



<Article>

La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa: una visió des del seu entorn professional

Manuela Alcañiz-Zanón, Carme Riera-Prunera, Òscar Claveria-González

Data de presentació: 22/02/2013

Data d'acceptació: 22/05/2013

Data de publicació: 01/07/2013

//Resum

La recerca que es presenta té com a objectiu enfocar una de les arrels de la manca de rendiment laboral dels treballadors: la formació que han rebut, en particular aquells que han seguit una trajectòria universitària. Per dur-ho a terme s'ha valorat l'encaix entre el marc didàctic i les competències que s'exigeixen als alumnes a l'hora d'incorporar-se al mercat de treball. S'ha partit d'una enquesta a persones acabades de llicenciar de la Facultat d'Economia de la Universitat de Barcelona, a docents d'aquesta mateixa Facultat i a empresaris. A partir dels resultats obtinguts s'ha fet una anàlisi de la situació dels joves treballadors en termes de competències instrumentals, interpersonals i professionals, centrada exclusivament en la percepció dels empresaris. Segons les conclusions, una planificació de la docència més centrada en l'estudiant, des del punt de vista de la seva formació integral, pot contribuir de forma essencial a incrementar la seva futura productivitat laboral.

//Mots clau

Competències instrumentals, competències interpersonals, competències professionals, productivitat, formació integral, llicenciats universitaris.

// Referència recomanada

Alcañiz-Zanón, M., Riera-Prunera, C., Claveria-González, O. (2013). La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa: una visió des del seu entorn professional. [En línia] *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 6 (2), 64-85. Accessible a: <http://www.ub.edu/ice/reire.htm>

// Dades de les autors

Manuela Alcañiz-Zanón. Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola. Facultat d'Economia i Empresa. Universitat de Barcelona. malcaniz@ub.edu

Carme Riera-Prunera. Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola. Facultat d'Economia i Empresa. Universitat de Barcelona. mcriera-prunera@ub.edu

Òscar Claveria-González. Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola. Facultat d'Economia i Empresa. Universitat de Barcelona. oclaveria@ub.edu



1. Introducció

En el context socioeconòmic actual, la docència universitària és clau per assolir els nous reptes que la societat planteja. Tal com constata Brennan (2008), els mecanismes d'interacció entre la societat i la universitat s'han de revisar. Durant el seu pas per la universitat, a l'estudiant se li ha de despertar la visió de futur, l'esperit emprenedor i la generació de noves idees. Això li permetrà trobar un espai al mercat laboral on pugui desenvolupar les seves capacitats i, alhora, fer una contribució eficaç a la millora econòmica del país. Òbviament, el paper del docent universitari és bàsic atès que és l'encarregat de guiar l'estudiant durant la seva preparació, en el benentès que no solament se li ha de proporcionar una formació específica, sinó també la capacitat general d'adaptar-se constantment a les noves necessitats i situacions del món laboral. En aquesta línia, Green *et al.* (2009) assenyalen que la universitat té una responsabilitat directa en la capacitat competencial dels estudiants, que requereix un esforç institucional de planificació i implementació.

A la literatura recent en temes d'educació superior, hi ha hagut un interès creixent per les capacitats i les competències que els estudiants adquireixen durant els seus estudis universitaris i com aquests encaixen amb el mercat laboral actual, no només a Catalunya (Corominas *et al.*, 2010; Serra, 2007), sinó també en l'àmbit espanyol (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2004; García-Aracil, Van der Velden, 2008; Marzo, Pedraja i Rivera, 2009; Salas, 2010) i l'europeu (Bridgstock, 2009; Nusche, 2008). La pràctica totalitat d'aquests estudis posa de manifest que el nivell de competències adquirides pels llicenciats està en general per sota del nivell exigint a la feina. Val a dir que en aquest context l'educació universitària està immersa en un canvi significatiu, tant de metodologia com d'adaptació a la realitat socioeconòmica, que es concreta en l'espai europeu d'educació superior (García i Pérez, 2008). A més, veiem com el debat teòric té plena vigència a l'actualitat, ja que a l'hora de parlar de les mesures per reforçar l'economia tant es fa referència als ajustos pressupostaris pel que fa a la despesa universitària com al gran puntal que ha de ser la productivitat dels treballadors. En aquest sentit, els desajustos existents al mercat laboral sobre els quals els agents econòmics fa temps que debaten intensament creiem que cal fer-los extensius també al món universitari com a punt de partida d'aquest mercat laboral.

La nostra investigació en relació amb les competències s'ha centrat en l'àmbit de l'economia i l'empresa. En bona mesura s'ha fet així perquè analitzar tots els camps conjuntament pot fer perdre molts dels detalls i també dels matisos que caracteritzen de forma diferent cada disciplina i, per extensió, cada sector laboral. Per altra banda, tal com ha posat de manifest el darrer estudi sobre demanda i oferta de treball realitzat per Adecco Professional (2012), els llicenciats en Economia i en Administració i Direcció d'Empreses són els que tenen més demanda al mercat laboral. Aquest és un dels motius pels quals la recerca es focalitza en aquests llicenciats. Ara bé, ens agradaria comentar que malgrat aquesta evident restricció inicial, en un futur aquesta anàlisi es pot estendre a la resta de sectors, ja que moltes de les competències que es tracten no són específiques d'aquestes titulacions; això sí, sempre tenint en compte les seves particularitats. És per aquest motiu que les conclusions que es presenten intenten ser concises, estrictes i sobretot acotades, per tal de poder obtenir els resultats més precisos possibles i que, alhora, sigui possible fer-ne una fàcil extensió a la resta d'àmbits de coneixement.



2. Objectius

L'objectiu d'aquest article és aprofundir en l'anàlisi de les competències que un titulat hauria de tenir desenvolupades abans de començar la seva trajectòria professional. Hager i Holland (2006) expliquen que les competències genèriques han esdevingut tan importants que arriben a marcar la diferència entre un empleat eficient i un de mediocre. La seva adquisició es desenvolupa al llarg de tota la vida, essent el pas per la universitat un dels moments en què la persona pot rebre una major quantitat d'estímuls que l'ajudin en aquesta tasca vital tan prioritària. En aquesta primera anàlisi descriptiva de la situació ens interessa centrar-nos exclusivament a saber què és el que des del món laboral es demana pel que fa a competències i quin grau assoleixen els estudiants que s'acaben de llicenciar.

D'aquesta manera, l'article valora la coherència existent entre el nivell competencial que els empresaris requereixen als llicenciats per desenvolupar la seva tasca professional dins de l'empresa, i el nivell amb què arriben i, per tant, que han assolit durant els seus estudis. En particular, la recerca posa l'accent a esbrinar què ha de saber l'estudiant per ser capaç de treballar i seguir aprenent de forma autònoma. Aquesta és una de les exigències del mercat laboral que ha trobat fins ara menys resposta en els objectius de docència universitària. Una hipòtesi de partida és que l'estudiant que aprèn a autogestionar el seu aprenentatge durant el seu pas per la universitat també sabrà desenvolupar les seves tasques professionals amb iniciativa, creativitat i el grau d'autonomia necessari (Moore i Murphy, 2009). Es parla, així, de cobrir les necessitats de l'estudiant de manera que es prevegi no només l'adquisició dels coneixements teòrics propis de la disciplina, sinó també tot el seguit de competències que necessitarà per tal de desenvolupar de forma excel·lent la seva tasca un cop s'incorpori al món laboral (González i González, 2008; Hernández *et al.*, 2009).

Ara bé, cal tenir present que les divergències i el descontentament expressat pels empresaris pot ser indicatiu només d'una visió a curt termini sense tenir en compte la necessitat de formació integral de l'estudiant, element clau per adaptar-se a un món que canvia constantment i cada cop més ràpid; per tant, l'article no s'ha d'entendre com una crítica, sinó simplement com una constatació de les discrepàncies existents. Posteriorment, caldrà analitzar amb profunditat els resultats posant-los dins del context econòmic, objectiu que va més enllà d'aquest article.

3. Metodologia

Les competències bàsiques

Abans de detallar les fases de l'estudi cal aclarir que quan es parla de competències en aquest treball s'al·ludeix a la definició que en fa la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, és a dir: *els coneixements i capacitats que permeten l'exercici de l'activitat professional conforme a les exigències de la producció i l'ocupació.*



Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

L'estudi se centra en tres tipus de competències: instrumentals, interpersonals i professionals. Aquestes darreres també s'anomenen sistèmiques, i són les que fan referència a l'aplicació final de les habilitats a l'àmbit laboral, en aquest cas en relació amb l'economia i l'empresa. En aquest sentit, les competències instrumentals són les que estan relacionades amb les habilitats cognitives, metodològiques, tecnològiques i lingüístiques, que engloben aspectes essencials per fer possible el desenvolupament de la resta. Les interpersonals, per la seva banda, són les competències relacionades amb la capacitat de comunicació entre les persones, com el domini de la llengua oral i escrita o el treball en equip. Finalment, les que hem anomenat professionals (també dites sistèmiques) fan referència a la integració de les capacitats cognitives i les destreses pràctiques, i permeten que la persona pugui adaptar els seus coneixements a la realitat professional que l'envolta; són habilitats com ara l'adaptació a noves situacions, la capacitat d'aprenentatge o la iniciativa i l'emprenedoria.

Ara bé, hi ha moltes altres classificacions competencials, tal com expliquen García-Aracil i Van der Velden (2008). Aquest autors, per exemple, les agrupen en organitzatives, metodològiques, participatives, especialitzades, genèriques i socioemocionals. Kellermann (2007), per la seva banda, s'estima més la classificació en acadèmiques-generals, científiques-operatives, personals-professionals, socials-reflexives i psicològiques-manuals. Tanmateix, en aquesta recerca, atès l'àmbit en què es desenvolupa i el desig de facilitar la resposta per part dels empresaris, s'han agrupat en els tres grups esmentats, seguint una classificació similar a la del projecte europeu Tuning (Pagani, 2009). La taula següent mostra la classificació emprada:

TAULA 1. Classificació de les competències.

Instrumentals	Interpersonals	Professionals
Capacitat d'anàlisi i síntesi	Comunicació oral en català/castellà	Adaptació a noves situacions
Capacitat d'organització i planificació	Comunicació escrita en català/castellà	Capacitat d'aprenentatge
Coneixements generals bàsics	Capacitat de crítica i autocrítica	Creativitat
Coneixements específics de la titulació	Treball en equip	Iniciativa i emprenedoria
Coneixement de segona llengua	Lideratge	Autoexigència i motivació per a l'èxit
Habilitats bàsiques informàtiques	Capacitat de treball sota pressió	Assumpció de responsabilitats i presa de decisions
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	Capacitat de transmetre coneixements	Raonament i ús de vocabulari referent a l'economia
Resolució de problemes	Capacitat de negociació	Capacitat d'extracció de conclusions i interpretació de resultats
Capacitat de cerca i gestió de la informació	Apreciació de la diversitat cultural	Elaboració d'informes tècnics
Capacitat de treball autònom	Habilitat per imposar autoritat	Importància de l'ètica empresarial

Font: elaboració pròpia a partir de la metodologia Tuning.



Fases i desenvolupament de la recerca

La investigació s'ha articulada en tres fases. En primer lloc, es va començar elaborant el marc de referència a partir d'una revisió exhaustiva de la literatura existent mitjançant la cerca d'articles i treballs publicats en revistes especialitzades en docència universitària. Aquesta cerca va permetre conèixer els antecedents del tema per tractar, tant d'àmbit europeu com català. En l'àmbit europeu es va aprofundir en els projectes Tuning (Pagani, 2009) i Cheers (Schomburg i Teichler, 2006). En l'àmbit català, l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya ha elaborat diversos informes sobre la inserció laboral dels graduats universitaris, que han estat un referent proper per a aquest estudi (Corominas *et al.*, 2010; Serra, 2007).

A continuació, en una segona fase, es van establir les competències i es van elaborar tres qüestionaris en línia sobre adquisició i necessitat de competències professionals, que posteriorment es van distribuir als tres col·lectius implicats en la recerca: estudiants acabats de llicenciar, empresaris i docents universitaris.

Concretament, per elaborar els qüestionaris es van prendre com a referència els estudis que des de diversos centres i institucions de recerca han anat dissenyant les competències bàsiques. El punt de partida essencial ha estat el Qüestionari ICE Tuning (Pagani, 2009, subvencionat per la Comissió Europea), el qual ha estat complementat amb el Qüestionari UB, *Guia d'avaluació externa de la transició al mercat laboral*, i el Treball AQU d'adequació al mercat laboral català. A les competències emprades en el projecte Tuning se n'hi van afegir algunes més que es van considerar necessàries a fi d'obtenir-ne un recull més acurat i, sobretot, poder explicitar alguns aspectes, com ara l'actitud dels estudiants, que no hi quedaven prou clarament recollits.

Tot i que es tractava d'una mateixa enquesta, se'n van haver de fer tres versions per adaptar-les a les característiques concretes de cadascun dels col·lectius per tal que valoressin les competències. A més, es van incloure també tot un seguit de preguntes de caràcter socioeconòmic per a cada col·lectiu amb la finalitat de poder fer una anàlisi posterior al màxim d'exhaustiva possible. Als tres col·lectius se'ls demanà, a partir dels tres llistats de competències proposades, i per a cadascun dels tres aspectes específics que es volia analitzar, dos tipus de valoracions: en primer lloc, la classificació de les que consideressin més importants; i en segon lloc, que en valoressin, per a cadascuna, en una escala d'u a sis, la importància en l'adquisició i en el desenvolupament. Com es pot pensar, les preguntes sobre aquests dos aspectes (importància i assoliment) responen a l'interès específic de trobar el nivell d'encaix entre el que s'ensenya a la universitat i el que es demana al món laboral.

Finalment, la darrera fase es va centrar en l'anàlisi dels resultats. Com ja s'ha dit, aquest treball centra l'atenció en la resposta dels empresaris amb l'objectiu d'analitzar el punt de vista del mercat laboral, és a dir, per una banda, la impressió que rep l'empresari del nivell de coneixements adquirits per part dels llicenciats, i, per l'altra, les qualitats fomentades o adquirides durant el seu procés d'aprenentatge a la universitat. Això hauria de permetre valorar el nivell de coneixements i habilitats assolits pels llicenciats com a resultat de la finalització del seu programa d'estudis.



Població d'estudi

La implementació de les preguntes i la distribució dels qüestionaris es va fer a través d'un creador d'enquestes en línia¹. Es va enviar un correu a tots els col·lectius explicant l'esperit de l'estudi i demanant la col·laboració mitjançant la resposta de forma anònima del qüestionari inclòs en forma d'enllaç electrònic. En concret, per garantir-ne la màxima difusió, pel que fa als estudiants es va contactar amb la Secretaria d'Estudiants de la Facultat d'Economia i Empresa² de la Universitat de Barcelona, on consten tots els registres dels alumnes i antics alumnes, per poder disposar d'una base de correus electrònics exhaustiva d'estudiants acabats de llicenciar. Això ens va permetre disposar d'una mostra d'estudiants triada a l'atzar seguint un mostatge aleatori simple que ens garantís les característiques desitjables en termes d'error mostral màxim i de marge de confiança. Es va considerar també que els llicenciats havien de dur entre 2 i 5 anys al mercat laboral, per tal que ja tinguessin una visió clara de quines són les competències que més es valoren per al seu exercici professional; d'aquí que de la base de dades triéssim només els que feia entre 2 i 5 anys que havien acabat, com a millor aproximació. En relació amb els empresaris, es va demanar la col·laboració al Servei de Relacions Externes de la mateixa Facultat i a Foment del Treball. Ambdós van difondre el qüestionari entre les empreses de les seves bases de dades de forma anònima. Pel que fa a la Facultat, les empreses, tant públiques com privades, a les quals es va enviar l'enquesta són les que han donat feina a llicenciats o han tingut en pràctiques estudiants de la mateixa Facultat. Finalment, pel que fa als docents, els enquestats van ser el personal docent i investigador vinculat a la Facultat. El Deganat de la Facultat d'Economia i Empresa va enviar la informació a les adreces de tot el professorat de les titulacions impartides a la Facultat d'Economia i Empresa, sense cap limitació, de manera que tots els departaments de la Facultat hi fossin representats.

Com es pot comprovar, els llicenciats, empresaris i personal acadèmic que han format part de la població d'estudi estan majoritàriament vinculats d'una manera o altra als ensenyaments que s'imparteixen a la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona. Cal tenir present que la Facultat d'Economia i Empresa reunia el curs 2010-2011 un total de 593 professors i 10.683 estudiants, per tant, era el centre de la Universitat de Barcelona amb més activitat acadèmica. En darrer lloc, cal comentar que la tramesa de correus va incloure un primer enviament i un segon a manera de recordatori.

Tres mesos després d'enviar els correus en qüestió, es van tancar els qüestionaris amb el nombre de respostes següent: 282 per part dels estudiants, 185 pel que fa als docents universitaris i 238 empresaris. Un cop obtingudes les respostes, es van tractar estadísticament per tal d'elaborar l'estructura competencial en funció de cadascun dels grups enquestats. Aquesta tasca s'ha dut a terme mitjançant una anàlisi tant qualitativa, amb l'obtenció del marc general de la situació dels llicenciats, com quantitativa, amb l'elaboració de diverses estadístiques descriptives bàsiques i avançades. A la darrera fase es van posar en consonància les competències exigides al mercat de treball i les adquirides a la universitat, i se'n va valorar

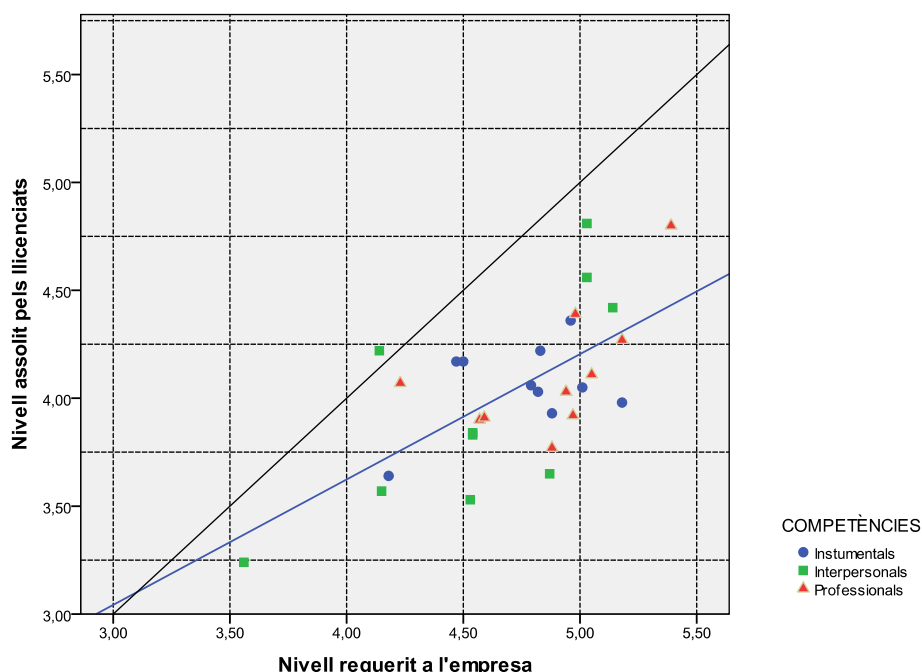
¹ SurveyMonkey (surveymonkey.com)

² L'antiga Facultat d'Economia de la Universitat de Barcelona es va agrupar amb l'Escola d'Empresarials l'any 2009, i va formar el que ara és la Facultat d'Economia i Empresa. Tanmateix, durant el període en què van estudiar els llicenciats del nostre estudi la fusió encara no estava feta i per això parlem només de la Facultat d'Economia.

l'encaix i les discrepàncies. En darrer terme, la finalitat és obtenir uns resultats que siguin explicatius i, alhora, aclaridors de la situació actual dels llicenciats, i que al mateix temps permetin trobar i mostrar alguns aspectes clau relacionats directament amb la productivitat d'aquests llicenciats i, per extensió, de l'economia.

4. Anàlisi i valoració dels resultats³

Val a dir que els resultats que es mostraran estan afectats per un factor d'escala que recull la major o menor propensió a fer valoracions positives que tenen els diferents individus. De totes maneres, el fet de treballar amb mitjanes i comparar valoracions aparellades dutes a terme pel mateix individu, es tradueix en què el factor d'escala sigui irrellevant. És a dir, es farà una anàlisi de les diferències entre els nivells assolits de les diferents competències i els nivells requerits a l'empresa, sense que afecti l'escala en què es troben les valoracions, que oscil·len entre 1 (pitjor valoració) i 6 (millor valoració). Aquesta anàlisi es pot fer mitjançant diversos mètodes estadístics, que lògicament han de dur a les mateixes conclusions. En un treball previ, Alcañiz *et al.* (2012) duen a terme una anàlisi descriptiva general per als tres grups d'anàlisi que permet observar algunes discrepàncies entre ells, sense focalitzar l'interès en cap. Aquest treball, però, se centra exclusivament en la percepció que tenen els empresaris del nivell de competències dels treballadors que s'han incorporat recentment a l'empresa.



Gràfic 1. Nivell de competències requerit per l'empresa versus nivell assolit pels llicenciats, segons la percepció dels empresaris.

³ L'anàlisi de les dades s'ha fet mitjançant el programa estadístic SPSS 17.0.



L'anàlisi que es mostrarà s'ha basat en un ajust lineal. Els models lineals són una explicació simplificada i àgil de la realitat (Wooldridge, 2006; Johnston i Dinardo, 2001), i miren d'esbrinar si existeix una relació de causalitat entre dues variables; si n'hi ha, proporcionen una equació (una recta en aquest cas) que la quantifica i l'explica. És una anàlisi senzilla però a la vegada molt informativa per estudiar les discrepàncies i les concordances existents entre els dos grups (empresaris i acabats de llicenciar) pel que fa a la seva visió sobre les competències. A partir de l'anàlisi d'aquesta relació de causalitat ens podem plantejar tot un seguit de preguntes: quin és el motiu principal de les discrepàncies? És inevitable que hi siguin? S'haurien d'atendre millor les exigències empresarials i que la universitat adapti els seus ensenyaments per tal de dotar els estudiants de les habilitats i destreses que després se'ls requeriran quan s'incorporin al món laboral? O, per contra, cal que la universitat es mantingui ferma per fomentar aquelles competències que considera imprescindibles i necessàries per a la formació integral de l'estudiant i, per tant, hauria de ser l'empresa la que modifiqui les seves exigències pensant més a llarg termini? Les respostes segurament diferirien en funció del col·lectiu a qui féssim la pregunta, atès que cada col·lectiu tendirà cap al que cregui més convenient en funció dels seus interessos, que poden ser més a curt o a llarg termini depenent de l'objectiu final.

Tanmateix, i atès que aquesta primera anàlisi la fem des del punt de vista de l'empresariat, la variable que hem considerat com a dependent serà el nivell de competències assolit pel titulat quan treballa a l'empresa, i la variable independent, el nivell requerit per l'empresa, en el benentès que entre tots dos se situa el nivell de competències transmès a la universitat, que serà el que determini la major o menor relació entre les dues variables, així com l'especificació que tindrà l'equació estimada resultant.

La primera visió, més genèrica, ens la dóna la relació conjunta dels tres tipus de competències, que confirma els resultats dels estudis anteriors, ja que el nivell competencial requerit a l'empresa se situa, de mitjana, per sobre del nivell desenvolupat pels llicenciats que hi treballen (gràfic 1) i a una distància considerable. En concret, tal com es pot apreciar, la recta ajustada té un pendent significatiu al 5 %, igual a 0,581. Per tant, existeix una relació lineal positiva entre les dues variables, tot i que només d'una intensitat moderada (coeficient de correlació lineal igual a 0,651). Si comparem el pendent de la recta estimada amb el de la recta $Y = X$, la diferència es pot quantificar en un 42 %. És una discrepància important i a la vista de l'interval de confiança (taula 3) es pot concloure que no es pot assumir que el pendent de la recta ajustada sigui igual a 1. Per tant, les discrepàncies són plenament significatives⁴.

En qualsevol cas, a partir d'aquesta primera informació es pot apreciar com la valoració de les competències que fan els empresaris, avaluades respecte de les necessitats de l'empresa, és sempre superior a la percepció que tenen sobre el nivell assolit pels llicenciats, i es posa de manifest una crítica pel que fa a l'ensenyament respecte a l'adquisició de competències per part dels llicenciats.

⁴ En el cas que el nivell de competències desenvolupat a l'empresa s'ajustés al nivell requerit, el pendent de la recta no seria significativament diferent de la unitat. Un valor superior del pendent indicaria que el nivell assolit superaria el nivell requerit.

Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

TAULA 2. Nivell requerit a l'empresa i nivell assolit pel llicenciat per a cada competència.

	Nivell assolit		Nivell requerit		Diferències	
	Mitjana	Desv. típ.	Mitjana	Desv. típ.	Mitjana	Desv. típ.
Competències instrumentals	4,06	1,00	4,76	0,96	0,70	1,15
Capacitat d'anàlisi i síntesi	4,06	0,85	4,79	0,85	0,73	0,99
Capacitat d'organització i planificació	4,05	1,02	5,01	0,80	0,96	1,18
Coneixements generals bàsics	4,17	0,82	4,47	0,84	0,30	0,97
Coneixements específics de la titulació	4,17	1,00	4,50	1,00	0,33	1,01
Coneixement d'una segona llengua	3,64	1,31	4,18	1,55	0,54	1,59
Habilitats bàsiques informàtiques	4,22	1,04	4,83	0,95	0,61	1,08
Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	4,03	0,96	4,82	0,90	0,80	1,09
Resolució de problemes *	3,98	1,00	5,18	0,84	1,20	1,20
Capacitat de cerca i gestió de la informació	4,36	0,94	4,96	0,87	0,60	1,08
Capacitat de treball autònom	3,93	1,08	4,88	0,95	0,95	1,28
Competències interpersonals	3,97	1,02	4,55	1,01	0,58	1,17
Comunicació oral en català/castellà	4,81	0,89	5,03	0,98	0,22	1,04
Comunicació escrita en català/castellà	4,56	1,01	5,03	0,98	0,46	1,22
Capacitat de crítica i autocrítica	3,84	0,96	4,54	0,89	0,71	1,18
Treball en equip	4,42	1,01	5,14	0,93	0,71	1,25
Lideratge	3,57	0,99	4,15	0,95	0,58	1,03
Capacitat de treball sota pressió *	3,65	1,13	4,87	0,96	1,22	1,29
Capacitat de transmetre coneixements	3,83	0,99	4,54	0,96	0,71	1,17
Capacitat de negociació *	3,53	1,14	4,53	1,11	1,00	1,30
Apreciació de la diversitat cultural **	4,22	0,98	4,14	1,19	-0,08	1,04
Habilitat per imposar autoritat	3,24	1,08	3,56	1,13	0,33	1,16
Competències professionals	4,12	1,00	4,88	0,95	0,76	1,16
Adaptació a noves situacions	4,27	0,88	5,18	0,84	0,91	1,09
Capacitat d'aprenentatge	4,80	0,84	5,39	0,70	0,59	0,90
Creativitat	3,90	1,02	4,57	1,09	0,67	1,15
Iniciativa i emprenedoria *	3,92	1,13	4,97	0,96	1,05	1,27
Autoexigència i motivació per a l'èxit	4,11	1,02	5,05	0,87	0,95	1,21
Assumpció de responsabilitats i presa de decisions *	3,77	1,12	4,88	0,99	1,11	1,30
Raonament i ús de vocabulari econòmic	4,07	0,94	4,23	1,03	0,16	1,09
Capacitat d'extracció de conclusions i interpretació de resultats	4,03	1,03	4,94	0,88	0,91	1,18
Elaboració d'informes tècnics	3,91	1,06	4,59	1,07	0,67	1,24
Importància de l'ètica empresarial	4,39	0,92	4,98	1,09	0,59	1,18

* Discrepàncies positives superiors o iguals a un punt entre el nivell requerit i l'assolit.

** Discrepàncies negatives entre el nivell requerit i l'assolit.

Font: elaboració pròpia.



TAULA 3. Ajust lineal entre el nivell de competències requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats.

Model	Coef.	T	P - valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	1,300	2,142	0,041	(0,057; 2,543)
Nivell requerit per l'empresa	0,581	4,544	0,000	(0,319; 0,843)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 42,4\%$.

Font: elaboració pròpia.

Cal, però, fer una anàlisi a fons, per separat i amb més detall, de cada grup de competències per tal de trobar les especificitats de cada col·lectiu, concretar quines són les competències que estan més ajustades i veure què és allò que els empresaris valoren més, i on se situen les discrepàncies més grans, a fi d'intentar deduir-ne els possibles motius i implicacions a curt, a llarg o a mitjà termini.

Anàlisi dels grups de competències

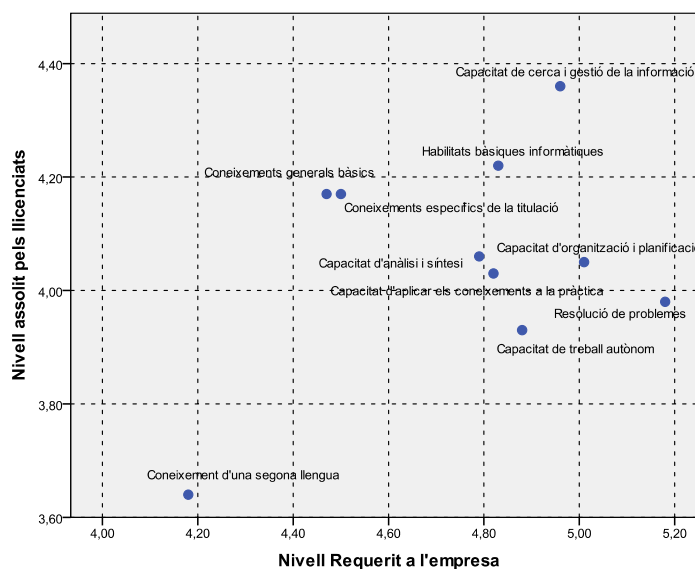
Competències instrumentals

Es tracta de les habilitats genèriques que els llicenciats han d'haver adquirit i desenvolupat al llarg dels seus estudis, inclosos aquells aspectes i capacitats més bàsics. El primer aspecte que cal analitzar és el comportament atípic d'una de les competències, *el coneixement d'una llengua estrangera*, que se situa a la banda baixa de la línia de valoracions i ho fa en ambdós casos (gràfic 2a). Es tracta d'un resultat que crida l'atenció pel fet de ser la competència menys valorada en tots dos vessants i amb una àmplia diferència respecte a la resta de competències. Val a dir que les mateixes valoracions, que són baixes, es van obtenir segons la percepció dels llicenciats i dels professors universitaris (Alcañiz *et al.*, 2012). Ara bé, amb això no volem dir que els empresaris o els estudiants no la valorin, sinó que ho fan per sota de la resta. Un motiu que podria explicar aquest fenomen pot ser l'encara relativament baix nivell d'internacionalització de l'economia i, per extensió, de l'estructura empresarial del país: poques empreses exporten i moltes empreses petites sobreviuen només aquí; per això la crisi ens afecta més fortament, atès que si baixa el consum intern tenim menys sortides que altres països amb una base exportadora molt més forta. Ara bé, un factor important que incideix en aquests resultats és, sens dubte, la mida de l'empresa. Empreses amb un nombre de treballadors elevat tindran, en general, una orientació a l'exterior molt més elevada que empreses amb un nombre molt reduït de treballadors, de manera que els resultats obtinguts poden estar esbiaixats pel que fa al nombre de treballadors, ja que a l'enquesta totes les empreses responien un únic cop, independentment de la seva mida. En anàlisis posteriors més detallades ampliarem els resultats i els concretarem per tal d'identificar les possibles discrepàncies de valoració existents pel que fa a la importància del coneixement d'una o més llengües estrangeres en funció de la mida empresarial. El que sí que queda de manifest en aquesta primera anàlisi conjunta és un mapa global de la situació genèrica que mostra que els resultats es poden millorar.

Per altra banda, aquests mateixos resultats (valoració del nivell requerit de 4,15 punts sobre 6, lleugerament més alta que la valoració del nivell assolit, de 3,57 punts sobre 6) contradirien un

Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

estudi d'àmbit europeu (García-Aracil i Van der Velden, 2008) on es mostrava que a Espanya el nivell assolit de llengua estrangera es considerava relativament per sobre del nivell requerit. Cal tenir en compte, però, que l'anàlisi es va fer amb dades que arribaven només fins a finals dels anys noranta, deixant de banda, per tant, els canvis que s'han anat produint al llarg dels darrers anys. En tot cas, es tracta d'un nivell més aviat baix d'exigència dins del context i les perspectives econòmiques actuals.



Gràfic 2a. Competències instrumentals. Nivell requerit per l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris.

TAULA 4a. Ajust lineal entre el nivell de competències instrumentals requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats.

Instrumentals	Coef.	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	2,852	2,795	0,023	(0,499; 5,205)
Nivell requerit a l'empresa	0,254	1,187	0,269	(-0,239; 0,747)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 15\%$. Font: elaboració pròpia.

La resta de resultats ens mostren que la *resolució de problemes* és la competència més valorada en l'àmbit empresarial i, alhora, aquella on les discrepàncies són més grans. Aquesta falta d'encaix pot ser deguda a la dificultat en el tractament en l'ensenyament i al fet que ha de ser l'alumne qui, de forma autònoma i amb els recursos adquirits, l'hagi d'anar desenvolupant al llarg de la seva vida professional. Val la pena remarcar que la competència que els empresaris consideren més ben assolida per part dels llicenciats és la *capacitat de cerca i gestió de la informació* seguida de les *habilitats informàtiques*, que es pot interpretar favorablement a la tasca de la universitat, perquè no es queda en el fet de transmetre coneixements, sinó que, en certa manera, també fomenta la necessitat de buscar-los i aplicar-los. Sembla, per tant, que el mercat demana és un aprenentatge més pràctic on la capacitat d'organització i planificació, així com l'aplicació dels coneixements a la realitat, siguin més importants.



Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

Ara bé, la influència de l'observació atípica *coneixement d'una llengua estrangera* podria condicionar l'anàlisi global dels resultats obtinguts fins al punt que el pendent no és significatiu i, en conseqüència, no podem parlar de divergències globals pròpiament dites (taula 4a). És per això que hem fet una anàlisi d'influència per tal de conèixer les observacions mostrals que tenen una forta repercussió en el model i aquelles que poden considerar-se atípiques i no s'hi ajusten. Emprant la distància de Cook per detectar aquestes observacions veiem com clarament el coneixement *d'una llengua estrangera* seria una observació atípica i traient-la de l'anàlisi els resultats que obtenim, tot i que no són del tot concloents, sí que ens posen de manifest un aspecte destacable: la tendència apreciable pel que fa a la presència d'una relació que ha passat de ser positiva a ser negativa entre el nivell de competències requerit i l'assolit (taula 4b). Per intentar capturar millor aquesta relació negativa, i seguint aplicant el criteri del càlcul de la distància de Cook⁵, hem eliminat també la *capacitat de gestió i cerca de la informació*. En fer-ho veiem com les discrepàncies resulten plenament significatives des del punt de vista estadístic, tal com indica el fet que l'interval de confiança no conté la unitat i sí que conté el zero (taula 4c). Això ens diu que el nivell que demana l'empresa pot arribar a no tenir relació amb el nivell desenvolupat en de la formació acadèmica de l'estudiant, mentre que no és estadísticament possible que hi hagi una coincidència plena. D'entrada, es podria pensar que la presència d'una forta divergència en la valoració que fan els empresaris pot ser deguda al fort pes que tenen els aspectes teòrics i bàsics en els programes docents. Ara bé, els resultats ens indiquen com els coneixements generals bàsics i els específics de la titulació són aquells en què sembla que hi ha un consens més elevat, fet que reafirmaria la universitat com a transmissora i creadora de coneixement genèric més que no pas d'habilitats específiques.

TAULA 4b. Ajust lineal entre el nivell de competències instrumentals requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats sense la llengua estrangera.

Instrumentals	Coef.	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	4,940	4,807	0,0023	(2,510; 7,370)
Nivell requerit per l'empresa	-0,172	-0,811	0,444	(-0,675; 0,330)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 8,6 \%$. Font: elaboració pròpia.

⁵ És una manera de mesurar com n'estan, d'allunyats, els valors de la recta d'ajust. Segons aquest càlcul, s'eliminen els que estan molt allunyats perquè es considera que interfereixen en la relació, amb l'objectiu de trobar un millor ajust.



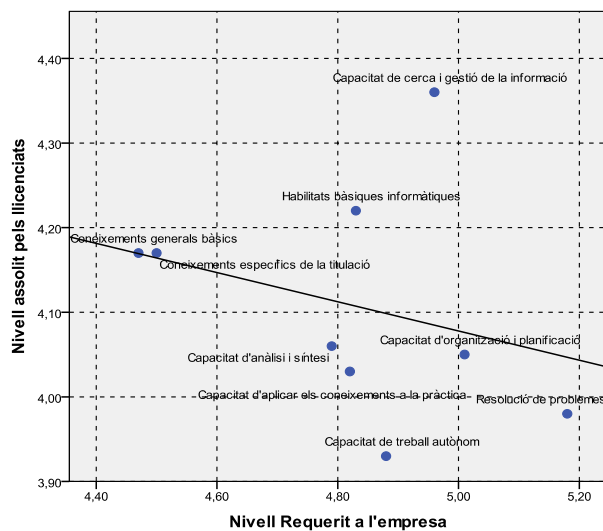
Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

TAULA 4c. Ajust lineal entre el nivell de competències instrumentals requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats sense la llengua estrangera ni la capacitat de cerca i gestió de la informació.

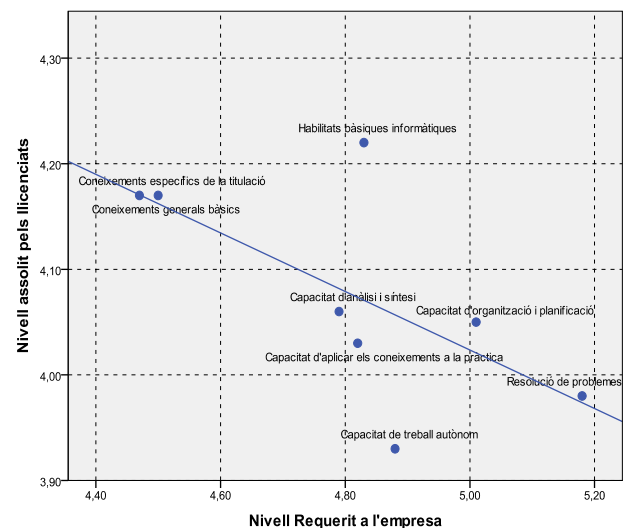
Instrumentals	Coef.	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	5,409	8,463	0,000	(3,845; 6,973)
Nivell requerit per l'empresa	-0,277	-2,0880	0,082	(-0,602; 0,048)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 42,1 \%$. Font: elaboració pròpia.

Els resultats també posen de manifest un fet curiós i que no torna a passar en cap dels altres dos blocs competencials: com més valor dóna l'empresari a una competència, menys valor se li ha donat a l'hora d'adquirir-la, un fet que certament és destacable. Aquesta relació negativa (gràfics 2b i 2c) ens demostraria de forma molt contundent les diferents visions que tenen l'empresariat i el món acadèmic sobre els continguts. Ara bé, quina és la millor? Què és el més correcte pensant en termes del model econòmic del país a llarg termini? La resposta no és clara, atès que pot passar que els empresaris vulguin cobrir la demanda concreta de curt termini i en funció d'això facin la seva demanda i organitzin la seva estratègia, fet que tindria unes conseqüències no excessivament positives a llarg termini. Caldria que aprofundíssim més en aquest aspecte per tal de veure'n els motius i analitzar-ne les conseqüències. Però això ho deixem per més endavant ja que s'escapa dels objectius del present estudi.



Gràfic 2b. Competències instrumentals. Nivell requerit a l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris, exclosa la llengua estrangera.



Gràfic 2c. Competències instrumentals. Nivell requerit a l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris, exclosa la llengua estrangera i la capacitat de cerca i gestió de la informació.



Competències interpersonals

Són les habilitats comunicatives i de desenvolupament dins de l'empresa i també les que resulten més satisfactòries pel que fa al seu assoliment. Si ens fixem en el grau de correlació existent, les interpersonals són les competències que mostren més correspondència entre els nivells requerit i assolit. Tot i això, en general podem dir que les discrepàncies resulten significatives des del punt de vista estadístic sense poder descartar que no ho siguin, atès que l'interval de confiança conté la unitat (situació de coincidència) i no conté el zero, treballant al 5 % de significació (taula 5).

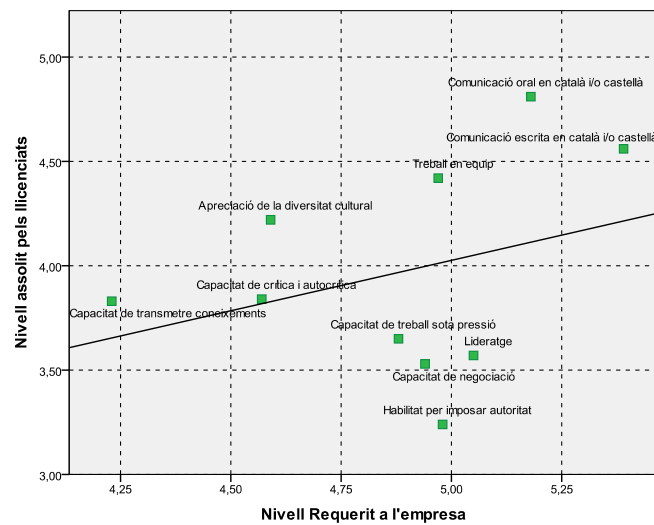
El fort component de desenaix no és tan estrany si pensem que es tracta d'habilitats més que no pas de coneixements i, per tant, la seva transmissió és més complexa; una transmissió que, a més, pot entrar en conflicte amb els objectius genèrics de la universitat, centrats en el coneixement i la creació d'una base sòlida a l'entorn d'aquest coneixement. Si les analitzem en detall, el *treball en equip* és la competència més valorada segons les necessitats de l'empresa, mentre que la *comunicació escrita en català i/o castellà* és la que obté una millor valoració en funció del nivell assolit pels llicenciats. L'*habilitat d'imposar autoritat*, per la seva banda, és la competència menys valorada des de tots dos vessants. Recordem que els llicenciats que formen la població estudiada fa entre 2 i 5 anys que treballen a l'empresa, de manera que possiblement encara no hagin assolit càrrecs directius que requereixin aquesta habilitat, com tampoc les de *lideratge* o *negociació*, també amb una valoració baixa. Ara bé, aquesta discrepància també ens pot parlar del tipus de llocs de treball que les empreses necessiten, més aviat intermedis-baixos i, per tant, novament del tipus de teixit empresarial.

Pel que fa a les màximes discrepàncies, les trobem quan es tracta de *treballar sota pressió* i en el que fa referència a la *negociació* (la diferència és superior a 1 punt en una escala valorativa de 6). Ambdós aspectes podrien confirmar que els llicenciats que fa poc que s'han incorporat a l'empresa desenvolupen unes tasques amb poca responsabilitat. Respecte a les discrepàncies més petites, aquestes les observem en la *imposició d'autoritat* i en la *comunicació oral i escrita*. Tanmateix, el fet que tant la comunicació oral com l'escrita siguin força ben valorades pels empresaris contrasta amb la visió dels docents, molt més crítica, ja que dins de l'àmbit universitari són comunes les queixes, especialment sobre el nivell d'escriptura dels estudiants. Es tracta, doncs, d'un aspecte en què caldrà incidir en estudis posteriors per tal de comprovar quin és el nivell comunicatiu dels nostres graduats, però també quin és el que se'ls exigeix a l'hora d'exercir la seva feina. A l'espera de dur a terme una anàlisi més profunda, aquest fet podria assenyalar que potser el nivell de coneixement lingüístic també ha baixat a les empreses, de manera que es troba acceptable el que demostren els llicenciats.

Un darrer aspecte destacable és l'*apreciació de la diversitat cultural*. Es tracta de l'única competència analitzada en què el nivell assolit supera el requerit, no només en aquest bloc competencial, sinó en tota l'anàlisi global, fet que sens dubte ens parla clarament de la presència d'aquesta competència en el món laboral, que potser posa de manifest un petit canvi de mentalitat entre la gent més jove que ha entrat a formar part del mercat de treball.



Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*



Gràfic 3. Competències interpersonals. Nivell requerit a l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris.

TAULA 5. Ajust lineal entre el nivell de competències interpersonals requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats.

Interpersonals	Coef.	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	0,601	0,520	0,617	(-2,062; 3,264)
Nivell requerit a l'empresa	0,739	2,930	0,019	(0,157; 1,321)

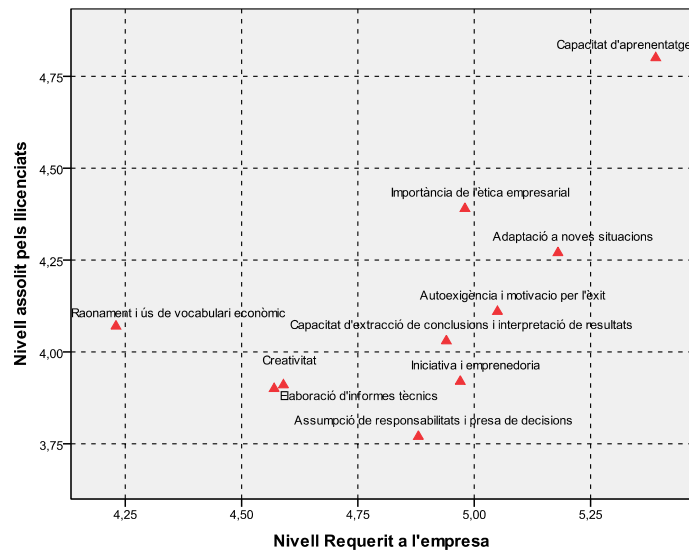
Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 51,8 \%$. Font: elaboració pròpia.

Competències professionals

Són les competències més pròpiament i directa vinculades amb l'exercici de la professió. Tot i les discrepàncies, d'entrada no es pot descartar cap de les dues possibilitats més extremes, que no hi hagi cap discrepància o que no hi hagi cap coincidència, ja que l'interval de confiança conté tant el zero com la unitat (taula 6a).

Pel que fa a aquest bloc, el mercat demanaria potenciar aquelles competències necessàries perquè els treballadors sàpiguen adaptar-se a noves situacions, tinguin iniciativa i capacitat d'emprenedoria i, sobretot, siguin capaços d'assumir responsabilitats i de prendre decisions. Així, la *capacitat d'aprenentatge* és clarament la competència més valorada, tant pel que fa a les necessitats de l'empresa com al nivell assolit pels llicenciats, fet que és normal si tenim en compte l'entorn tan variable en què es troba immersa l'economia; per tant, aquesta serà una de les capacitats bàsiques a l'hora d'aconseguir la millor adaptació possible als canvis permanents. A continuació trobem la *capacitat d'adaptació a noves situacions*, que en certa manera estaria en línia amb la idea que la universitat no ha de formar especialistes en aspectes concrets, sinó professionals amb eines i recursos que els permetin adaptar-se a les noves situacions de la manera més ràpida i òptima possible.

Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*



Gràfic 4a. Competències professionals. Nivell requerit per l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris.

TAULA 6a. Ajust lineal entre el nivell de competències professionals requerit per l'empresa i l'assolit pels llicenciats.

Professionals	Coef.	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	1,418	1,144	0,286	(-1,441; 4,276)
Nivell requerit per l'empresa	0,553	2,182	0,061	(-0,031; 1,138)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 61,1 \%$. Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, l'*assumpció de responsabilitats i presa de decisions* mostra la divergència més important entre les elevades necessitats de l'empresa i el baix nivell assolit, fet ja detectat en l'àmbit europeu per García-Aracil i Van der Velden (2008). En part pot ser degut al que ja s'ha comentat anteriorment sobre la relativa joventut dels estudiants enquestats, atès que es tracta d'una competència que en bona mesura s'ha d'adquirir dins de l'empresa.

L'altra competència que també mostra un nivell alt de discrepància és la *iniciativa i l'empreudoria*. En aquest cas sí que es posaria de manifest una clara mancança a l'hora de fomentar aquests aspectes durant l'etapa de formació dels universitaris sobre la qual caldria incidir en els futurs plans d'estudi.

La competència que rep menys valoració per part de l'empresariat i que se situa ben allunyada de la resta és el *raonament i ús de vocabulari econòmic*. Això, d'entrada, semblaria estar en contra de l'elevada valoració que fan de la *comunicació oral i escrita*, ja que seria d'esperar que a uns llicenciats en economia se'ls valorés la capacitat d'expressar-se en termes econòmics. En canvi, si és el que menys es valora i, per tant, el que menys es necessita, pot indicar la presència d'algun desajust en les tasques realitzades pels acabats de llicenciar, i que n'estiguin fent que no estiguin directament vinculades amb aspectes estrictament econòmics. En tot cas, és un aspecte que cal analitzar en el futur, atès que la competència en termes econòmics no pot ser

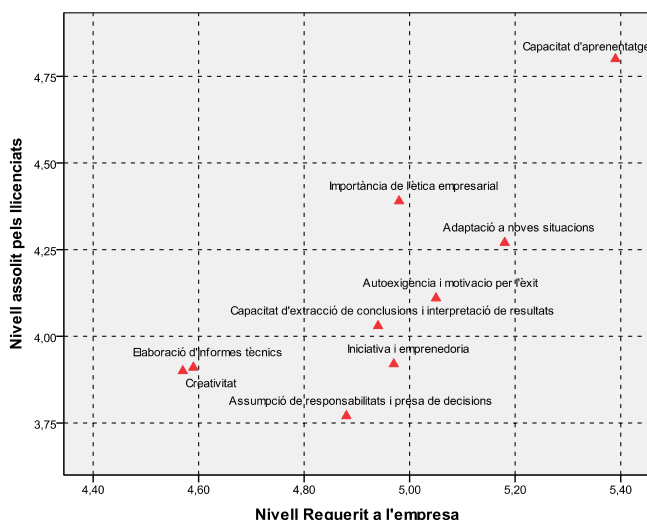


Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

un aspecte excessivament oblidat; en cas contrari, el perill d'un desconeixement excessiu pot comportar visions massa reduïdes que, a la llarga, podrien provocar problemes tant dins de l'empresa com en un àmbit més general de l'economia.

També podem pensar en el fet que apuntàvem anteriorment sobre l'excessiva bona valoració que els empresaris fan del nivell d'assoliment de la capacitat de comunicació dels estudiants, en el sentit que potser l'estan sobrevalorant, i que això sigui degut a la presència de certes mancances o desajustos en l'àmbit comunicatiu o d'exigència comunicativa dins de l'empresa.

També val a dir que aquesta competència és la que recull les discrepàncies més petites; per tant, l'acord és evident. El que no queda clar és si es podria tractar d'un acord de mínims. En tot cas, sembla del tot curiós que als futurs professionals de l'economia i l'empresa se'ls valori en darrer lloc la seva capacitat d'expressar-se amb propietat en termes econòmics.



Gràfic 4b. Competències professionals sense raonament i ús de vocabulari econòmic. Nivell requerit a l'empresa versus nivell assolit per part dels llicenciats, segons la percepció dels empresaris.

TAULA 6b. Ajust lineal entre el nivell de competències professionals requerit er l'empresa i l'assolit pels llicenciats, eliminant la competència de raonament i ús de vocabulari econòmic.

Professionals sense raonament i ús de vocabulari econòmic				
	Coef.	T	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Constant	-0,686	-0,478	0,647	(-4,076; 2,705)
Nivell requerit a l'empresa	0,971	3,357	0,012	(0,287; 1,655)

Variable dependent: nivell assolit pels llicenciats, $R^2 = 61,7\%$. Font: elaboració pròpia.

Si provem d'eliminar aquesta variable comunicativa a partir de l'anàlisi d'observacions atípiques, per tal de captar millor el comportament de la resta, el resultat que obtenim és l'acostament de les valoracions, ja que ara s'incrementa la significació de la relació, alhora que l'interval de confiança perd el valor zero. Això indicaria que no seria possible la presència d'una



discrepància total. Així, veiem que la resta de competències assoleixen un millor encaix valoratiu (taula 6b) i que és el bloc on aquest encaix és més gran; un fet que, d'entrada, resultaria del tot lògic tractant-se de les habilitats més directament relacionades amb l'exercici de la professió.

A l'annex es mostra una taula amb un resum dels resultats obtinguts en els diferents models.

5. Discussió

La present investigació ha tractat d'aportar evidències sobre la formació universitària dels llicenciats en economia i empresa. Ho ha fet analitzant les discrepàncies existents entre la formació adquirida i la requerida en el lloc de treball, a partir del sistema de competències. L'objectiu final és disposar d'uns punts de partida que cal tenir en compte a l'hora d'elaborar possibles indicacions de millora que es puguin implementar a l'ensenyament en el futur.

El resultat principal que confirma la investigació és que la valoració de les competències que fan els empresaris respecte de les necessitats de l'empresa sempre⁶ és superior a la percepció que tenen del nivell assolit pels llicenciats; així, es posa de manifest una crítica a l'adquisició de competències per part dels llicenciats i, implícitament, a l'ensenyament universitari. De mitjana, les diferències existents entre el que s'aprèn a la universitat i el que es necessita per a la vida laboral solen superar el mig punt (i en alguns casos, el punt) sobre els 6 punts de què constava l'escala. Aquestes diferències de criteri entre el que l'empresa demana als llicenciats i el que els acadèmics pensen que és prioritari en la seva formació i el que, per tant, han ensenyat seguint els plans d'estudi es tradueix, d'entrada, en què els graduats aprenen a la universitat una sèrie de coneixements que sembla que no se'ls demana en el futur a l'hora d'entrar, amb garanties d'èxit, al mercat laboral. Dit d'una altra manera, surten de la universitat sense haver assolit en el grau que l'empresariat considera necessari les competències que sí que els seran requerides per desenvolupar amb solvència la seva feina.

Som conscients que la població d'estudi llicenciada a la qual s'ha adreçat aquest estudi va acabar la seva formació abans que s'implantés el pla de Bolonya. En conseqüència, els han impartit les assignatures sense seguir els actuals criteris basats en el sistema competencial i, per tant, la situació pot haver millorat. Per comprovar-ho faria falta tornar a repetir l'estudi d'aquí a uns anys. De tota manera, considerem que el nivell d'adquisició de les competències en què hem basat el nostre estudi i les discrepàncies valorades pels dos grups analitzats ens proporcionen una informació força interessant pel que fa a com es pot encaminar l'ensenyament de l'economia dins del nou marc de l'EEES a l'hora d'introduir els retocs necessaris per millorar-lo.

Un cop més, per tant, queden palesos els diferents punts de vista entre el món empresarial i l'acadèmic, i el que ens correspon fer a partir d'ara és valorar en quina mesura és necessària una vinculació més gran i una relació més estreta entre la universitat i la societat (el sistema productiu). En molts casos, després de tractar aquesta temàtica se'n deriva no només una manca

⁶ De les 30 competències analitzades només l'apreciació de la diversitat cultural rep una valoració inferior pel que fa al nivell que es demana.



de concreció, sinó també d'actuació. Segons Munroe i Westwind (2009), els elements clau de l'ecosistema d'innovació inclouen de forma molt concreta la universitat, per tant, és clau dur a terme canvis en el model didàctic universitari encaminats cap a aquesta innovació i cap a altres aspectes que acaben confluint en un únic objectiu com és la millor formació dels estudiants; una millor formació que ha de quedar palesa en una més gran productivitat en els seus respectius llocs de treball. En aquesta línia, Etzkowitz (2003) parla de la triple hèlix, formada per la universitat, l'empresa i l'administració, de com conflueixen les tres parts, i destaca el paper de la universitat com a creadora, transformadora i transmissora de coneixement. És a dir, la universitat té un vincle directe amb la societat, que és on difon el coneixement i per a la qual forma els professionals i els emprenedors; i com a tal no pot romandre'n aïllada. Ara bé, fins a quin punt la universitat ha de ser qui s'adapti a les demandes del món laboral no és tan clar, en bona mesura perquè aquestes demandes poden ser molt volàtils i canviants segons les necessitats a curt termini. I el paper que li pertoca a la universitat no és el d'adaptar-se a les necessitats del moment, sinó el de crear professionals que tinguin una formació integral prou àmplia que els permeti adaptar-se de la millor manera possible a la situació econòmica canviant de cada moment.

I és que en el debat que hi ha sobre com es pot millorar l'orientació de la universitat cap a la demanda cal no oblidar que s'ha de tenir visió a llarg termini. No es pot tractar d'una demanda qualsevol, sinó d'una de basada en criteris de màxima exigència, forjats a partir d'un model productiu d'economia eficient i competitiu a llarg termini. Per això cal promoure un canvi cultural que en el nostre cas centrem en l'alumnat. Un alumnat que ha de tenir una visió àmplia, proporcionada per la universitat, en cooperació amb el món empresarial. D'aquesta manera també s'obliga a les empreses a millorar la capacitat d'explicitar la seva demanda.

En resum, el desencaix existent i les valoracions concretes dels diversos grups de competències es poden veure com una manca de sensibilitat del món acadèmic respecte al mercat laboral. Òbviament, també podem enfocar-ho des d'una altra perspectiva: la presència d'un mercat laboral amb una visió que té una certa tendència a centrar-se en les necessitats a curt termini, que el forcen a valorar uns aspectes concrets en detriment d'uns altres (Boden i Neveda, 2010). Així doncs, des de la nostra òptica, si bé és cert que el docent ha d'anar un pas més enllà a l'hora de planificar la seva docència, mirant de posar en el punt de mira l'estudiant i les seves necessitats reals de formació, cal tenir present també que s'ha de mantenir un equilibri respecte a la formació integral d'aquest estudiant. En aquest sentit, el debat suscita molta controvèrsia i suposa anar a les arrels més filosòfiques de l'ensenyament universitari concretades en una pregunta: *s'ha d'adaptar l'ensenyament universitari a les demandes de les empreses o el que ha de fer és formar persones preparades amb una base conceptual àmplia i sòlida?* És a dir, en quin grau l'ensenyament universitari ha de coincidir amb les demandes del mercat de treball i també en quin grau el mercat de treball cal que es reformi tenint present quin és el model de creixement a llarg termini òptim i vàlid per a la nostra societat? La resposta i el debat van molt més enllà de l'anàlisi que es mostra en aquest article, però hem considerat interessant apuntar-ho com a base de la reflexió principal que proposem. En definitiva, el que potser cal és un diàleg extens no només entre universitat i empresariat, sinó entre els tres grups de què ens parla Etzkowitz en referir-se a la triple hèlix⁷ per tal d'analitzar i arribar a definir el model de

⁷ La triple hèlix ha quedat ampliada a la quàdruple i fins a la quintuple hèlix afegint-hi els aspectes socials i comunicatius, les organitzacions de la societat civil, i l'entorn i el desenvolupament sostenible.



creixement que l'economia necessita per aconseguir un desenvolupament òptim a llarg termini; a partir d'aquí n'obtidrem tant les necessitats de la demanda laboral en funció de l'estratègia empresarial adoptada, com el nivell de formació necessari per assolir els objectius en línia amb les necessitats futures de creixement de l'economia.

< Referències bibliogràfiques >

- Adecco Professional (2012). *III Informe sobre carreres con más salidas profesionales*. Consultat el 9 d'agost de 2012, a: <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/372.pdf>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004). *Competencias específicas de formación disciplinar y profesional*. Madrid: ANECA.
- Alcañiz, M. (coord.) *et al.* (2012). Formació universitària i mercat laboral: dues realitats prou confluents? *Article final del projecte REDICE-1001-01*. Institut de Ciències de l'Educació. Universitat de Barcelona.
- Boden, R., Neveda, M. (2010). "Employing discourse: universities and graduate employability". *Journal of Education Policy*, 25, 1, 37-54.
- Brennan, J. (2008). Higher education and social change. *Higher Education*, 56, 381-393.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28 (1), 31-44.
- Corominas, E., Saurina, C., Villar, E. (2010). *Adequació de la formació universitària al mercat de treball. Anàlisi de tres cohorts de graduats a Catalunya*. Barcelona: AQU.
- Etzkowitz, H. (2003). Innovation in innovation: the Triple Helix of university-industry-government relations. *Social Science Information sur les Sciences Sociales*, 42 (3), 293-337.
- García, J.V., Pérez, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46, 1-12.
- García-Aracil, A., Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239.
- Green, W., Hammer, S., Star, C. (2009). Facing up to the challenge: why is it so hard to develop graduate attributes. *Higher Education Research and Development*, 28, 17-29.
- González, V., González, R.M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47, 185-209.
- Hager, P., Holland, S. (2006). *Graduate Attributes, Learning and Employability*. New York: Springer.



Manuela Alcañiz, Carme Riera, Òscar Claveria: *La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa ...*

Hernández, J., Martín, M., Leguey, S. (2009). Graduates' skills and higher education: the employers' perspective. *Tertiary Education and Management*, 15, 1-16.

Johnston, J.; Dinardo, J. (2001). *Métodos de econometría*. Barcelona: Vicens Vives.

Kellermann, P. (2007). Acquired and required competencies of graduates. U. Teichler (ed.). *Careers of university graduates: Views and experiences in comparative perspectives*. Dordrecht: Springer.

Marzo, M., Pedraja, M., Rivera, P. (2009). Curricular profile of university graduates versus business demands: Is there a fit or mismatch in Spain? *Education & Training*, 51, 56-69.

Moore, S., Murphy, M. (2009). *Estudiantes excelentes. 100 ideas prácticas para mejorar el autoaprendizaje en Educación Superior*. Madrid: Narcea.

Munroe, T., Westwind, M. (2009). *Silicon Valleys Innovative Ecosystem*. Ashland: Atlasbooks.

Nusche, D. (2008). *Assessment of learning outcomes in higher education: A comparative review of selected practices*. París: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Consultat el 3 d'agost de 2012, a: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/25/40256023.pdf>

Pagani, R. (2009). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Salas, M. (2010). Competences Possessed by Spanish University Graduates and Qualification Requirements for Jobs: Do Higher Education Institutions Matter? *SKOPE Research Paper*, 92.

Schomburg, H., Teichler, U. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduates Surveys from 12 Countries*. Dordrecht: Springer.

Serra, A. (ed.) (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Wooldridge, J.M. (2006). *Introducción a la econometría: un enfoque moderno*. Madrid: Thomson-Paraninfo.

<Nota i agraïments>

Agraïm el finançament rebut a través de la Convocatòria d'Ajuts a la Recerca en Docència Universitària de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona, REDICE-12.

Agraïm la col·laboració de Foment del Treball en la difusió de l'enquesta als empresaris.



<Annex>

Comparativa dels models lineals, que s'han ajustat a les competències en conjunt i separant-les per instrumentals, interpersonals i professionals. En tots els casos la variable exògena que cal explicar és el nivell requerit pels empresaris, i l'endògena explicada, el nivell assolit pels llicenciats.

Competències	Constant				Nivell assolit pels llicenciats			
	Coefficient	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient	Coefficient	t	P-valor	IC 95 % per al coeficient
Totes les competències	1,300**	2,142	0,041	(0,057; 2,543)	0,581***	4,544	0,000	(0,319; 0,843) ^a
Instrumentals	2,852**	2,795	0,023	(0,499; 5,205)	0,254	1,187	0,269	(-0,239; 0,747) ^a
Instrumentals ^I	4,940***	4,807	0,002	(2,510; 7,370)	-0,172	-	0,444	(-0,675; 0,330) ^a
Instrumentals ^{II}	5,409***	8,463	0,000	(3,845; 6,973)	-0,277*	-	0,082	(-0,602; 0,048) ^a
Interpersonals	0,601	0,520	0,617	(-2,062; 3,264)	0,739**	2,930	0,019	(0,157; 1,321)
Professionals	1,418	1,144	0,286	(-1,441; 4,276)	0,553*	2,182	0,061	(-0,031; 1,138)
Professionals ^I	-0,686	-	0,647	(-4,076; 2,705)	0,971**	3,357	0,012	(0,287; 1,655)
		0,478						

Font: elaboració pròpia.

* Significació al 10 %. ** Significació al 5 %. *** Significació a l'1 %.

^a El pendent de la recta ajustada és inferior a la unitat.

Instrumentals^I : competències instrumentals sense la llengua estrangera.

Instrumentals^{II} : competències instrumentals sense la llengua estrangera ni la capacitat de cerca i gestió de la informació.

Professionals^I : competències professionals sense el raonament i ús de vocabulari econòmic.

Copyright © 2013. Aquesta obra està subjecta a una llicència de Creative Commons mitjançant la qual qualsevol explotació de l'obra haurà de reconèixer els autors de la mateixa, citats a la referència recomanada que apareix a l'inici del document.

