pràctiques professionalitzadores.

3.1.3. El projecte de fi de carrera

A la UPF els estudis que inclouen un projecte o treball de final de carrera, la superació del qual és imprescindible per obtenir el títol, són Biologia, Comunicació Audiovisual, Traducció i Interpretació i enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes.

A la taula 5 i a la taula de preguntes i respostes de la taula 5 es troba la informació que serveix per valorar l'orientació, l'organització i els resultats del treball de final de carrera (vegeu l'annex). Cal dir que degut al recent desplegament dels estudis de Biologia i enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes, d'aquests ensenyaments només es tenen dades d'una promoció, la qual cosa significa que en aquests moments les observacions i les valoracions que se'n puguin fer són merament orientatives.

Estan documentades les directrius, el protocol de disseny, el desenvolupament, la supervisió i l'avaluació dels projectes de final de carrera?

A Biologia i a Comunicació Audiovisual, el projecte de fi de carrera està perfectament documentat en tots els seus aspectes (s'adjunta aquesta documentació, vegeu annex).

A enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes, en què el curs 2001-2002 és el de la primera promoció, el procés que s'ha de seguir per fer el projecte de final de carrera no està prou documentat, tot i que ja s'està treballant per tal de tenir un document en el qual s'expliciti tot el procés, els terminis, els agents implicats...

Es consideren pertinents i adequats els àmbits de realització dels projectes de final de carrera?

En tots els estudis en què es realitza el projecte de final de carrera es consideren pertinents els àmbits de realització en funció del projecte educatiu i de les sortides professionals.

És raonable el temps de dedicació a la presentació del projecte de final de carrera?

En general el temps de dedicació als projectes de final de carrera no està prou calculat per les facultats que en tenen.

Es considera raonable, encara que a Comunicació Audiovisual s'opina que seria millor no realitzar altres activitats de forma paral·lela mentre els estudiants es dediquen a la seva presentació. A Biologia, per haver graduat només una cohort, no es té comptabilitzat el temps que s'hi dedica, però es considera adequat. A enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes es té la impressió que els alumnes hi dediquen més hores que les previstes en els 16 crèdits, i que costa compaginar-ho amb la càrrega docent normal, degut a la diferència de ritmes i d'intensitat.

Com valoraria la qualitat dels projectes de final de carrera (PFC)?

A Comunicació Audiovisual i a Biologia es considera alta. A enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes la primera experiència en aquest camp ha posat de manifest que la manca de temps dificulta la realització d'uns projectes de qualitat.

Quin és l'impacte dels PFC en relació amb:

- el seu valor afegit de coneixement aplicat?
- el seu valor afegit com a via d'inserció professional?

El valor afegit de coneixement aplicat es considera alt, però com a via d'inserció professional Comunicació Audiovisual manifesta el seu pessimisme per la situació del sector audiovisual a Catalunya.

A Biologia hi ha una visió més optimista, però només es disposa d'una cohort de graduats per opinar.

A enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes es considera que el projecte de final de carrera és una bona font d'ampliació i consolidació de coneixements, però que encara és aviat per conèixer l'impacte que pot tenir com a via d'inserció laboral.

3.1.4. El pràcticum: factor clau en la inserció laboral

A la UPF més de la meitat dels estudis que s'hi imparteixen preveuen el pràcticum en el seu pla d'estudis, ja sigui com a assignatura obligatòria o com a optativa. Els estudis en què el pràcticum és obligatori són: Biologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Comunicació Audiovisual, Dret, Periodisme, Gestió i Administració Pública, Relacions Laborals i enginyeria tècnica de Telecomunicació, especialitat Telemàtica. Mentre que a Traducció i Interpretació i a Ciències del Treball és optatiu.

Aquest apartat es contesta a partir de les dades contingudes a la taula 6 i les respostes a una sèrie de qüestions que s'han formulat als ensenyaments amb la finalitat de conèixer millor les característiques del pràcticum i la seva avaluació (vegeu l'annex).

Característiques generals del pràcticum

Les dades es troben resumides a la taula 6. En general, la cohort inicial de matriculats es manté estable en els cursos considerats, però s'observa una reducció en Gestió i Administració Pública. El nombre de crèdits oscil·la entre 6 i 12 i la durada total és molt variable. A Gestió i Administració Pública i a Ciències Polítiques i de l'Administració té una durada aproximada d'un mes, mentre que a Relacions Laborals oscil·la entre tres setmanes i sis mesos. Tots els estudis tenen establerts mecanismes de supervisió i el grau de superació del pràcticum és elevat, entre el 89 i el 100%.

Amb quin tipus d'organització es fa el pràcticum?

El pràcticum es fa tant en empreses privades com en entitats públiques de tipus molt divers. En alguns centres, hi ha la possibilitat de realitzar el pràcticum dins de la mateixa Universitat (Biologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Dret). En d'altres, tots els estudiants realitzen aquest període en institucions externes (Comunicació Audiovisual, Traducció i Interpretació, Periodisme).

Més concretament, i per posar-ne algun exemple, a Biologia els centres receptors d'estudiants durant el període de pràctiques estan en funció de les característiques dels tres itineraris. A l'itinerari d'Indústria Sanitària les principals empreses de la indústria

farmacèutica a Barcelona reben estudiants de la UPF (Almirall, Esteve, Ferrer, Bayer, Novartis, etc.), a l'itinerari de Laboratori d'Anàlisi, els estudiants fan les pràctiques en diferents laboratoris de centres sanitaris (Laboratori de Referència de Catalunya, CSIC, Institut Dexeus, etc.), i a l'itinerari de Recerca Biomèdica els estudiants s'integren en els diferents grups de recerca del Departament de Ciències Experimentals i de la Salut de la mateixa Universitat, de l'Institut Municipal d'Investigació Mèdica i del Centre de Regulació Genòmica.

Qui supervisa el pràcticum?

En la majoria d'estudis (Biologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Comunicació Audiovisual, Traducció i Interpretació), cada alumne té assignat dos tutors, un professor del centre i un membre de la institució on realitza el pràcticum. A Periodisme, és un professor dels estudis qui realitza la supervisió.

De quina manera s'avalua el pràcticum?

El sistema inclou generalment dos instruments, la realització d'una memòria d'activitats i l'informe del tutor de la institució receptora.

En alguns centres, com Biologia, també s'inclou la presentació pública de la memòria en forma de cartell científic i la realització d'un portafolis que acrediti determinades competències transversals. A Ciències Polítiques i de l'Administració la memòria és l'únic element d'avaluació, mentre que a Comunicació Audiovisual la qualificació s'obté exclusivament de l'informe del tutor de la institució receptora. A Traducció i Interpretació i a Periodisme es tenen en compte tant la memòria de l'alumne com l'informe de la institució receptora, i l'avaluació la realitza un professor d'acord amb els informes dels tutors de les empreses.

La qualificació del pràcticum és un indicador vàlid de la formació global de l'alumnat?

No hi ha una resposta unànime a aquesta qüestió. La consideració dels centres varia des d'aquells centres que responen positivament i sense reserves (Biologia, Comunicació Audiovisual, Periodisme), els que ho consideren com una dada més en el procés d'avaluació i en aquest sentit com un indicador vàlid però no únic (Ciències Polítiques i de l'Administració, Gestió i Administració Pública) i d'altres que assenyalen que el pràcticum només avalua determinades capacitats però no és un indicador de la formació global (Relacions Laborals).

En quina mesura està relacionada la qualificació del pràcticum amb la qualificació mitjana de l'expedient acadèmic?

En aquest cas tampoc hi ha una resposta unànime. En alguns centres (Ciències Polítiques i de l'Administració, Gestió i Administració Pública) la relació observada és elevada, però en d'altres es creu que hi ha una qualificació mitjana de l'expedient més alta (Comunicació Audiovisual, Relacions laborals). A Biologia, les puntuacions del pràcticum són màximes, però només es disposa d'una única cohort llicenciada.

Quin és el grau de satisfacció de l'alumnat, els supervisors i les institucions d'acollida, amb el desenvolupament del pràcticum?

Hi ha unanimitat a l'hora de considerar que el grau de satisfacció és alt o molt alt, tant en els alumnes com en les empreses col·laboradores.

En algunes ocasions, les institucions d'acollida han manifestat la seva sorpresa per l'alta qualificació dels estudiants de la UPF (Biologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Gestió i Administració Públiques).

A Relacions Laborals es fa esment a dues peticions recurrents: per part dels estudiants, la necessitat de remunerar o remunerar millor el pràcticum, i el desig que el pràcticum tingui una durada més llarga, manifestat tant per les empreses com pels alumnes.

Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores

Punts forts

- Les pràctiques relacionades amb les assignatures estan suficientment fonamentades i orientades al món professional, i són valorades com a molt útils pels estudiants.
- Volum important de convenis de cooperació educativa, que són valorats molt positivament per part de la comunitat universitària.
- El fet que el projecte de final de carrera sigui obligatori en alguns estudis.
- El fet que el pràcticum sigui obligatori en alguns estudis i la rigorositat amb què es du a terme, fet que genera molta satisfacció per part dels estudiants, els centres participants i els professors.

Punts febles

- No es fa una avaluació docent de les pràctiques relacionades amb les assignatures.
- El poc volum de convenis de cooperació educativa en determinats estudis.
- El càlcul de temps en valor en crèdits a destinar al treball de final de carrera, que és menys del que realment cal destinar-hi.
- El fet que els pràcticums en alguns casos siguin interns, és a dir, que es facin a la mateixa Universitat, o que siguin de durada molt curta.
- La gran càrrega de treball que implica pels equips directius l'organització dels pràcticums.

Propostes de millora

- Crear un grup de treball que analitzi amb major profunditat les pràctiques relacionades amb les assignatures i els nivells de satisfacció que generen en la perspectiva de Bolonya.
- Establir mecanismes entre l'OIL i els diferents estudis per trobar empreses o institucions col·laboradores dels àmbits més mancats amb les quals establir convenis de cooperació educativa.
- Ajustar al valor en crèdits el temps necessari per elaborar el treball de final de carrera amb la perspectiva de poder acabar els estudis en el temps previst.
- Fer un esforç per aconseguir que tots els pràcticums siguin externs i d'una durada raonable, i pensar la manera de com descarregar els equips directius de part de la feina que comporta.

3.2. Els plans específics d'actuació vers la inserció professional

3.2.1. El pla d'actuació

A la UPF hi ha un pla d'activitats corresponent a l'Oficina d'Inserció Laboral (OIL), el document director de la qual es converteix en el referent a considerar.

Aquest pla (vegeu l'annex) preveu unes línies d'actuació repartides en tres grans àrees (Àrea d'Informació, Àrea de Formació i Assessorament i Àrea de Connexió Professional), a més d'un plantejament d'objectius per a l'any en curs.

Aquest pla d'activitats, en funcionament i contínua adaptació des de l'any 1996, compta amb un clar i decidit suport institucional i s'ajusta específicament a les línies directrius (línia 5) marcades pel PLA DIRECTOR (1999-2002) de la UPF –i pel nou PLA D'ACTUACIONS (2003-2005) – que incideixen a desenvolupar nous mecanismes de relació i de col·laboració amb el món empresarial i potenciar la inserció dels titulats de la UPF en el món professional i empresarial, tot desenvolupant mecanismes d'incorporació dels titulats al mercat de treball i divulgant els seus perfils com a professionals susceptibles d'ocupar llocs de responsabilitat en l'àmbit laboral.

Nivell de formalització

El pla detalla quins són els objectius, les accions, els agents i la temporalització de cadascuna de les accions, sense entrar en detalls de quins recursos es faran servir en cada moment.

Adequació amb els objectius d'inserció sociolaboral dels graduats

El pla fa un desplegament detallat dels objectius que marca el document director de la Universitat.

Pertinència del pla en relació amb la missió de la Universitat i del seu PFG

El pla fa un desplegament detallat dels objectius que marca el document director de la Universitat el qual, alhora, desenvolupa també els objectius a assolir d'acord amb la missió de la Universitat.

Nivell de coneixement i acceptació

L'Associació d'Antics Alumnes de la UPF, un dels millors exponents dels usuaris d'aquest servei, manifesta respecte a aquest punt que:

«El coneixement que es té de l'Oficina d'Inserció Laboral (OIL) és ampli entre els graduats. Això es deu tant a la seva presència a la intranet de la Universitat com també per les activitats que organitza amb els estudiants de darrers cursos. També es té coneixement de l'OIL per la via dels convenis de cooperació educativa, dels quals se n'encarrega de la gestió.

Les activitats de l'OIL s'ajusten al que s'esperaria d'un servei d'inserció professional proactiu. L'OIL ofereix la possibilitat d'aprendre les tècniques

bàsiques de gestió de la carrera professional sense cap cost monetari. Ofereix també la possibilitat d'assistir a trobades amb empreses que ofereixen contractes en pràctiques. Finalment, però no menys important, ofereix un servei de borsa de treball clàssic. Aquest es realitza via Internet utilitzant una aplicació informàtica de recent creació.»

Suport del govern de la institució i de la comunitat universitària

Com ja s'ha informat, el pla d'activitats, en funcionament i contínua adaptació des de l'any 1996, compta amb un clar i decidit suport institucional i s'ajusta específicament a les línies directrius (línia 5) marcades pel PLA DIRECTOR (1999-2002) de la UPF –i pel nou PLA D'ACTUACIONS (2003-2005).

3.2.2. Característiques del pla d'actuació

Es considera adequat el nivell de formalització i documentació?

Sí.

Es considera adequat el conjunt d'accions per facilitar la inserció sociolaboral?

Sí.

Preguntada també l'Associació d'Antics Alumnes de la UPF sobre aquest punt, manifesta el següent:

«Com a punts més positius cal destacar la quantitat i qualitat de les ofertes de la Borsa de Treball, així com l'alt nombre d'empreses que fan presentacions al campus. També és ressenyable el control de qualitat imposat pel mateix OIL, descartant opcions que no s'adeqüin al perfil tipus d'un graduat universitari. Finalment considerar també la seva actitud proactiva, no limitant-se a penjar ofertes rebudes d'empreses. A tal efecte, l'OIL col·labora estretament amb les empreses, deganats i l'Associació d'Antics Alumnes de cara a facilitar una eficient inserció professional.

Entre els aspectes a millorar en un futur es trobaria la composició de les ofertes de treball, actualment molt descompensades a favor dels estudis d'economia i empresa. També caldria incidir més en les possibilitats de treball alternatives com el treball com a *freelance* o la creació de la pròpia empresa..., aspectes que no han rebut fins ara prou atenció. Un altre punt feble és la manca d'aprofitament de les sinergies amb d'altres serveis del mateix tipus del grup UPF.

Finalment cal destacar l'actitud de millora continuada endegada per l'OIL al llarg dels seus nou anys d'existència, fet que li ha permès anar-se adaptant a les canviants circumstàncies del mercat laboral i incorporar nous avenços o tendències.»

És suficient el nivell de coneixement i acceptació del pla en el si de la comunitat universitària?

Tot i que els nous mecanismes d'informació actuals a la Universitat (intranet, Campus Global) són molt eficaços, encara es poden millorar els nivells de difusió i comunicació dels plans d'inserció laboral, probablement reforçant-los amb els mètodes "tradicionals" (tríptics, cartells, publicacions, etc.).

Reflecteix un clar i decidit suport institucional?

Com ja s'ha informat, el pla d'activitats, en funcionament i contínua adaptació des de l'any 1996, compta amb un clar i decidit suport institucional i s'ajusta específicament a les línies directrius (línia 5) marcades pel PLA DIRECTOR (1999-2002) de la UPF i pel nou PLA D'ACTUACIONS (2003-2005).

3.2.3. Organització de les accions

És adequada i pertinent l'estructura administrativa?

Sí.

3.2.4. Els recursos humans i materials

Són adequats i pertinents els recursos humans i materials disponibles per al desenvolupament del pla d'actuació previst?

Sí. Malgrat que el continu increment en el nombre de peticions per part de les empreses (estudiants en pràctiques, Borsa de Treball), l'entrada d'ofertes i l'augment d'usuaris del servei (més estudis, nous perfils...) justificaria la incorporació d'una persona més a l'equip de l'Oficina d'Inserció Laboral.

En les taules 7, 8 i 9 s'exposa l'estructura administrativa d'aquest servei així com els seus recursos humans i materials.

3.2.5. Indicadors d'activitat

A continuació s'adjunten les dades publicades a la memòria de la UPF:

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Presentacions d'empreses				
- Assistents	1.383	1.393	1.724	1.549
- Empreses	22	24	22	24
Sessions d'orientació i sortides professionals				
- Assistents	1.073	875	597	720
- Sessions	18	19	11	12
Llocs de treball gestionats	558	459	425	762
Graduats que han trobat feina mitjançant la UPF	238	178	231	199
- Convenis de cooperació educativa subscrits	461	435	405	436
- Convenis de cooperació educativa tramitats	780	902	757	821

3.2.6. Indicadors d'assoliment i estratègies d'obtenció

En el punt anterior s'adjunten les dades publicades a la memòria de la UPF, però no hi ha dades específiques que relacionin els indicadors numèrics amb un percentatge d'assoliment respecte als objectius prefixats.

3.2.7. Resultats i avaluació

Els indicadors de resultats que es consideren més rellevants en relació amb la naturalesa o els objectius del pla són:

- L'estudi sobre la inserció laboral dels graduats de la UPF que porten a terme amb caràcter bianual els professors Pere Jódar i Jordi Guiu, i segons els quals la taxa d'inserció dels nostres titulats és d'un 81,6% després del primer any de la graduació.
- Programes de cooperació educativa subscrits.
- Assistència a les sessions d'orientació.

Les estratègies utilitzades es consideren adequades segons els resultats obtinguts i permeten concloure que el pla és eficaç en la mesura que és conegut i utilitzat pels estudiants i graduats, però que es podria millorar en el grau d'impacte incrementant els mecanismes de difusió i comunicació de les activitats entre la comunitat universitària.

Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores

Punts forts

- Hi ha un pla d'actuació que compta amb uns objectius clarament formalitzats, adequat al pla estratègic de la Universitat, amb el suport institucional, i amb un grau de coneixement i acceptació elevat per part de la comunitat universitària.
- Quantitat i qualitat de les ofertes rebudes de les empreses o institucions.
- Control de qualitat imposat per la mateixa Oficina d'Inserció Laboral.
- Alta implicació de les autoritats acadèmiques.

Punts febles

- Processos de gestió de les pràctiques (burocratització, terminis...).
- Es reconeixen algunes mancances en els processos d'informació i difusió que han de ser corregides en les properes actuacions.
- Recollida de la valoració dels estudiants.
- Recollida de la valoració de les empreses.
- Manca d'alternatives a l'oferta de treball estàndar: treball *freelance*, creació d'empreses...

Propostes de millora

- S'està treballant en l'agilitació de processos (nova eina informàtica Campus Treball).
- S'està treballant en la millora de la recollida de valoracions dels estudiants.
- S'està treballant en la millora de la recollida de valoracions de les empreses.

4. Resultats específics sobre la graduació i la inserció laboral

Tal com s'especifica en la Guia d'avaluació del procés d'inserció laboral, per valorar aquest apartat es tindran en compte dos aspectes: d'una banda, la productivitat (volum total i taxa de graduació) de la universitat en qüestió, i, d'altra banda, els nivells i la qualitat de la inserció sociolaboral dels graduats.

4.1. La productivitat en la formació de graduats universitaris

A la taula 2 és on es recullen les dades referents a la graduació dels estudiants de la UPF.

Aquestes dades són fiables, ja que s'obtenen directament de la font que les genera, és a dir, la mateixa Universitat.

Es consideren adequades les taxes de graduació en els nivells de titulació, subàrea, àrea i Universitat? (dades evolutives, diferències entre titulacions, característiques de l'alumnat)

En general les taxes de graduació es consideren adequades ja que són molt altes. Com ja s'ha dit en el primer punt de l'autoinforme, la taxa de graduació global de la Universitat se situa històricament entorn del 70%.

Les diferències en la taxa de graduació que s'observen entre titulacions poden ser degudes a diferents motius:

- Els més generalistes, com Humanitats, poden donar peu a compaginar estudis i feina i generar un endarreriment en el temps de graduació (més enllà de t+1).
- Estudis més severos, en els quals o la dedicació és plena, i per tant s'acaba en t o t+1, o hi ha un elevat grau d'abandonament a primer.
- Diplomatures, que faciliten més la compaginació dels estudis amb una feina. De fet, pràcticament una quarta part dels estudiants de diplomatures (23,8%) treballen de forma contínua, mentre que aquest percentatge es redueix a 6,5% en les llicenciatures. (Enquesta de la UPF, vegeu l'annex, taula D).
- Estudis amb menys demanda que oferta, la qual cosa comporta una nota de tall baixa, de manera que el rendiment de l'alumnat també tendirà a ser més baix, fet que pot generar un alentiment en la progressió dels estudis o fins i tot l'abandonament.

Quina és la valoració del CAI sobre l'adequació del volum de “producció de graduats” i les perspectives de demanda social i laboral?

La UPF és una universitat poc dimensionada i jove (el curs 2003-2004 tot just es graduarà la desena promoció, i alguns ensenyaments, com Biologia i enginyeria en Informàtica, tot just han finalitzat el seu desplegament), amb la qual cosa el seu volum

de “producció de graduats” és relativament reduït i la seva presència al món laboral encara és limitada.

La valoració del CAI sobre el volum de “producció de graduats” es considera adequat a les perspectives de demanda social i laboral.

D’una banda perquè, tenint en compte les dades de l’Enquesta d’inserció laboral que realitza la Universitat des de fa set anys, es fa palesa l’alta taxa d’inserció laboral dels alumnes de la UPF, i l’adequació d’aquesta inserció.

D’una altra banda, i com ja s’ha comentat al principi de l’autoinforme, la Universitat sempre ha prestat una atenció especial als canvis de l’entorn, ja sigui per incorporar-los als seus estudis com per determinar quins nous ensenyaments s’oferiran, per tal de formar professionals adequats a les demandes del mercat laboral.

Com es valora la posició estratègica de la titulació/subàrea/àrea/universitat pel que fa a la producció de graduats a Catalunya?

La posició estratègica de la Universitat pel que fa a la producció de graduats en el marc de Catalunya es valora molt positivament bàsicament per l’alta taxa de graduació en $t+1$, que indica que la majoria d’alumnes es graduen i de forma ràpida.

A l’hora de fer l’anàlisi per titulacions, es poden dividir els estudis de la UPF en tres grups en funció de la “competència” en la producció de graduats en el sistema universitari públic català. Per això es tenen en compte les dades d’oferta i demanda en primera opció, les úniques dades comparatives de què es disposa, però que serveixen per valorar la posició estratègica de partida i orienten en la valoració de la posició estratègica pel que fa a la producció de graduats (vegeu l’annex, taula B).

Un primer grup el formen aquells estudis amb molta competència, ja que s’imparteixen en totes o quasi totes les universitats públiques catalanes, com són Administració i Direcció d’Empreses, Dret, Economia, Ciències Empresarials i Relacions Laborals. La posició estratègica d’aquests estudis es valora bona ja que el punt de partida, l’oferta i la demanda en primera opció, és favorable a la UPF, excepte en Relacions Laborals, tot i que en aquest cas les diferències són mínimes.

Un segon grup el formen aquells estudis que comparteixen l’ensenyament amb una o dues universitats, com són Ciències Polítiques i de l’Administració, Comunicació Audiovisual, Humanitats, Traducció i Interpretació i Gestió i Administració Pública. Comunicació Audiovisual està molt ben posicionat respecte la seva competència, desmarcant-se ja en la demanda en primera preferència; en canvi en la resta d’aquests estudis la ràtio oferta/demanda en primera opció és força similar entre universitats.

Finalment, un tercer grup d’estudis el formen Biologia, i els ensenyaments en Informàtica. En aquests estudis la ràtio oferta/demanda en primera opció és favorable a la UPF en molts casos, però no té massa sentit fer la comparació amb la resta d’universitats públiques perquè l’oferta de la UPF és molt reduïda en aquests casos, i per tant, el nombre de graduats en aquestes disciplines té poc pes dins del total.

A Periodisme la posició estratègica és molt favorable en relació a d'altres universitats, degut en gran part als avantatges qualitius de la formació de segon cicle.

Es considera equilibrada la relació entre la demanda dels estudis, la capacitat de formació (“producció”) i els resultats de graduació?

Ara per ara a la UPF no hi ha problemes per cobrir les places que s'ofereixen, de fet en la majoria dels estudis la demanda en primera opció supera l'oferta.

Respecte a la capacitat de formació i als resultats de la graduació, es pot parlar d'**eficàcia** del sistema en la mesura que es culminen els processos formatius de tots els estudiants que inicien la seva formació universitària; i es pot parlar d'**eficiència** en la mesura en què es considera, a més, el temps invertit a finalitzar els estudis, és a dir, el temps que s'ha estat ocupant una plaça del sistema universitari públic.

En aquest sentit es pot considerar que la UPF és força eficient i eficaç, d'una banda perquè la majoria d'estudiants finalitzen els seus estudis, i de l'altra, perquè la majoria d'aquests ho fan en el temps previst o en un any més.

En quina mesura la demanda justifica els nivells de producció actuals?

Ateses les taxes d'inserció laboral i l'adequació d'aquesta fan pensar que la UPF té la producció correcta, amb el benentès que sempre es pot millorar.

4.2. La inserció sociolaboral dels graduats

Per respondre a les qüestions plantejades en aquest apartat s'ha utilitzat bàsicament la informació aportada per l'enquesta de l'AQU, la qual s'ha anat contrastant amb les dades de l'última edició (de l'any 2002) de les enquestes d'inserció laboral pròpies de la UPF, les quals es realitzen biennalment des de 1996.

A l'hora d'analitzar els resultats específics sobre la graduació i la inserció laboral, s'ha posat més èmfasi en els resultats de l'enquesta de l'AQU pel fet que aporta dades comparatives de la resta d'universitats públiques catalanes, informació cabdal en una avaluació transversal en la qual s'emmarca aquest informe.

No obstant això, sempre que ha estat possible, aquests resultats s'han anat contrastant amb l'enquesta de la UPF. És interessant destacar que, tot i que la comparació entre les dues enquestes no és senzilla degut al fet que les metodologies utilitzades són diferents,⁶ els resultats d'ambdues són força similars. A més, l'enquesta de la UPF permet definir per a molts ensenyaments la trajectòria laboral dels seus graduats, i això aporta matisos molt interessants a l'hora d'analitzar les dades.

En aquest apartat no es fa esment de la inserció laboral dels graduats en Ciències Polítiques, en Biologia, en enginyeria en Informàtica i en enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes, pel fet que aquests estudis van finalitzar el seu desplegament després del curs 1997-1998.

4.2.1. Descripció de la mostra

Com ja s'ha dit, una part de les evidències aportades per valorar aquest apartat procedeixen de l'enquesta de graduats feta per l'AQU; per això és interessant que el CAI valori l'adequació i la significativitat d'aquestes dades en relació amb tres criteris recollits a la taula 10:

- *La composició de la promoció enquestada*
Tenint en compte el nombre d'alumnes graduats, la composició de la promoció enquestada pot considerar-se força representativa de les promocions posteriors, ja que tot i haver-hi variacions d'un any a l'altre en el nombre de graduats, en la majoria dels estudis aquestes no són massa importants.

El que sí que podria fer variar aquesta representativitat amb el pas dels anys és el fet que hi ha estudis en què la del 1998 és la seva primera promoció (Administració i Direcció d'Empreses i Economia), i d'altres que només en porten dues (Comunicació Audiovisual) o tres (Humanitats, Traducció i Interpretació i Relacions Laborals). Així com que en alguns ensenyaments s'introdueixen nous plans d'estudis a partir del curs 1997-98, i aquests

⁶ Des de l'AQU s'analitza la situació dels graduats d'una promoció, la del curs 1997-98, al cap de dos anys d'haver-se graduat, mentre que a la UPF l'enquesta es fa als graduats de totes les promocions, amb la qual cosa l'última promoció no fa ni sis mesos que ha acabat els estudis. D'altra banda, la diferent forma de fer la mostra d'enquestats dona marges d'error força diferents. Un altre aspecte que fa que s'hagi de ser prudent en la comparació és que, tot i que en general es tracten els mateixos aspectes en les dues enquestes, en molts casos les preguntes no són les mateixes.

canvis comencen a tenir efectes en les promocions de graduats del curs 2000-2001 (Comunicació Audiovisual, Humanitats i Ciències Empresarials).

- *La taxa de resposta a l'enquesta*

L'enquesta l'ha respost més de la meitat dels estudiants graduats l'any 1998 en la majoria dels estudis. Només a Dret, Relacions Laborals i Gestió i Administració Pública el nivell de resposta és inferior a aquesta xifra, que és el 42,9%, el 44,7% i el 47,2% respectivament.

Cal dir, però, que el nivell de resposta a determinades qüestions ha estat molt baix, amb la qual cosa els resultats que se'n desprenen no són significatius.

La distribució de les respostes per gènere s'ajusta a la distribució poblacional en la majoria dels estudis. I en la majoria de casos és molt similar a la global per subàrees de Catalunya.

- *La metodologia d'obtenció de la informació*

Respecte a la metodologia, probablement hagués estat millor fer una enquesta telefònica a una mostra aleatòria prèviament determinada. Intentar fer una enquesta a tota la població, veient els resultats obtinguts, suposa un desgast innecessari.

D'altra banda, per assegurar el nivell de resposta necessari és molt millor l'enquesta telefònica, ja que en l'enquesta per correu cal confiar en la bona predisposició de les persones perquè la responguin i això és més difícil, no per manca de ganes sinó per manca de temps, oblit o altres prioritats. A més, per obtenir un bon nivell de resposta a una enquesta per correu moltes vegades és necessari un seguiment, i en molts casos reiterat, reclamant la resposta, amb la qual cosa tampoc s'estalvia la telefonada. I cal tenir en compte que en les enquestes per correu és més difícil controlar la qualitat de les respostes.

En aquest cas s'han acabat utilitzant els dos mètodes per tal d'obtenir un nivell de resposta significatiu, però a l'enquesta telefònica es demanaven menys qüestions que a l'enquesta per correu, de manera que hi ha qüestions que s'han preguntat a moltes persones, d'altres que només a unes quantes. Tot plegat complica una mica la lectura de les dades i treu consistència a l'enquesta.

La metodologia utilitzada en l'enquesta realitzada per la Universitat consisteix en una enquesta telefònica a una mostra representativa del total de graduats sobre un nivell de confiança del 95% i amb un marge d'error per al conjunt de la Universitat de $\pm 1,67\%$; això suposa enquestar 2.500 graduats. La mostra s'estratifica tant per titulació com per promoció.

Al marge d'algunes de les consideracions fetes, es creuen adequades i, si més no, molt orientatives les dades aportades per aquesta enquesta, a part de l'interès que té disposar de dades comparatives de les universitats públiques catalanes.

4.2.2. Estatus d'inserció, primera inserció i via d'accés

A les taules 10 i 11 s'ofereixen les dades referents a l'estatus d'inserció, el temps d'accés al primer lloc de treball i la via d'accés a la primera feina (vegeu l'annex).

Estatus d'inserció

La situació descrita per les dades de l'enquesta de l'AQU és bona, ja que mostren un elevat grau d'inserció dels graduats de la UPF el curs 1997-98, superior al 90% en la meitat dels estudis analitzats (Administració i Direcció d'Empreses, Ciències Empresariales, Relacions Laborals, Comunicació Audiovisual i Periodisme), superior al 80% en tres casos (Traducció i Interpretació i Economia: 88%, i GAP: 81,63%), i només en dos casos entorn de les tres quartes parts (Humanitats: 77,9% i Dret: 73,68%).

Humanitats i Dret són estudis que per generalista o generalitzat necessiten més temps d'inserció. A Dret el 23,6% dels seus graduats prepara oposicions.

Per al total de la UPF, el percentatge d'ocupats segons l'estudi de l'AQU és del 88,1%, que no difereix massa de l'obtingut en l'estudi de la Universitat, el 84,2%.

Comparant aquests resultats amb els globals per subàrea de Catalunya, s'aprecia molta similitud en els nivells d'inserció laboral.

De l'enquesta realitzada per la UPF és interessant destacar que la taxa d'ocupació augmenta any rere any.

Respecte a la desocupació és interessant destacar que només l'1% dels graduats de la UPF són aturats actius, és a dir, aturats que estan buscant feina de forma activa. En l'altre extrem, oscil·len entre el 12% i el 14% els graduats que no cerquen feina, majoritàriament perquè continuen estudiant, amb la finalitat d'assegurar-se una col·locació de qualitat, en correspondència als seus interessos.

Temps d'accés al primer lloc de treball

En gairebé tots els estudis, entorn del 40% de l'alumnat té la primera feina abans d'acabar els estudis. Les excepcions són, per sota, Dret, en què el percentage és del 31,58%, i, per sobre, Ciències Empresariales i Periodisme, amb uns percentatges del 52,31% i 54,55% respectivament, i Relacions Laborals amb un 65,88%.

Comparant aquestes dades amb el global de Catalunya per subàrees, totes estan per sota la mitjana catalana de forma significativa, excepte Relacions Laborals. Aquestes diferències plasmen un dels trets distintius de la UPF, el de la dedicació plena a l'estudi.

En la majoria d'ensenyaments, més del 90% dels graduats troben feina als sis mesos d'haver finalitzat els estudis. En canvi, a Humanitats, Dret, Gestió i Administració Pública i Comunicació Audiovisual aquest percentatge oscil·la entorn del 83%.

Els estudis en què el temps de la primera inserció és més ràpid són, en primer lloc, Administració i Direcció d'Empreses i Economia, ja que a l'any de graduar-se ja tenen

feina tots els titulats, i, en segon lloc, Relacions Laborals, Periodisme i Traducció i Interpretació, ja que al cap de l'any de graduar-se el percentatge dels que no treballen és inferior al 4% (l'1,18%, el 3,03% i el 3,85%, respectivament).

Els estudis en què es triga més a trobar la primera inserció laboral són Dret i Comunicació Audiovisual, ja que un 10% dels seus graduats encara no han trobat feina passat l'any de la graduació. A Humanitats aquest percentatge és del 7,41%. Pel que fa a Dret, com ja s'ha comentat, part dels seus graduats es dediquen a preparar oposicions en acabar els estudis.

En relació amb la mitjana catalana, on hi ha més disparitat en les dades és respecte a Dret, ja que per al conjunt de Catalunya el 7,38% d'aquests graduats no tenen feina al cap de l'any; en canvi, com ja s'ha vist, aquest percentatge és del 10,53% per als graduats en Dret de la UPF. En la subàrea de comunicació aquests dos resultats també presenten una forta distància, que és del 2,27% per al conjunt de Catalunya i del 6,56% per a la UPF.

Dels resultats de l'enquesta de la Universitat, que marquen una tendència similar, el que es desprèn és que s'ha dinamitzat el temps de trobar una feina. Així, augmenta de forma molt considerable el col·lectiu d'aquells que troben feina abans d'un mes (55,3%), disminueixen els que triguen més de sis mesos a trobar feina (del 16% al 10,4%), així com els que al cap d'un any encara no tenen feina (5,6%).

Via d'accés a la primera feina

La informació de què es disposa per analitzar aquest punt prové de la resposta obtinguda de l'enquesta per correu únicament, la qual cosa implica un nivell de resposta molt baix i, per tant, poc significatiu.

Les vies d'accés a la primera feina són bàsicament els contactes personals i els anuncis de premsa, amb predomini dels primers, tot i que en alguns estudis són els anuncis de premsa (Traducció i Interpretació, Administració i Direcció d'Empreses), i a Economia en igual proporció que els contactes personals.

Les ETT, els serveis universitaris i les pràctiques professionalitzadores també han possibilitat obtenir la primera feina, però en menys del 10% dels casos.

Pel que fa a Catalunya es reproduïx força aquest esquema, amb la diferència que els serveis universitaris pràcticament desapareixen com a via d'accés a la primera feina.

En aquest sentit, i tot i que no és exactament el mateix, a l'estudi de la Universitat es demana pels procediments i mitjans de recerca de feina utilitzats. D'aquesta enquesta es desprèn que any rere any el mitjà de recerca de feina més utilitzat ha estat la tramesa de currículums (procediment utilitzat per entre el 52% i el 74% de graduats segons els anys), i en segon lloc la premsa (emprat per entre el 35% i el 59% de graduats), tot i que els procediments informals també han tingut la seva importància, sobretot en anys anteriors, quan eren utilitzats per entre el 50 i el 60% dels graduats, ja que l'any 2002 només el 26,6% dels graduats reconeix utilitzar aquest mitjà de recerca de feina.

És interessant destacar que els recursos de la Universitat també tenen la seva importància com a mitjà de recerca de feina, ja es tracti de la Borsa de Treball, que té un conveni amb el Servei Català de Col·locació (utilitzada pel 29,7% dels graduats), de la pràctica professional realitzada durant els estudis (11,2%), o, en menor grau, les trobades que s'organitzen amb el món professional i el llibre de currículums (4,9% i 3,8%, respectivament).

4.2.3. Situació laboral actual

La taula 12 ofereix dades sobre la relació dels estudis cursats i la feina actual, la tipologia i la durada del contracte laboral i el salari (vegeu l'annex).

Quina és la valoració del CAI sobre la situació actual dels graduats?

Com ja s'ha vist anteriorment, la gran majoria de graduats a la promoció 1997-98, té feina al cap de dos anys d'haver finalitzat els estudis. En els casos que el percentatge d'ocupació és més baix, Dret i Humanitats, aquest oscil·la entorn del 75%.

En general el nivell d'adequació entre els estudis cursats i la feina realitzada és acceptable, ja que en la majoria d'ensenyaments el 60% o més dels graduats que treballen o han treballat alguna vegada desenvolupen funcions pròpies de la titulació, específica o universitària, requerida.

Això és així sobretot entre els graduats en Administració i Direcció d'Empreses (88,61%), Dret (82,61%), Periodisme (78,13%) i Ciències Empresarials (76,56%). En canvi, a Gestió i Administració Pública i Comunicació Audiovisual aquest percentatge no arriba al 40% (34,04% i 37,03%, respectivament).

En comparació a la mitjana catalana, aquests resultats estan per sobre en totes les subàrees excepte a la de Polítiques (Gestió i Administració Pública) i Comunicació (a causa de Comunicació Audiovisual).

En l'enquesta de la UPF la pregunta que es planteja és si la feina que es fa és d'un nivell inferior, igual o superior als estudis acabats. En aquest sentit, cal destacar que respecte a les iniciatives d'enquesta anteriors ha augmentat notablement el percentatge de graduats amb una feina d'un nivell similar als estudis realitzats, que passa del 49,1% l'any 2000 al 57,2% el 2002, mentre que ha disminuït els que tenen una feina de nivell inferior, que del 35,5% passa a ser el 29,4%. En canvi, els que tenen una feina de nivell superior als estudis realitzats són el 13,4%.

Per estudis, és a Administració i Direcció d'Empreses, Economia i Dret on més graduats realitzen tasques del nivell dels estudis assolits (entorn del 65%), mentre que a Periodisme i Traducció i Interpretació és on hi ha un major percentatge de graduats amb tasques de nivell superior als estudis realitzats (21,4% i 28,0%, respectivament). En canvi, on hi ha més graduats que realitzen tasques d'un nivell inferior als estudis acabats és a Gestió i Administració Pública (51,5%) i Humanitats (51,2%).

És de destacar que la sensació de subocupació és més elevada entre les promocions més recents.

L'estabilitat laboral és un altre aspecte rellevant a l'hora de valorar la situació actual dels graduats.

Segons l'enquesta de l'AQU, en la majoria d'ensenyaments hi predominen els contractes "fix o funcionari", i destaquen per sobre dels altres Administració i Direcció d'Empreses (83,54%), Economia (75,68%) i Ciències Empresarials (70,87%).

Humanitats i Dret en són l'excepció. En el primer quasi la meitat dels contractes són temporals (49,12%), i és on es dona el percentatge més elevat de graduats que estan treballant sense contracte (8,77%). En canvi, a Dret oscil·len entorn d'una tercera part dels graduats els autònoms i els que tenen contracte temporal, i és el segon estudi amb un percentatge més elevat de graduats que treballen sense contracte (7,69%). El tercer ensenyament en aquesta situació és Periodisme (6,06%).

Aquests resultats són molt similars als del conjunt de les universitats públiques catalanes. Les diferències més notòries són, d'una banda, que els graduats en Traducció i Interpretació de la UPF opten molt més per fer-se autònoms (28,85%) que el conjunt dels estudiants de la subàrea corresponent (18,67%), i, d'una altra banda, que entre els graduats en Dret de la UPF hi ha menys estabilitat laboral (21,79%) que entre els del total d'universitats públiques (36,69%).

En relació amb l'enquesta de la Universitat, globalment els resultats són molt similars als assenyalats. L'interès rau en l'anàlisi comparativa al llarg dels anys de l'evolució de l'estabilitat (vegeu l'annex, taula E), que permet constatar, d'una banda, que l'etapa d'instabilitat és una etapa de transició, ja que la contractació estable augmenta amb l'antiguitat de la promoció; i d'una altra banda, posa de manifest que l'estabilitat laboral dels graduats s'assoleix molt més ràpidament en uns ensenyaments (Administració i Direcció d'Empreses, Ciències Empresarials; Relacions Laborals, Gestió i Administració Pública, Traducció i Interpretació...) que en uns altres (Comunicació Audiovisual, Humanitats).

En relació amb la remuneració, la situació dels graduats no és tan bona com podrien fer pensar els factors anteriors: adequació de la feina realitzada i certa estabilitat laboral.

Els graduats que tenen un sou brut anual més alt són els d'Administració i Direcció d'Empreses i Economia, ja que una major part dels seus graduats se situen en l'interval 18.000 € – 30.000 € (59,49% i 45,07% respectivament).

Els que tenen el sou més baix són els d'Humanitats i els de Dret, ja que més de la meitat d'aquests graduats no cobren més de 12.000 € bruts a l'any. A més, a Humanitats el 41,51% manifesta cobrar menys de 9.000 € bruts anualment.

En la resta d'ensenyaments hi predominen els graduats amb un sou d'entre 12.000 i 18.000 € anuals bruts.

Els resultats de l'enquesta de la Universitat van en el mateix sentit. De l'anàlisi que se'n fa es desprèn que es reproduïxen les diferències salarials per gènere que es troben a la societat, de manera que les dones predominen entre els nivells inferiors de salaris. D'altra banda, s'observa la relació estreta entre antiguitat de promoció i nivell salarial: a mesura que augmenta l'antiguitat de la promoció, augmenta el nivell salarial. De la qual

cosa es dedueix que aconseguir una bona retribució és un procés més lent que aconseguir una inserció adequada.

De fet, i com ja es veurà més endavant, la retribució és l'aspecte pitjor valorat en relació amb la satisfacció amb la feina.

Quines són les disfuncions més significatives observades (atur, sobreeducació, subocupació...)?

La disfunció que més es dona és la de subocupació, quan s'exigeix una titulació específica o bé un títol universitari, i les funcions que es realitzen són de nivell inferior. Sobretot es dona a Economia (32,08%) i Traducció i Interpretació (23,08%), i en menor grau a Gestió i Administració Pública (17,03%), Comunicació Audiovisual (14,81%) i Ciències Empresarials (13,28%).

La sobreeducació (no s'exigeix formació universitària i les tasques que es realitzen tampoc no requereixen aquest nivell de formació) predomina a Gestió i Administració Pública (31,91%), Comunicació Audiovisual (29,63%) i Humanitats (23,21%), i en menor grau a Relacions Laborals (16,28%).

Finalment, en el no-reconeixement (no s'exigeix cap titulació universitària però les funcions que es realitzen requereixen aquesta formació) destaca Comunicació Audiovisual (18,52%), Gestió i Administració Pública (17,02%) i Periodisme (15,63%), i lleugerament per sota Relacions Laborals (11,63%).

Aquestes disfuncions s'atribueixen principalment a la situació del mercat laboral, bàsicament perquè hi ha més oferta que demanda.

4.2.4. Factors de contractació

La taula 13 ofereix dades sobre la importància de determinats factors a l'hora de ser contractat (vegeu l'annex).

El factor de contractació més ben valorat per la majoria d'ensenyaments és "Habilitats socials i personalitat". Això no sorprèn en un entorn de forta competència per entrar al mercat laboral, on els contractadors, tenint garantit un bon nivell formatiu, poden triar en funció de les aptituds dels candidats.

En aquest punt és interessant plantejar-se si la universitat condiona o pot condicionar sobre aquest factor; si la universitat, com a centre de formació integral de la persona, hauria de tenir cura d'aquests aspectes. Actualment a les universitats es fan activitats extracurriculars com teatre, cant, competicions esportives..., que formen en uns determinats valors, o en les mateixes matèries curriculars es plantegen treballs en grup, presentacions públiques de treballs... Caldria valorar si la universitat ha d'integrar, de forma reglada, les activitats d'aquest tipus. Probablement la resposta seria que sí en relació amb els treballs en grup, presentacions públiques de treballs o altres activitats similars; sorgirien més dubtes respecte els valors implícits en les activitats de teatre, cant..., ja que tots ells poden assolir-se des de fora de la institució universitària.

Un segon factor de contractació molt ben valorat per la majoria d'ensenyaments és la formació global d'universitat. Això lliga amb el que hem vist respecte a l'adequació entre la formació i la titulació, ja que a la majoria dels graduats els han exigut un títol universitari i per fer feines pròpies d'aquest nivell de formació.

Altres aspectes ben valorats, tot i que no tan unànimement, són els coneixements d'informàtica (el més ben valorat a Gestió i Administració Pública i Comunicació Audiovisual, i en segon lloc a Traducció i Interpretació, Ciències Empresarials i Periodisme) i la formació teòrica rebuda (a Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Dret i Relacions Laborals).

Els aspectes valorats com a menys importants com a factors de contractació són els idiomes (només valorats positivament en el cas dels graduats en Traducció i Interpretació, Economia; Administració i Direcció d'Empreses i Humanitats), i la formació pràctica (només valorada positivament per a Traducció i Interpretació, Administració i Direcció d'Empreses, Periodisme i Comunicació Audiovisual).

Des de tots els ensenyaments, els recursos de la Universitat (Borsa de Treball, serveis d'orientació...) es consideren com un factor de contractació poc important.

En general, les valoracions dels graduats de la UPF són lleugerament superiors a les de la mitjana catalana.

En l'enquesta de la Universitat es demana per les matèries dels estudis que incideixen més favorablement en la feina. L'aspecte que més es destaca en tots els ensenyaments és la mateixa carrera cursada. Les matèries optatives constitueixen el segon factor afavoridor per als graduats en Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències Empresarials, Traducció i Interpretació, Dret i Gestió i Administració Pública. En canvi, per als graduats en Comunicació Audiovisual, Periodisme i Relacions Laborals ho són les pràctiques realitzades durant la carrera.

En aquesta enquesta de la Universitat també es demana per la necessitat d'adquirir coneixements complementaris per desenvolupar-se en el terreny professional. El 58,3% dels graduats que treballen manifesten que aquesta adquisició de coneixements és necessària. És de destacar que en relació amb les anteriors enquestes aquest percentatge s'ha anat reduint progressivament. Pel que fa als coneixements concrets de caràcter complementari per al desenvolupament professional, el més sol·licitat són les pràctiques, ja sigui en referència al pràcticum o a assignatures més pràctiques. Aquesta resposta ha anat augmentant respecte a les iniciatives anteriors en detriment de la informàtica i els idiomes.

Quin judici fa el CAI en relació amb l'opinió dels graduats sobre els factors més rellevants de la seva contractació?

Probablement aquesta part és una de les que s'ha de llegir amb més atenció per la importància que pot tenir per decidir quines accions han d'iniciar-se per millorar la inserció laboral dels graduats de la UPF.

En aquest sentit cal considerar la importància del concepte "Habilitats socials i personalitat", que és considerat com especialment important en tots els estudis (vegeu a

l'annex la taula 13). Aquest punt ha de centrar els esforços futurs de la Universitat per permetre que els estudiants adoptin una identitat pròpia respecte a aquest punt.

Destaca també el fet que “Coneixements d'informàtica” i “Idiomes” no estiguin altament valorats, però això podria explicar-se probablement per l'extensió d'aquestes habilitats a àmplies capes dels graduats, de manera que són considerades com a naturals i no com un valor afegit.

Preocupa més el fet de la baixa consideració de la formació pràctica, que pot ser degut a la seva inexistència tradicional en la majoria dels estudiants, raó per la qual les empreses no la consideren (“ja els formarem”). En aquest sentit, la UPF hauria d'informar les empreses del seu caràcter diferencial i de la importància que la formació pràctica rep en els nostres plans d'estudis.

Quin tipus de suggeriments considera rellevants el CAI en relació amb les possibles accions sobre el perfil de formació dels graduats?

En cada moment és necessari conèixer els requisits que han de tenir els graduats per facilitar la seva contractació. En aquest sentit, una funció de l'OIL podria ser la realització d'estudis periòdics mitjançant enquestes prop de les empreses o de les institucions públiques per conèixer els canvis en el perfil de la demanda. A més, en alguns casos (Biologia, algunes enginyeries) l'anàlisi hauria de ser sectorial ja que hi ha una millor delimitació dels potencials contractadors a diferència del que pot succeir en altres estudis (Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Relacions Laborals), en què aquests són més globals. L'actualització d'aquests coneixements podria realitzar-se a través d'activitats extracurriculars o aprofitant la possibilitat dels crèdits de lliure configuració, el que evitaria modificacions constants dels plans d'estudis.

Seria desitjable, però, un acord institucional sobre quin ha de ser el perfil professional de tots els graduats de la UPF, de manera que això pugui suposar una característica que els identifiqui i defineixi per comparació amb els d'altres universitats catalanes i espanyoles.

4.2.5. El context de la inserció

La taula 14 ofereix dades sobre la branca d'activitat econòmica dels graduats, la titularitat de les empreses i la ubicació geogràfica d'aquestes (vegeu l'annex).

La branca d'activitat dels graduats de la UPF el curs 1997-98 es concentra bàsicament en tres camps:

- Institucions financeres. La principal destinació dels graduats en Administració i Direcció d'Empreses (44,87%), Economia (47,22%) i Ciències Empresarials (37,30%), i la segona dels de Dret (21,62%) i, en menor grau, Relacions Laborals (9,20%).
- Serveis a empreses. Destinació més freqüent dels graduats en Dret (37,84%), Relacions Laborals (31,03%) i Traducció i Interpretació (23,08%), i la segona en volum dels graduats en Administració i Direcció d'Empreses

(29,49%), i, tot i que a més distància, en Ciències Empresariales (14,29%), Economia i Gestió i Administració Pública (12,50% en els dos casos).

- Mitjans de comunicació, on treballa o hi ha treballat la majoria de graduats en Periodisme (69,70%) i Comunicació Audiovisual (64,29%), i també és la primera destinació dels graduats en Humanitats (29,82%), i la segona dels de Traducció i Interpretació (19,23%).

Altres branques d'activitats que donen sortida als graduats de la UPF, tot i que no de forma tan generalitzada, són "Educació i investigació", que acull el 28,07% dels graduats en Humanitats i el 19,23% dels de Traducció i Interpretació, i "Administració pública", on treballa o hi ha treballat el 29,17% dels graduats en Gestió i Administració Pública. Això és degut en part al fet que molts funcionaris van elegir aquesta diplomatura per poder obtenir un nivell funcional més elevat.

De l'enquesta de la Universitat es desprenen uns resultats similars (vegeu l'annex, taula F).

Després d'haver vist les branques d'activitat en què s'ocupen la gran majoria de graduats de la UPF, no sorprèn que la titularitat de les empreses on treballen sigui predominantment privada. Més concretament, més del 90% dels graduats en Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències Empresariales, Relacions Laborals i Traducció i Interpretació que treballen ho fan en empreses privades, així com més del 80% dels d'Humanitats, Dret, Comunicació Audiovisual i Periodisme.

En canvi, a Gestió i Administració Pública, aquest percentatge disminueix fins al 71,43%.

La mobilitat geogràfica és escassa, ja que pràcticament el 90% dels graduats treballen a Barcelona. L'únic ensenyament amb una major distribució geogràfica dels seus graduats és Economia.

Com es valora el "mapa ocupacional" (o distribució per branques d'activitat) dels graduats de la titulació?

Hi ha molta concentració en uns determinats sectors, però no sorprèn tenint en compte les titulacions de què es tracta. En aquest sentit, la valoració és més aviat positiva, ja que corrobora el fet que la inserció laboral sigui adequada.

Segons la branca d'activitat no hi ha massa casos susceptibles de ser catalogats de "sobreeducació", ja que els percentatges de graduats treballant a les branques de comerç, restaurants o transports són baixos.

En quina mesura és pertinent el plantejament (enfocament) de la dimensió pràctica del perfil de formació en relació amb els àmbits del pràcticum i dels convenis de cooperació educativa amb empreses?

El fet que els tipus d'empreses on es fa el pràcticum o els convenis de cooperació educativa són en molts casos les mateixes contractadores de graduats de la UPF, fa que es valori pertinent l'enfocament d'aquesta dimensió pràctica del perfil de formació.

4.2.6. Qualitat de la inserció

La taula 15 ofereix dades sobre les funcions realitzades pels graduats i la satisfacció d'aquests amb la seva situació laboral (vegeu l'annex).

Quin és el nivell d'adequació entre el perfil de formació i les funcions desenvolupades?

Ja s'ha vist que en general els graduats de la UPF tenen una inserció laboral adequada al seu nivell formatiu. Això es corrobora també a l'hora d'analitzar les funcions que tenen en el lloc de treball.

Així, la majoria dels graduats tenen funcions tècniques (assessoria, consultoria, de suport –qualitat, manteniment–...) o altres funcions qualificades (funcions d'administratiu, d'actuari d'assegurances, d'auditor, de periodista...). A més, hi ha un percentatge considerable de graduats, entre el 15 i el 25%, que tenen funcions de direcció.

A Comunicació Audiovisual i a Periodisme, entre el 15 i el 20% dels graduats tenen funcions de “disseny i mitjans de comunicació”.

A Humanitats i a Gestió i Administració Pública és on hi ha el percentatge més elevat (21,05% i 21,82%, respectivament) de graduats amb funcions de baixa qualificació. A més distància s'hi troba Comunicació Audiovisual (16,67%) i Dret (12,20%).

Aquesta tendència és la que també es desprèn dels resultats de l'enquesta de la Universitat.

En quina mesura la situació descrita s'ajusta a les expectatives de la titulació/les titulacions?

La situació descrita s'ajusta força a les expectatives de les titulacions, ja que la majoria de graduats es col·loquen i molts d'ells tenen feines relacionades amb el que han estudiat.

D'altra banda, en general els graduats estan satisfets amb la feina que fan. Segons l'enquesta de la Universitat la mitjana de satisfacció amb la feina actual en general, en l'escala de l'1 al 9, és de 7,05, que en percentatges es tradueix en un 90,5% dels graduats bastant o molt satisfets amb la feina.

A l'hora de valorar aspectes concrets d'aquesta, els que generen més satisfacció són:

- El contingut de la feina. Aquest és l'aspecte que més satisfà els graduats en Humanitats, Traducció i Interpretació, Dret, Gestió i Administració Pública i Periodisme, i és valorat en segon lloc pels d'Administració i Direcció d'Empreses, Economia i Ciències Empresarials.

- Les perspectives d'estabilitat. Aquest és l'aspecte més apreciat pels graduats en Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Relacions Laborals i Comunicació Audiovisual.

En menor grau i de forma menys generalitzada destaquen com a factors de satisfacció amb la feina que es fa les perspectives de millora i de promoció (Dret, Periodisme, Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Relacions Laborals, Comunicació Audiovisual), i la utilitat dels coneixements de la formació universitària (Humanitats, Traducció i Interpretació, Ciències Empresarials, Gestió i Administració Pública).

El nivell de la retribució és l'aspecte amb una pitjor valoració. De fet, únicament Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències Empresarials i Gestió i Administració Pública són els únics ensenyaments que valoren aquest aspecte com a suficient (amb més de 4, en una escala de l'1 al 7).

Els resultats de l'enquesta de la Universitat també apunten en aquesta direcció.

Com es valora l'opinió dels graduats sobre la satisfacció de la utilitat de la formació general rebuda?

De l'enquesta de l'AQU es desprèn que en general els graduats estan satisfets de la utilitat de la formació rebuda, excepte a Comunicació Audiovisual, en què la valoren amb un 3,37, en una escala de l'1 al 7.

Cal dir, però, que aquests resultats es consideren poc significatius, bàsicament degut al baix nivell de resposta d'aquesta qüestió. Per això sembla interessant donar suport a aquests resultats amb els de l'enquesta de la Universitat, de la qual s'obté que de tots aquells factors relacionats amb els estudis que puguin afavorir positivament la feina, els graduats entrevistats destaquen per sobre de tot la carrera cursada. Creuen que, des del punt de vista laboral, han fet una "bona inversió" cursant una carrera a la UPF.

4.2.7. Adequació de la formació inicial

Les taules 16a, 16b i 16c ofereixen informació sobre la valoració que fan els graduats tant del nivell de formació inicial de les diferents competències i habilitats, com de la utilitat d'aquestes en el seu desenvolupament professional (vegeu l'annex).

Competències acadèmiques. El nivell obtingut en la formació teòrica en general és molt més ben valorat que l'obtingut en la formació pràctica, excepte a Traducció i Interpretació i a Periodisme, en què el nivell de la formació pràctica es considera millor que el de la formació teòrica.

No obstant això, les valoracions sobre la utilitat de la formació rebuda per a la feina mostren que el nivell teòric que s'imparteix excedeix al necessari per treballar, mentre que la formació pràctica resulta força útil, tot i que en alguns casos és insuficient (Humanitats, Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Gestió i Administració Pública i Comunicació Audiovisual).

Competències instrumentals. Es reconeix un cert nivell de gestió, tot i que és un aspecte valorat com a molt útil per a la feina. Respecte a les competències instrumentals, en

general s'aprova el nivell, excepte a Dret, Relacions Laborals, Comunicació Audiovisual i Periodisme, i es consideren força útils per a la feina.

Competències interpersonals. En les habilitats de comunicació (expressió escrita i oral), tot i que les valoracions són bones el nivell obtingut es considera inferior a la utilitat d'aquesta habilitat per a la feina, excepte a Humanitats i a Traducció i Interpretació.

El nivell obtingut en el treball en equip és valorat positivament per tots els estudis excepte per Humanitats i Periodisme. Igualment la utilitat d'aquesta competència per a la feina està més ben valorada que el nivell obtingut, a excepció de Traducció i Interpretació, ja que és una feina molt individual.

Respecte al lideratge, és el factor pitjor valorat en relació amb el nivell obtingut. De fet, només Administració i Direcció d'Empreses l'aprova; en canvi, es considera força útil per a la feina, excepte a Humanitats, Traducció i Interpretació i Gestió i Administració Pública.

Competències cognitives. En general s'aprova el nivell obtingut d'aquestes competències, però la seva utilitat per a la feina sempre és superior al nivell assolit.

Resumint, i respecte al nivell obtingut, és de destacar que no hi ha cap d'aquestes competències que estigui molt ben valorada de forma generalitzada, ni cap que estigui molt mal valorada.

Igualment, no hi ha cap d'aquestes competències que predomini de forma clara sobre les altres a l'hora de treballar, sinó que en general és un equilibri entre totes.

Si bé en la majoria de casos s'aprecia un desviament entre el nivell obtingut i la utilitat, ja que excepte en la formació teòrica en general el nivell assolit es considera inferior a la utilitat a l'hora de treballar, aquest desequilibri no és massa gran ja que pràcticament en tots els casos és inferior a 1.

Com valora el CAI els punts forts i els punts febles de la formació tal com és vista pels mateixos graduats?

El CAI considera que hauria de prosseguir la tasca de dotar els estudis d'un component pràctic important, augmentar-lo en els casos en què és possible i millorar la seva qualitat mitjançant l'adaptació a les tasques professionals que hauran de desenvolupar els graduats.

Com ja s'ha esmentat diverses vegades en aquest informe, les competències interpersonals (habilitats de comunicació, treball en equip, lideratge) constitueixen probablement un tema per millorar en la formació de la UPF, que hauria d'iniciar activitats en aquest sentit a través d'actuacions dins de cada assignatura o de forma global dins de les facultats o fins i tot de la mateixa Universitat. Encara que s'ha realitzat un gran esforç en aquest sentit, el CAI recomana reconèixer la seva importància i la necessitat d'activitats per millorar-les.

4.2.8. L'atur en els graduats universitaris

Les taules 17a i 17b ofereixen informació sobre aquest aspecte, però degut al poc volum de graduats que es troben en aquesta situació es considera que la informació d'aquestes taules no és prou significativa (vegeu l'annex); per això per respondre aquest punt s'ha utilitzat la informació que aporta l'enquesta de la Universitat.

Segons l'enquesta de la Universitat de l'any 2002, entre els graduats de la UPF el 18,6% està a l'atur, però només l'1% busca feina de forma activa, i el 5,4% és demandant no actiu. El 12,2% restant no està buscant feina.

Dret (26,32%), Humanitats (22,03%) i Gestió i Administració Pública (18,37%) són els ensenyaments on hi ha un percentatge més elevat de graduats aturats al cap de dos anys d'acabar els estudis. Traducció i Interpretació i Economia els segueixen a més distància (11%).

A Dret (80,00%) i a Economia (66,67%), la majoria de graduats aturats són inactius, és a dir, no estan buscant feina, ja sigui perquè continuen els estudis (aquest és el cas més general) o per altres motius. A Humanitats i a Gestió i Administració Pública aquest percentatge és del 46,15% i del 33,33%, respectivament.

A Traducció i Interpretació no hi ha graduats aturats inactius, però la majoria fa menys de sis mesos que busca feina. Aquesta també és la situació de la majoria de graduats aturats actius d'Humanitats i Gestió i Administració Pública.

Punts forts, punts febles i direcció de les possibles millores

Punts forts

- Elevada taxa de graduació en el temps previst o en un any més.
- Elevada i ràpida inserció laboral dels graduats, i, en general, adequada als estudis finalitzats.
- Increment de l'estabilitat laboral dels graduats, no només com a conseqüència de la carrera professional, sinó que s'anticipa en les darreres cohorts.
- L'Enquesta d'inserció laboral que des de 1996 es realitza cada dos anys als graduats de la UPF.

Punts febles

- En alguns estudis, s'ha alentit la superació del període de subocupació funcional previ a una feina adequada al nivell d'estudis.
- Manca d'un coneixement aprofundit de les demandes del mercat laboral que permeti incrementar la idoneïtat dels graduats.

Propostes de millora

- Realitzar estudis per conèixer els canvis en els perfils de la demanda del mercat laboral.