

La demanda de professionals en l'àmbit de la gestió i l'administració. Què volen les empreses?

Bartual Figueras, Teresa
Adillon Boladeres, Roman
Espasa Queralt, Marta
Garcia Marimon, Xavier
Simó Solsona, Montserrat
Turmo Garuz, Joaquín

La demanda de professionals en l'àmbit de la gestió i l'administració. Què volen les empreses?

Bartual Figueras, Teresa
Adillon Boladeres, Roman
Espasa Queralt, Marta
Garcia Marimon, Xavier
Simó Solsona, Montserrat
Turmo Garuz, Joaquín

Aquesta publicació ha estat parcialment finançada per la Convocatòria d'Ajuts a la Recerca en Docència Universitària de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona REDICE-ACCIÓ-13.

© Teresa Bartual Figueras (1)
Roman Adillon Boladeres (2)
Marta Espasa Queralt (3)
Xavier Garcia Marimon (4)
Montserrat Simó Solsona (5)
Joaquín Turmo Garuz (1)

- (1) Departament de Teoria Econòmica
- (2) Departament de Matemàtica Econòmica, Financera i Actuarial
- (3) Departament d'Economia Pública, Economia Política i Economia Espanyola
- (4) Departament de Comptabilitat
- (5) Departament de Sociologia i Anàlisi de les Organitzacions

Tots ells de la Universitat de Barcelona

Dipòsit legal: B-9268-2014
ISBN: 978-84-616-9205-7

Fotografia de portada: Erasmus Bridge, Rotterdam

Fotografia de contraportada: Olivera centenària. Facultat d'economia i empresa.

Índex

1. Introducció	3
2. Competències i ocupabilitat	7
3. Anàlisi del teixit empresarial català	11
3.1. <i>El teixit empresarial a Catalunya en relació al seu entorn</i>	11
3.2. <i>Comparació del teixit empresarial de Catalunya i Espanya amb el de la UE</i>	13
3.3. <i>Impacte de la crisi econòmica sobre el teixit empresarial a Espanya i Catalunya</i>	16
4. Context laboral i inserció dels titulats	19
4.1. <i>L'oferta de treball dels titulats a Catalunya</i>	19
4.2. <i>La inserció dels titulats d'economia i empresa a Catalunya</i>	21
4.3. <i>Característiques de la inserció</i>	25
4.4. <i>Formació i treball: l'opinió dels titulats</i>	34
5. Encaix de competències: visió de l'empresa	41
5.1. <i>La metodologia de recerca</i>	41
5.2. <i>Delimitació de l'enfocament conceptual: definició i classificació</i>	42
5.3. <i>Descripció de la mostra</i>	44
5.3.1. <i>L'Enquesta</i>	44
5.3.2. <i>Població del qüestionari</i>	46
5.4. <i>Explotació de l'enquesta i resultats</i>	46
5.4.1. <i>Anàlisi de les competències genèriques</i>	47
5.4.2. <i>Resum de competències agregades</i>	54
5.4.3 <i>Anàlisi per tipologia de l'empresa</i>	56
5.4.4 <i>Anàlisi de Les competències específiques</i>	63
6. Conclusions	67
Referències bibliogràfiques	73
Annexos	79
<i>Annex 1. Enquesta web</i>	79
<i>Annex 2. Classificació CNAE 09</i>	89
Índex de gràfics	93
Índex de taules	95

1. Introducció

Actualment, en l'evolució i caracterització del mercat de treball, juguen un paper essencial la dinàmica del canvi econòmic (internacionalització i interdependència) i l'estructura del teixit productiu local (especialització i dimensió empresarial). Les conseqüències derivades d'aquests factors comporten la definició d'unes necessitats formatives i competencials que han de facilitar i permetre l'adaptació als canvis d'escenari social, polític i econòmic. En conseqüència, l'eficàcia de la inversió en capital humà vindrà determinada, entre d'altres aspectes, per l'equilibri entre les preferències o necessitats de les empreses i les competències i habilitats en què s'han format els estudiants.

Aquesta idea d'equilibri entre el mercat de treball i el sistema educatiu formal figura com a objectiu clau en el marc de l'Agenda Europea per a l'Educació Superior i en el disseny i implementació del procés de Bolonya. En ambdós documents se subratlla el paper de les institucions superiors per afrontar els canvis del context socioeconòmic i la necessitat de fer més visible la utilitat de la universitat, augmentant la seva eficàcia. En aquest marc, el sistema universitari ha respost amb la introducció d'un model formatiu basat en competències i habilitats que emfatitza, especialment, la importància de l'aplicabilitat al mercat laboral i la transferència a contextos diversos (Rothwell, Herber i Rothwell, 2009).

La preocupació per aquesta temàtica, també, ha donat lloc a l'elaboració de diferents estudis d'inserció laboral; la majoria centrats, sobretot, en la transició dels universitaris al mercat de treball. Les investigacions, que contempen la intervenció de factors múltiples i canviants, han estat abordades des de diferents perspectives (percepcions dels titulats i/o dels empresaris) i enfocaments valoratius, on predomina, segons l'òptica d'anàlisi, el component personal (aspectes cognitius-conductuals i capital social), acadèmic (titulacions i institucions formatives) i/o de context (econòmic i social).

Un dels treballs amb més contribució en aquest aspecte és, *Careers After Higher Education: A European Research Study* (CHEERS), el qual inclou una perspectiva comparada d'onze països europeus (Alemanya, Àustria, Finlàndia, França, Itàlia, Holanda, Noruega, Espanya, Regne Unit, República Txeca, i Suècia) i Japó. L'anàlisi, de l'any 2000, es constrüida, fonamentalment, a partir de les percepcions dels titulats sobre el grau

d'ajustament entre la formació assolida i les competències requerides per la feina. També proporciona indicadors sobre la qualitat de la formació i nivell de satisfacció dels postgraduats envers la ràtio "formació adquirida/qualificació requerida" (Teichler, 2007). En la mateixa línia, es va publicar, a l'any 2005, *The Flexible Professional in the Knowledge Society* (REFLEX). La investigació, que amplia l'abast de l'enquesta als titulats de Bèlgica, Estònia i Suïssa, incideix en l'estudi de les habilitats i competències que demanda la societat actual dels titulats universitaris. L'estudi, que revela que les exigències laborals són semblants en tots els països, confirma la importància de desenvolupar competències transversals i posa en qüestió la contribució que han tingut les universitats en la seva consecució (Allen i Ramaekers, 2006).

El mateix enfocament es troba, entre d'altres, en l'estudi *Tuning Educational Structures in Europe*, finançat per la Unió Europea en el marc del Programa Sòcrates i editat a Espanya per González i Wagenaar (2003) o els treballs de Bridgstock (2009), Nusche (2008) o Mora, García-Aracil i Vila (2007). Des d'aquesta perspectiva, en el cas espanyol, destaquen els esforços realitzats per la major part d'universitats (veure per exemple, els treballs de Vidal, López i Pérez (2003) sobre la Universitat de León, Patiño i Santos (2006) sobre la Universitat de Castilla-La Mancha, Albert, García i Toharia (2008) sobre la Universitat d'Acalà d'Henares o el recopilatori de l'ICE de la Universitat de Saragossa (2008) sobre els estudis elaborats per diferents universitats, entre d'altres), l'Agència Nacional (ANECA, varis anys) i les Agències Regionals d'Avaluació de la qualitat de l'Educació Superior. A Catalunya, les publicacions que realitza l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) conformen una de les referències més rellevants respecte la inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes (AQU, 2003, 2007, 2011). També destaquen, entre d'altres, els estudis de García-Montalbo i Mora (2000); García-Montalbo et al. (2003), Ginés et al. (2000), Rodríguez i al. (2003); Marzo Navarro et al., (2009); Alonso, Fernández i Nyssen (2009); Coromines, Saurina i Villar (2010) o Alcañiz et al, (2013) sobre l'ocupabilitat dels graduats universitaris espanyols i catalans.

Malgrat la diversitat de fonts i estudis, en general, els resultats posen de manifest que el nivell formatiu assolit pels graduats està per sota del nivell competencial requerit per la feina que haurien de desenvolupar, subratllant l'existència de certes carències en relació a determinades habilitats i competències demandades pel món laboral. Aquest fet és especialment rellevant pel que fa a la capacitat de treballar en equip,

responsabilitat, iniciativa, capacitat d'organització i d'adaptació als canvis, resolució de problemes i presa de decisions, comunicació i idiomes.

Es trobem, comparativament, menys estudis valoratius des de la perspectiva dels empresaris. Al marge d'algunes consultes integrades en alguns informes nacionals de l'ANECA (2004) o internacionals (com *Reflex* o *Tunning*), destaquen, els treballs de Hodges i Burchell (2003) fonamentats en les valoracions de 154 empresaris dels graduats de les Escoles de Negocis de Nova Zelanda, Reio i Sutto (2006) que entrevisten 80 empresaris nord-americans o Allen i Ramaekers (2006) que basen les seves anàlisis sobre les apreciacions de 48 empreses que varen contractar graduats de la Facultat d'Economia i Administració d'Empreses de la Universitat de Maastrich.

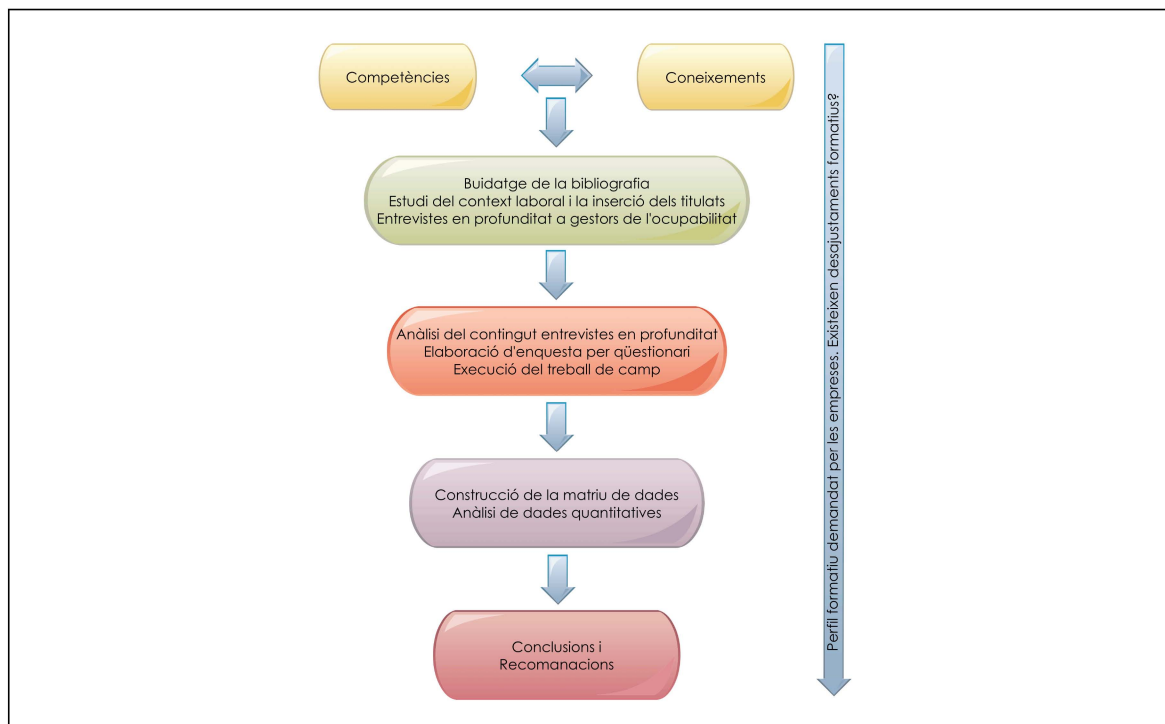
A Espanya, cal esmentar els treballs de Cajide et al. (2002) que explota la informació obtinguda de 164 empreses gallegues, La Universitat de Castilla-La Mancha (2005) que treballa amb la informació proporcionada per 523 empreses, García-García (2007) que estudia les valoracions de 223 ocupadors de Tenerife, Hernández-March et al. (2007) i Hernández-March et al. (2009) que estudien els resultats de dos enquestes adreçades a 872 empreses espanyoles o Alcañiz et. al (2013), que incorporen les valoracions de 282 empresaris catalans, entre d'altres. En aquests estudis predomina també, la idea d'un desencaix entre les necessites del món laboral i la formació dels graduats i es fa palesa l'existència d'una formació universitària amb excés de continguts teòrics i poca orientació pràctica. En conseqüència, els canvis formatius requerits són més propers a l'àmbit de les competències i habilitats transversals que a la dels continguts (es valora la capacitat de comunicació, treball en equip, flexibilitat, motivació, iniciativa, compromís, interès i esforç, aptitud per aprendre, capacitat d'aplicar coneixements i de resolució de problemes).

En aquest context, aquest projecte és el reflex de la preocupació dels investigadors per l'adequació i l'ús, que fa el teixit empresarial català, de la mà d'obra qualificada en l'àmbit empresarial i, per tant, de la capacitat del sistema universitari per respondre a les demandes de la societat actual. Les universitats no poden satisfer els requeriments del mercat de treball si no tenen evidències clares de les necessitats presents i futures de les empreses catalanes.

Amb aquesta recerca pretenem conèixer el perfil formatiu demandat (coneixements, competències i habilitats) i els possibles desajustos des

del punt de vista formatiu seguint la metodologia indicada en el gràfic 1. Es tracta d'analitzar –a partir de les demandes específiques de les empreses- què es necessita i què es troba a faltar. Quina és la valoració que fan les empreses de les competències dels titulats en l'àmbit de l'economia i l'empresa? Existeixen desajustos entre l'oferta de competències dels titulats i la demanda que fan els empresaris? Són coincidents els estudis sobre les percepcions dels titulats amb les valoracions dels empresaris? S'haurien de reorientar o modificar les titulacions? I els mètodes d'aprenentatge? Hauria d'assumir la universitat la responsabilitat de formar els estudiants en totes les competències i exigències del mercat de treball?

Gràfic 1: Metodologia de l'estudi.



Font: Elaboració pròpia

Amb aquesta finalitat, l'estudi s'estructura en sis apartats. En el següent apartat es presenta una reflexió sobre competències i ocupabilitat; en els epígrafs 3 i 4 s'estudia el teixit empresarial català i el context laboral i la inserció dels titulats. A continuació es proposa la metodologia de recerca. Després s'analitzen els resultats, el nivell d'importància assignat pels empresaris a les competències proposades així com els possibles desajustos entre formació i requeriments del lloc de treball. El darrer apartat, recull les conclusions i valoracions dels autors.

2. Competències i ocupabilitat

L'espai Europeu d'Educació Superior (EEES) pretén, entre d'altres objectius, adaptar els estudis universitaris a la nova configuració de la societat actual, marcada pels canvis associats a la globalització, les noves tecnologies de la informació i la multiculturalitat. Els elements principals d'aquest nou escenari són el disseny d'una línia curricular a dos nivells (pensada per articular un primer sistema de formació genèrica amb un segon nivell de formació més específica) i el reconeixement mutu dels estudis entre els països (basat en l'establiment de titulacions compatibles on són peces claus la transparència, la comparabilitat i l'ocupabilitat (García i Ibáñez, 2006; Alonso, Fernández i Nyssen, 2009)).

L'adaptació a l'EEES, no exempta de controvèrsies¹, ha estat vinculada a l'adquisició de les anomenades "competències professionals". Segons aquesta visió, l'enfocament en competències ha de permetre el desenvolupament d'habilitats complexes i integradores, que possibiliten l'adaptació i aprenentatge en entorns variables (Bolívar, 2008). La seva valoració com un nou resultat d'aprenentatge ha comportat un canvi sensible del model universitari, afectant organització, objectius i activitats, i desplaçant l'interès des de l'adquisició de coneixements (aprenentatge en continguts) a l'individu que aprèn (resultats de l'aprenentatge) (González i Wagenaar, 2003). Aquesta perspectiva dels assoliments no ha d'interpretar-se com una mera avaluació de l'expedient acadèmic sinó que ha d'adoptar una perspectiva global, des de la qual s'ha d'analitzar la capacitat del graduat per integrar tots els aprenentatges (continguts i habilitats) que li permetin una resposta dinàmica i eficient a les demandes del mercat de treball.

En aquest context, en els darrers anys, universitats i investigadors han realitzat un considerable esforç per definir les competències demandades i delimitar, classificar i mesurar la seva rellevància.

¹ Alguns autors assenyalen que no seria acceptable que la selecció de continguts fos condicionada a la seva contribució al desenvolupament de les competències professionals, discutint que els continguts hagin de subordinar-se a les competències professionals (Morley, 2001; Sousa, 2005; Crammer 2006; Escudero, 2007; Bolívar, 2008, entre d'altres).

La relació entre les competències educatives i les exigències del mercat de treball és complexa, donant lloc a un intens debat envers el seu enfocament² i conceptualització. No hi ha unanimitat ni en el concepte, ni en la classificació. A tall d'exemple podem veure com diferents organismes defineixen el terme en funció d'una variabilitat notable de factors que inclouen, alhora, alguns conceptes força complexos: coneixements, habilitats, capacitats, actituds, motivacions, valors, etc., donant-li, així, una extensió multidimensional i, en molts casos, difícilment mesurable. L'OCDE defineix competència com *l'habilitat per respondre a les demandes o fer front a tasques de manera adequada i consistentes amb les dimensions cognitives i no cognitives*. Suggereix, també, tres categories de competències, que podem resumir en: *autonomia i seguretat* (inclouria, bàsicament, la delimitació d'interessos, independència, visió de conjunt i responsabilitat), *comunicació i aplicació de coneixement* i, finalment, *capacitat d'anàlisi i adaptació al grup* (habilitat de cooperar, gestionar i resoldre conflictes) (OCDE, 2002). De forma similar, en el Projecte *Tuning Educational Structures in Europe*, dedicat a l'harmonització dels estudis superiors entre països europeus (i base pel disseny de les noves titulacions), s'entén per competència *una combinació d'atributs que descriuen el grau de suficiència amb què una persona és capaç de desenvolupar-los* (Gonzalez i Wageneaar, 2003:80), integrant *una combinació dinàmica de coneixements, comprensió, capacitats i habilitats* (Gonzalez i Wageneaar, 2003:379). S'especifica que entre aquests atributs han d'estar els coneixements conceptuals (capacitat de conèixer i comprendre), el saber com actuar (aplicació pràctica i operativa del coneixement a diferents situacions) i el saber com ser (integració de valors i d'interpretació del context social). El projecte diferencia, també, entre competències específiques (estretament relacionades en les diferents àrees curriculars de coneixement, determinants del perfil professional) i competències genèriques (de tall transversal, comunes a totes les titulacions). Aquestes últimes, que prenen un paper fonamental, són agrupades en (González i Wagenaar, 2003; García i Ibáñez, 2006; Freire i Salcines, 2010):

- Instrumentals: fan referència a les habilitats lligades a capacitats cognoscitives, metodològiques, tecnològiques i lingüístiques, és a dir, habilitats que afavoreixen el desenvolupament professional.

² En aquest sentit, alguns autors consideren que la configuració de les competències ha de ser més plural. Ha d'adoptar, en conseqüència, un enfocament holístic, que vagi més enllà de l'enfocament empíric i professionalitzador plantejat i la mera adaptació de l'individu al mercat de treball (Weiner, 2004; Bolívar, 2008).

S'inclourien aquí la capacitat d'anàlisi i organització, comunicació, idiomes, coneixements bàsics, gestió de la informació, resolució de problemes...

- Interpersonals: engloben les capacitats individuals que faciliten la crítica i la interacció social del graduat: capacitat crítica, treball en equip, flexibilitat, compromís ètic, etc.
- I sistèmiques: es relacionen amb la de visió global i de relació i integració de les seves dimensions: capacitat d'aprendre i d'adaptar-se, capacitat d'aplicar coneixements a la pràctica, creativitat, lideratge, autonomia...

Per la seva banda, La Comissió Europea va definir competència com la *capacitat d'utilitzar de forma combinada els coneixements, habilitats, actituds i aptituds en el desenvolupament personal, la inclusió i l'ocupació* (Comissió Europea, 2005). Classifica les competències diferenciant entre competències cognitives (capacitat d'aplicar coneixements i l'experiència), funcionals (habilitats i saber fer), personals (actituds, motivacions, lideratge, autoestima i seguretat) i ètiques (valors).

Malgrat les diferències, els estudis coincideixen en destacar la importància de les característiques de l'individu (habilitats socials, valors i actituds) i del seu desenvolupament cognitiu (capacitat d'anàlisi i d'aplicar el coneixement adquirit, això és: "saber sobre coneixements" i "saber com utilitzar-los"). Es valoren les competències genèriques o transversals (més lligades als atributs personals i social i descontextualitzades de qualsevol disciplina) sobre les habilitats tècniques (derivades dels coneixements i vinculades a una disciplina i a la professió), emfatitzant el seu caràcter essencial (Weisz, 1999; Oliveros, 2006; García Manjón i Pérez López, 2008; Foncubierta et al., 2010; Martínez de Ibarreta et al., 2010). En aquest sentit, alguns autors apunten com a competències més rellevants: l'habilitat comunicativa, la capacitat de resolució de problemes i la motivació (Weldy and Icenogle, 1997), altres afegeixen el treball en equip i les qualitats personals i socials (Stasz, 1997), la disposició a aprendre i l'actitud positiva (Joseph i Joseph, 1997; Martín del Peso i al., 2013), l'adaptació als canvis (Oliveros, 2006), la flexibilitat, el lideratge i la innovació (Marzo et al., 2009) o la integritat, responsabilitat i els valors ètics (Robles, 2012). No obstant això, les investigacions matisen, també, que segons l'àmbit d'estudi i categoria laboral a desenvolupar, variarà el pes o importància de cada dimensió. En àrees força tècniques, com la Medicina, per exemple, les competències específiques prenen, tanmateix, un valor

significatiu. Pel contrari, en àmbits més genèrics, com l'Administració i Direcció d'Empreses, la seva importància no és tan destacada (Allen, Ramaekers i Van der Velden, 2003). Darrerament, alguns autors, han introduït, també, la necessitat de formar en competències relacionades amb l'autogestió de la carrera professional (autoconeixement, desenvolupament d'una identitat professional positiva, capacitat de cercar informació relacionada amb la carrera i el progrés professional (Rodríguez Moreno, 2008; Bridstock, 2009).

3. Anàlisi del teixit empresarial català

3.1. El teixit empresarial a Catalunya en relació al seu entorn

En aquesta secció s'analitza el teixit empresarial a Catalunya i Espanya com a factor essencial de la creació d'ocupació i riquesa. Les característiques del teixit empresarial, especialment la dimensió, la capacitat tecnològica i l'estructura sectorial, són determinants en la capacitat de creació de llocs de treball i en la qualitat d'aquests llocs de treball, per tant, les característiques del teixit empresarial són determinants en la demanda de treball, és a dir, en les qualitats dels treballadors que necessiten les empreses.

La taula 1 mostra la classificació de les empreses segons tres criteris: nombre d'empleats, volum de vendes i capital social. Per a la classificació d'empreses en aquest estudi, per disponibilitat de dades, s'ha adoptat el criteri del nombre d'empleats.

Taula 1. Classificació d'empreses segons la seva grandària.

Tipus d'empresa	Nº Treballadors	Volum vendes	Balanç
Gran	250 i més	50 Mill € i més	50 Mill € i més
Mitjana	50 a 249	10 Mill € a <50 Mill €	10 Mill € a <50 Mill €
Petita	10 a 49	2 Mill € a < 10 Mill €	2 Mill € a < 10 Mill €
Micro	< 10	< 2 Mill €	< 2 Mill €

Font: Eurostat (2003): *The New SME definition*.

A més, és convenient fer una subdivisió en el conjunt de les microempreses, distingint entre les empreses sense assalariats, i les que tenen entre un i nou assalariats; també convé recordar que no totes les empreses sense assalariats corresponen a treballadors autònoms o "freelancers".

L'aspecte important és el pes que té cadascun d'aquests grups dins l'economia d'un país. En aquest sentit s'acostuma a fer una distinció entre les grans empreses i la resta; aquesta distinció es manté fins i tot en l'adscripció a organitzacions empresarials; així, la resta d'empreses s'agrupen entorn a organitzacions de les anomenades Pime.

Les Pime tenen un pes majoritari en quant a percentatge sobre el total d'empreses en el teixit empresarial català i espanyol, amb valors del 99,85% i del 99,86%, respectivament, d'acord amb dades de 2012. Per

tant, el seu pes és determinant, tant en l'aspecte productiu com en el de l'ocupació. No obstant això, cal tenir en compte que les empreses sense assalariats eren el 56,7% de la totalitat d'empreses de Catalunya i el 55,16% de les espanyoles, i juntament amb les microempreses superaven en ambdós casos el 95% del total d'empreses.

Aquesta característica de l'economia catalana, l'elevat percentatge de petites empreses i microempreses, i especialment d'empreses sense assalariats, està relacionada amb dos aspectes: l'activitat emprenedora³ i la supervivència de les empreses. En efecte, d'una banda, l'activitat emprenedora era a Catalunya del 7,8% al 2012, inferior a la de països com els EUA (12,8%), Països Baixos (10,3%) o el Regne Unit (8,9%), però superior a la del conjunt d'Espanya i a la de països com Alemanya (5,3%), França (5,1%) o el Japó (3,9%) (GEM - Catalunya 2012). D'altra banda el teixit empresarial català i espanyol es caracteritza per la baixa taxa de supervivència de les empreses. D'acord amb Laborda (2012), durant els anys 2008 a 2011 només van romandre actives al voltant del 80% de les empreses espanyoles. Així, en els anys 2009 i 2010, segons dades de l'INE, es van crear a Catalunya 104.984 empreses, mentre que van desaparèixer 124.337 empreses. En el conjunt d'Espanya les xifres van ser de 553.282 empreses creades, enfront de 661.489 empreses desaparegudes; la reducció neta d'empreses durant el període 2008-2012 va ser de 33.800 a Catalunya i 226.600 en el conjunt d'Espanya. El major percentatge d'empreses desaparegudes correspon a les empreses amb menor nombre d'assalariats, de manera que la taxa de supervivència va ser més elevada entre les empreses de major nombre d'empleats, aconseguint només el 76% entre les empreses sense assalariats. La supervivència, doncs, està relacionada amb la grandària, de manera que quant més petita és l'empresa menys probabilitats té de supervivència.

Tots dos aspectes, l'activitat emprenedora i la supervivència, representen alhora avantatges i inconvenients. D'una banda, la disponibilitat emprenedora possibilita la ràpida creació d'empreses, important en moments d'expansió; d'altra banda, un gran nombre d'empreses de reduïda grandària, si bé permet gran flexibilitat en la

³ La taxa d'activitat emprenedora (TEA) mesura el percentatge de persones entre 16 i 65 anys que inicien una activitat empresarial. Aquest indicador no sol estar relacionat amb la capacitat i nivell de desenvolupament del país. De fet els països que ocupaven els primers llocs en el rànquing d'emprenedoria al 2012 són països africans i, en general, països en desenvolupament.

creació d'ocupació en períodes de creixement econòmic, també presenta l'inconvenient de les limitacions en la innovació i la competitivitat (Càceres i Aceituno, 2008), així com la ràpida pèrdua de llocs de treball durant els períodes de recessió.

3.2. Comparació del teixit empresarial de Catalunya i Espanya amb el de la UE.

La comparació del teixit empresarial de Catalunya i Espanya amb els principals països de la UE proporciona una altra dimensió a l'anàlisi. La taula 2 mostra les dades dels països més rellevants de la UE, així com les dades per al conjunt de la UE. Destaquen, en primer lloc, els casos d'Alemanya, Àustria i Regne Unit, per l'elevat percentatge d'empreses petites i mitjanes, de manera que el percentatge de microempreses és menor en aquests casos. Per contra, Espanya es troba entre els països amb majors percentatges de microempreses i menor fortalesa d'empreses petites i mitjanes.

Taula 2. Percentatge d'empreses de cada tipus sobre el total d'empreses. Any 2011.

País	Tipus d'empresa			
	Micro	Petita	Mitjana	Gran
Alemanya	82,27	14,71	2,55	0,47
Àustria	87,43	10,63	1,60	0,33
Bèlgica	93,98	5,07	0,78	0,16
Espanya	93,79	5,42	0,68	0,12
Finlàndia	92,07	6,58	1,08	0,27
França	94,21	4,82	0,80	0,17
Itàlia	94,63	4,78	0,50	0,08
Portugal	94,92	4,36	0,63	0,09
Regne Unit	89,36	8,74	1,55	0,35
Suècia	94,48	4,58	0,79	0,16
EU (27)	92,45	6,22	1,02	0,19

Font: Eurostat i elaboració pròpia

La taula 3 mostra el percentatge d'assalariats en cada tipus d'empresa i, en conseqüència, la seva rellevància econòmica. Davant una distribució més equilibrada dels assalariats entre els diferents grups d'empreses en països com Alemanya, Regne Unit o Àustria, pot observar-se un elevat pes de l'ocupació en el grup de les microempreses als països del sud d'Europa.

Taula 3. Percentatge d'assalariats a cada tipus d'empreses. Any 2011.

País	Tipus d'empreses			
	Micro	Petita	Mitjana	Gran
Alemanya	19,23	23,26	20,54	36,97
Àustria	25,44	23,91	18,84	31,81
Bèlgica	32,62	20,26	15,71	31,41
Espanya	40,31	21,39	13,77	24,53
Finlàndia	25,12	20,69	16,80	37,40
França	28,83	nd	15,39	36,83
Itàlia	46,81	21,33	12,22	19,64
Portugal	41,67	21,79	15,91	20,63
Regne Unit	17,16	19,06	16,57	47,21
Suècia	25,72	21,43	18,09	34,53
EU (27)	29,85	20,51	17,10	32,50

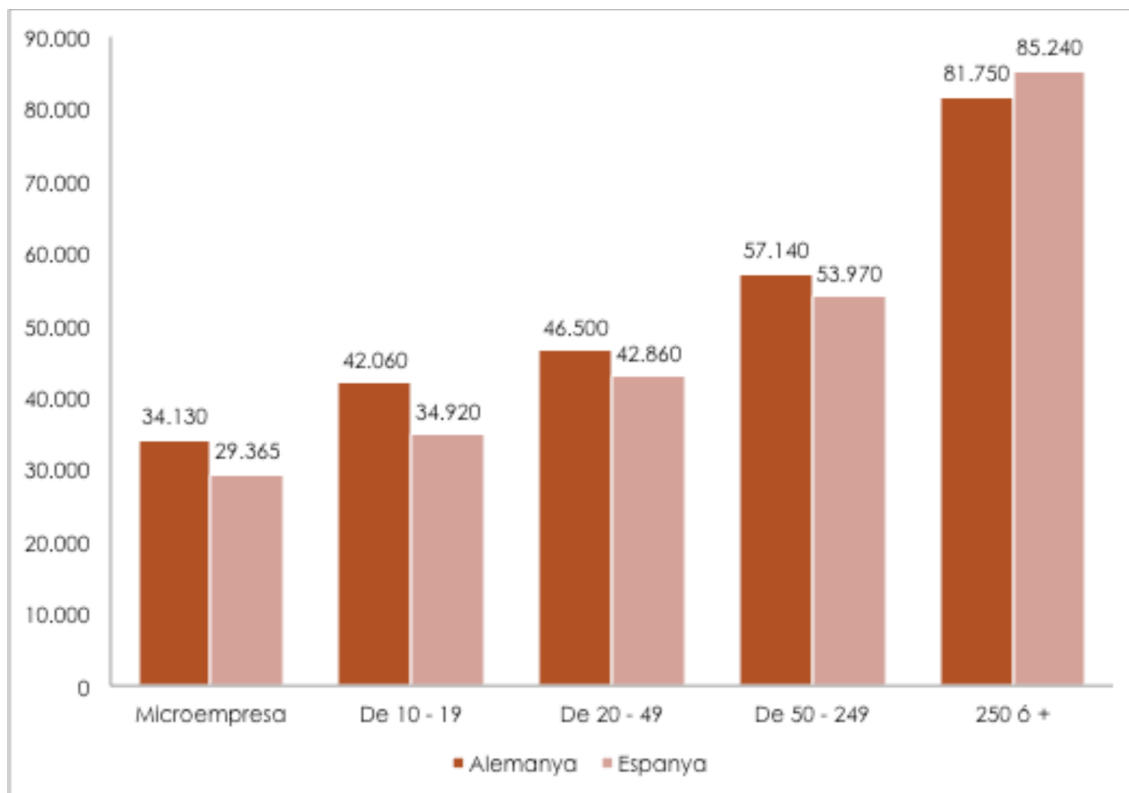
Font: Eurostat i elaboració pròpia

En definitiva, mentre als països centrals hi ha un fort teixit empresarial que se sustenta en un nombre relativament elevat d'empreses petites i mitjanes, al que correspon una part important de l'ocupació, als països del sud més del 40% de l'ocupació es concentra en microempreses, amb un percentatge més baix d'ocupació en empreses mitjanes i petites. Així, el nombre mitjà d'assalariats per empresa a Espanya era al març de 2013 de 4,79, i de 4,61 a Catalunya, mentre que a Alemanya era de 12,02; al Regne Unit de 10,76 o a França de 6,05; el que fa suposar major solidesa del teixit empresarial.

La grandària empresarial també sol estar directament relacionada amb la productivitat, en la mesura que la falta de grandària empresarial limita la possibilitat d'aprofitament de rendiments creixents com a conseqüència de l'aplicació d'innovacions tecnològiques. El gràfic 2 mostra les diferències de productivitat, en valor afegit per treballador, entre Alemanya i Espanya per tipus d'empreses a l'any 2007. Com es pot observar, mentre les grans empreses espanyoles tenien una productivitat més elevada que les seves homònimes alemanyes, en tots els altres trams d'empreses la productivitat de les empreses alemanyes era superior a la de les empreses espanyoles. Es tracta doncs, de dos models empresarials diferents, el del centre i el del sud d'Europa, corresponents a dos tipus d'economies clarament diferenciades pel pes i per la fortalesa de la indústria manufacturera, que a Alemanya era al 2010 el 23,8% del valor afegit de tots els sectors, o a la Zona Euro el 18,7%, mentre que a Espanya la seva participació era del 15,1% i a Catalunya del 18,3%. Aquestes diferències en la estructura productiva també tenien certa influència sobre la capacitat competitiva del teixit

empresarial, de manera que contribuïen a que el teixit empresarial alemany fos superior en aquest aspecte al teixit empresarial espanyol abans de la crisi econòmica, per la qual cosa gaudia de major fortalesa per resistir les seves conseqüències.

Gràfic 2. Valor afegit per treballador segons tipus d'empreses. Any 2007.



Font: La Caixa, Informe Mensual 05 – 2012.

Així doncs aquesta característica de l'elevat pes de les microempreses als països del sud, que té l'avantatge d'una gran flexibilitat en la creació d'ocupació en moments d'expansió econòmica, constitueix una greu deficiència si es considera des del punt de vista de la vulnerabilitat davant la crisi i la menor capacitat tecnològica per a la innovació i la competitivitat (Camisón i Lucio, 2010; Benito i Platero, 2012; Gros i Tello, 2012). En efecte, si bé la reduïda grandària pot constituir un avantatge en l'adaptació a la demanda interna, no ho és per a la competència exterior. En aquest aspecte, existeix una important relació positiva entre la grandària empresarial i la propensió a exportar (Bernard, Jensen, Redding i Schott, 2007), així com també entre capacitat tecnològica i propensió exportadora (Melitz, 2003), de manera que una major grandària empresarial i major capacitat tecnològica condueixen a

major propensió i exportadora. En conseqüència, grandària empresarial reduïda i baixa dotació tecnològica condueixen a una menor competitivitat i a una limitada orientació exportadora, fins a tal punt que, malgrat que moltes petites empreses han tingut un cert paper en l'exportació en els últims anys de la dècada passada, encara segueixen sense consolidar-se en els mercats exteriors, és a dir, sovint es tracta d'una "internacionalització oportunista" per part de les petites empreses espanyoles i catalanes⁴.

En resum, la reduïda grandària i el desavantatge tecnològic són alguns dels aspectes que caracteritzen el teixit empresarial català, amb un pes de la PIME superior a altres països. Aquesta característica és un handicap per a la capacitat competitiva i exportadora, que sol estar associada a major grandària, major capacitat tecnològica i major productivitat. Des del punt de vista de l'ocupació, aquesta estructura empresarial i els aspectes que la caracteritzen determinen menor potencial de creació d'ocupació estable i d'elevada qualificació tecnològica; és doncs, un factor determinant en la demanda de treball qualificat de les empreses.

3.3. Impacte de la crisi econòmica sobre el teixit empresarial a Espanya i Catalunya.

Aquests aspectes caracteritzaven el panorama empresarial de l'economia catalana i espanyola en el moment de l'esclat de la crisi econòmica al 2008; aquest panorama empresarial es va veure agreujat per la caiguda de la demanda interna i les restriccions creditícies. Donat el pes de les Pime sobre l'ocupació, l'impacte de la crisi sobre la desocupació havia de ser elevat.

La crisi econòmica ha provocat una important reducció del nombre d'empreses que, si bé s'ha produït de forma generalitzada, també ha posat en evidència les debilitats d'algunes d'elles, per la seva fragilitat financera, la seva posició al mercat o la seva grandària. Atenent a aquesta última característica de la grandària, la taula 4 resumeix l'evolució del nombre d'empreses segons la seva tipologia des de 2008 a 2012 a Espanya i les principals comunitats autònomes. En tots els casos es redueix el nombre total d'empreses com a conseqüència de la crisi i

⁴ ICEX – Analistas Financieros Internacionales, 2010; pàg. 9.

en tots els casos el major impacte de la crisi s'ha centrat en les petites empreses, el nombre de les quals s'ha reduït entre el 16,16% al País Basc i el 37,58% a la Comunitat Valenciana. En el cas de Catalunya la crisi ha comportat la desaparició del 5,4% del total d'empreses entre 2008 i 2012 en termes nets, la qual cosa equival a la desaparició de 33.828 empreses; si bé la reducció del nombre de petites empreses ha estat del 27,47%.

Taula 4. Empreses al 2012 i evolució des de 2008.

Núm. Empreses 2012	Variació 2012/2008 (en %)						
	Total empreses	Sense assalariats	1 - 09 assalariats	10 - 49 assalariats	50 - 249 assalariats	250 i més assalariats	
Espanya	3.199.617	93,49	100,60	87,94	71,00	78,51	87,46
Andalusia	482.334	92,26	99,14	88,11	63,43	64,99	78,15
Catalunya	592.192	94,60	102,42	87,80	72,53	82,83	81,67
C. de Madrid	499.098	96,11	103,06	88,50	79,77	85,51	88,68
C. Valenciana	342.484	91,06	101,55	83,47	62,42	68,29	93,18
País Basc	159.005	90,70	90,94	91,28	83,84	91,78	94,29

Font: INE i elaboració pròpia

La caiguda del nombre de petites empreses és l'aspecte més rellevant de l'impacte de la crisi sobre el teixit empresarial i l'ocupació. En efecte, donat el pes de la petita empresa en l'ocupació (taula 3) la desaparició d'empreses d'aquest tipus explica en gran mesurada la destrucció de llocs de treball en l'economia catalana. La diferent evolució de cada tipus d'empresa entre 2008 i 2012 (taula 4) contribueix a explicar l'impacte de la crisi econòmica sobre l'ocupació i, en conseqüència, el canvi en l'estructura de les pròpies empreses. En aquesta taula s'observa que l'únic tipus d'empresa que augmenta en nombre, en general, des de 2008 és el d'empreses sense assalariats. L'explicació es desprèn de la pròpia taula i la tenim en que la destrucció d'ocupació ha reduït la grandària de les empreses, provocant l'augment del nombre d'empreses de menor grandària, generant un efecte de desplaçament esglaonat de la pròpia estructura empresarial (GEM Espanya, 2012; GEM Catalunya 2012; Laborda, 2012): grans empreses que han passat a ser mitges empreses, moltes d'aquestes s'han convertit en petites empreses i moltes d'aquestes han passat a ser microempreses; a més, ha augmentat el nombre d'empreses sense assalariats a causa de la suma de dos efectes, la desaparició de microempreses i l'efecte spin off d'individus que han estat acomiadats d'empreses i impel·lits a realitzar la seva activitat com a treballadors autònoms. Aquest procés explica l'augment del nombre d'empreses sense assalariats a causa de la reducció del nombre d'empreses de nivells més alts.

Els principals factors que expliquen la magnitud de l'impacte de la crisi econòmica sobre la Pime són la reduïda grandària empresarial, la limitada capacitat tecnològica, la baixa propensió exportadora i les dificultats d'accés al crèdit (La Caixa – Informe Mensual 2012; Mendizábal, Lertxundi i Garmendia, 2011).

Per sectors, el més afectat per la crisi econòmica ha estat el sector de la construcció, on la reducció del nombre d'empreses ha estat del 25,6% a l'Espanya i del 27,2% a Catalunya, entre 2008 i 2012. Les manufactureres en el seu conjunt també van veure reduït el nombre d'empreses en gairebé el 17% a Espanya i el 18,6% a Catalunya, tot i que a Catalunya encara es troba més del 19% del total d'empreses manufactureres espanyoles. No obstant això, els sectors que millor han suportat la crisi han estat els serveis financers i activitats professionals i els subministraments o serveis públics (aigua, gas i electricitat). A Catalunya destaca també el sector de l'hostaleria, estretament relacionat amb el turisme, una de les poques activitats que ha experimentat creixement.

En resum, el major impacte de la crisi econòmica s'ha fet sentir sobre les empreses petites (de 10 a 49 empleats) i sobre els sectors de la construcció i les manufactures en general, que han experimentat els majors percentatges de desaparició d'empreses. L'efecte sobre la demanda de treball, i sobre la demanda de titulats, ha estat immediat; en canvi, l'efecte de la crisi econòmica sobre l'oferta de treball dels titulats es farà sentir durant els propers anys, donat el retard que es dona entre els fenòmens econòmics i la presa de decisions sobre l'elecció d'estudis i la seva realització.

4. Context laboral i inserció dels titulats

4.1. L'oferta de treball dels titulats a Catalunya

L'oferta potencial de treballadors titulats universitaris que disposen les empreses a Catalunya està composta per l'estoc de treballadors titulats existent, al seu torn alimentat pels fluxos nets d'entrada de titulats universitaris al mercat de treball. La taula 5 s'ha construït a partir de dades del Ministeri d'Educació i Cultura elaborats a partir de l'EPA; aquesta taula mostra el percentatge de titulats universitaris sobre la població total en els trams d'edat de 25 a 64 anys i de 25 a 34 en les comunitats autònomes. D'acord amb aquestes dades, la proporció de titulats superiors a Catalunya és similar a la mitjana d'Espanya, i inferior al de comunitats autònomes com País Basc, Madrid, Navarra o Astúries. A més, es pot observar un major percentatge de titulats en els trams d'edat de 25 a 34 anys que en el de 25 a 64 anys, la qual cosa significa que s'està produint una millora de la qualificació general del conjunt de la població activa potencial, tant a Catalunya com en la resta de les comunitats autònomes.

Taula 5. Percentatge de persones amb formació superior per trams d'edat i taxes d'ocupació per comunitat autònoma. Any 2012.

	Total 25-64		Homes 25-64		Dones 25-64		% titulats 25-34		
	% titulats	Taxa ocupació	% titulats	Taxa ocupació	% titulats	Taxa ocupació	Total	Homes	Dones
TOTAL	32,3	77,1	30,9	80,7	33,8	73,9	39,3	34,2	44,5
Andalusia	26,2	70,5	25,5	75,1	26,9	66,2	31,1	27,8	34,5
Aragó	35,3	80,6	34,0	83,6	36,6	77,8	45,6	40,3	51,2
Astúries	36,1	74,0	35,0	78,6	37,1	69,8	48,4	45,3	51,5
Balears	24,4	79,0	22,6	85,0	26,3	73,8	28,7	24,6	33,0
Canàries	25,7	70,0	23,5	74,2	28,0	66,4	30,6	24,0	37,3
Cantabria	35,9	75,7	35,5	78,6	36,3	72,9	43,4	39,0	48,0
Castella i Lleó	34,2	78,1	31,2	84,4	37,3	72,6	43,4	36,3	50,9
Castella-La M.	25,0	75,4	23,9	80,9	26,2	70,1	32,7	29,0	36,8
Catalunya	32,3	80,7	30,0	83,0	34,6	78,7	39,9	34,0	45,7
C. Valenciana	29,7	73,1	28,2	75,5	31,2	71,0	38,5	31,8	45,5
Extremadura	23,8	73,1	20,6	78,8	27,2	68,7	35,0	26,7	43,8
Galícia	31,3	77,4	29,5	80,4	33,1	74,8	42,1	35,0	49,3
Madrid	43,8	81,5	43,6	85,1	43,9	78,2	49,0	45,5	52,4
Murcia	25,8	75,5	24,2	78,5	27,6	72,7	25,5	19,8	31,9
Navarra	39,9	80,5	37,2	84,0	42,8	77,4	48,2	41,4	55,1
País Basc	46,6	80,6	47,1	82,5	46,2	78,6	61,8	57,5	66,0
Rioja (La)	34,5	78,6	31,6	81,8	37,5	75,9	43,7	40,3	47,2
Ceuta y Melilla	21,7	74,4	21,8	84,8	21,5	63,3	21,5	21,5	21,6

Font: Ministerio de Educación y Cultura.

En tots els casos es pot observar major percentatge de dones que d'homes amb formació superior, especialment en el tram d'edat de 25 a 34 anys, la qual cosa indica que no solament hi ha major abundància d'oferta potencial de treball qualificat femení, sinó que també són les dones les més decidides a millorar el seu nivell de formació professional. Corrobora aquest aspecte sobre la major èmfasi en la formació per part de les dones el fet que també sigui major el percentatge de dones de 25 a 64 anys que el d'homes d'aquest mateix tram d'edat que participin en cursos de formació contínua en totes les comunitats autònomes.

Una de les característiques del mercat laboral català i espanyol és que la taxa d'ocupació, en tots els casos, és major entre homes que entre dones; així a Catalunya, entre els homes de 25 a 64 anys la taxa d'ocupació era en 2012 del 75,6%, mentre que entre les dones era del 63,7%. L'accés a un major grau de formació millora la taxa d'ocupació d'homes i dones i redueix les diferències entre ambdues; així, mentre la taxa total d'ocupació és del 75,6% en els homes i del 63,7% en les dones, augmenta considerablement entre els titulats de 25 a 64 anys d'ambdós sexes a Catalunya i la seva diferència es redueix, sent 4,3 punts percentuals superior entre els homes que entre les dones.

D'altra banda, resulta paradoxal que, havent-hi un major percentatge de dones amb formació superior, no obstant això, tinguin una menor taxa d'ocupació. Aquest desfasament s'està produint de forma continuada i generalitzada durant els últims anys (Informe CYD 2012) en els quals estan sorgint més titulades que titulats, i fins i tot amb millors qualificacions mitjanes, sense que aquests resultats es tradueixin en un major pes de les dones en l'ocupació. Això suposa una deficiència del sistema la conseqüència del qual és, lògicament, una millor assignació de factors i recursos de la nostra economia.

Durant el període 2008 a 2011 van acabar els seus estudis gairebé 156.000 titulats a les universitats catalanes (taula 6), el 77,2% dels mateixos van realitzar els seus estudis en universitats públiques, el 13,3% en universitats privades i el 9,5% restant a la UOC, si bé aquests últims no es poden considerar tots residents a Catalunya, ja que l'abast de la UOC va més enllà del territori. La quarta part dels llicenciats, graduats i diplomats ho van fer en titulacions en ciències socials i jurídiques; dins d'aquest grup, els titulats en disciplines d'economia i empresa van representar el 14,9% del total i els titulats en ADE i empresarials el 10%. És a dir, durant els quatre cursos considerats han obtingut el seu títol una mitjana de 3.890 estudiants en ADE i empresarials, sent la UOC la

universitat amb la promoció anual més nombrosa en aquestes disciplines.

Taula 6. Titulats a les universitats catalanes 2008-2011.

	Universitats públiques	Universitats privades	UOC ⁵	Total titulacions
Totes les titulacions	120.392	20.720	14.852	155.964
Llicenciatures, diplomatures i graus en ciències socials i jurídiques	25.753	3.787	8.624	38.164
Llicenciatures i diplomatures en Economia i Empresa ⁶	15.320	2.408	5.575	23.303
Llic. ADE + diplomatura Empresarials	10.413	1.983	3.157	15.553
Tesis en ciències socials y jurídiques	1.010	163	17	1.190
Total màsters ciències socials i jurídiques	3.842	1.919	125	5.886
Altres titulacions	89.787	14.851	6.086	110.724

Font: INE i elaboració pròpia

4.2. La inserció dels titulats d'economia i empresa a Catalunya

Pel que fa a l'anàlisi de la inserció laboral dels titulats a Catalunya, s'ha pres com a principals referències l'informe de l'AQU de l'any 2011⁷ així com el treball sobre el mateix tema de Espasa et al, 2011. L'estudi de l'AQU es basa en una enquesta feta durant el primer trimestre de 2011 als titulats que havien acabat els estudis a les universitats catalanes el 2007; l'objectiu de l'enquesta és avaluar la seva inserció laboral, però també conèixer la seva opinió sobre la formació i les competències assolides a la universitat i la seva utilitat per a l'activitat professional. La taula 7 resumeix els principals trets de l'enquesta pel que fa als titulats d'economia i empresa: titulats en Administració i Direcció d'Empreses (ADE), Economia, Investigació i Tècniques de Mercat (ITM), Ciències Actuarials i Financeres (CAF) i Ciències Empresarials.

⁵ Es considera a part la UOC degut al seu doble caràcter diferenciador: es tracta d'un consorci i d'una universitat virtual. D'altra banda, no tots els titulats a la UOC ho han fet a Catalunya.

⁶ Segons l'AQU (veure AQU 2011), aquest grup compren les titulacions d' ADE, Economia, Ciències Actuarials, Empresarials, Estadística i Investigació i Tècniques de Mercat.

⁷ AQU: Enquesta 2011 d'inserció laboral de la població graduada catalana, http://www.aqu.cat/uploads/insercio_laboral/enquesta2011/index.html.

Taula 7. Nombre de titulats i d'enquestats.

	Població i mostra			
	Població	%	Mostra	% resposta
Llicenciatura en ADE	1.384	36,5	631	45,59
Llicenciatura en Economia	533	14,1	273	51,22
Llicenciatura en ITM	91	2,4	69	75,82
Ll. Ciències Actuarials i Financeres	36	1,0	29	80,56
Dip. Ciències Empresarials	1.745	46,1	660	37,82
Total	3.789	100,0	1.662	43,86

Font: AQU (2011).

La taula 8 mostra un aspecte de la inserció dels titulats universitaris a Catalunya: les taxes d'ocupació i desocupació. Les dades de la taula estan ordenades per la taxa d'atur i hi figuren també el nombre d'estudiants titulats a cada disciplina. Aquesta última dada permet relativitzar la importància de les anteriors. En efecte, els grans nombres determinen que una taxa d'activitat elevada o una baixa taxa de desocupació tindran major rellevància, com més gran sigui la població de referència. Aquesta taula mostra un descens de 5,9 punts percentuals de la taxa d'ocupació dels titulats en ADE i Empresarials, com a conseqüència de la crisi econòmica, aconseguint un percentatge d'ocupació del 89,1% en 2011. La desocupació entre els titulats arriba al 8,1% en aquest any. La taxa d'activitat dels titulats en ADE i Empresarials, obtinguda com la suma de la taxa d'ocupació més la taxa de desocupació, era del 97,2%, un valor considerablement més elevat que el de la taula 6, corresponent al conjunt de titulats entre 25 i 64 anys.

Una de les conclusions que es poden extreure de l'anàlisi de la taula 7 és que l'aspecte més important de la inserció laboral i la qualitat de l'ocupació dels graduats és la titulació cursada, de manera que les taxes d'atur varien entre l'1,5 %, pels titulats en medicina i odontologia, i més del 16% pels titulats en arquitectura. Hi ha una àmplia evidència empírica, tant en l'àmbit nacional com internacional, que demostra que aquesta variable és el principal factor explicatiu dels resultats de la inserció, i mostra que el mercat laboral està segmentat i selecciona i valora de manera diferent uns perfils sobre uns altres (Corominas et al., 2010).

Taula 8. Evolució de la taxa d'ocupació des de 2008 a 2011 i taxa d'atur el 2011 dels titulats en 2007.

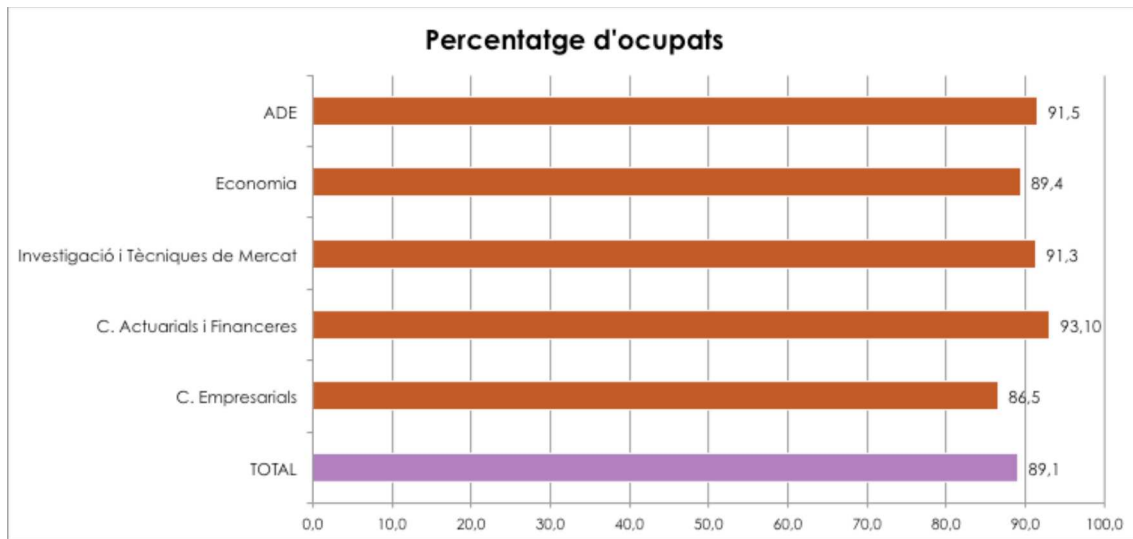
Ensenyament	Taxa d'ocupació		Atur	Titulats
	2008	2011	2011	2007
Medicina i Odontologia	98,80	97,22	1,52	779
Mestres	96,58	94,80	3,07	2.415
Informació i Comunicació	94,77	92,57	4,28	761
Veterinària	88,16	91,18	4,41	146
Química	88,71	87,55	5,62	587
Diplomats sanitaris	94,27	91,30	6,30	2.165
Física i Matemàtiques	92,76	88,69	6,33	223
Farmàcia i Ciència i Tec Alimentària	95,50	89,55	6,47	602
Dret, Laboral i Polítiques	91,53	88,79	6,93	2.076
Esports	-	90,48	7,36	352
Tecnologies avançades de la producció ⁸	95,75	90,02	7,72	4.541
Psicologia i Pedagogia	94,28	88,51	7,76	1.446
Economia i empresa	95,00	89,10	8,10	3.789
Enginyeria Civil	93,30	87,13	8,91	407
Filologia i Estudis Comparats	92,20	84,14	10,57	575
Biologia i Natura	90,29	85,20	10,57	678
Turisme	94,64	82,50	10,83	646
Comunicació i Documentació	91,19	85,47	10,86	158
Agrícola	93,05	83,73	12,20	307
Nàutica	83,72	73,33	13,33	42
Filosofia i Humanitats	85,43	77,95	13,85	317
Arquitectura	98,67	81,67	14,02	983
Geografia i Història	87,86	79,93	14,05	552
Belles Arts	87,83	81,02	16,20	284
Aviació	-	75,93	16,67	

Font: AQU – Universitat i Treball 2011 i INE.

Per titulacions, el gràfic 3 mostra les diferències en la taxa d'activitat, amb una taxa més elevada pels titulats de Ciències Actuarials i Financeres, 6,6 punts més alta que la taxa d'activitat dels Diplomats en Ciències Empresarials, molt més nombrosos que els primers.

⁸ Inclou els enginyers tècnics.

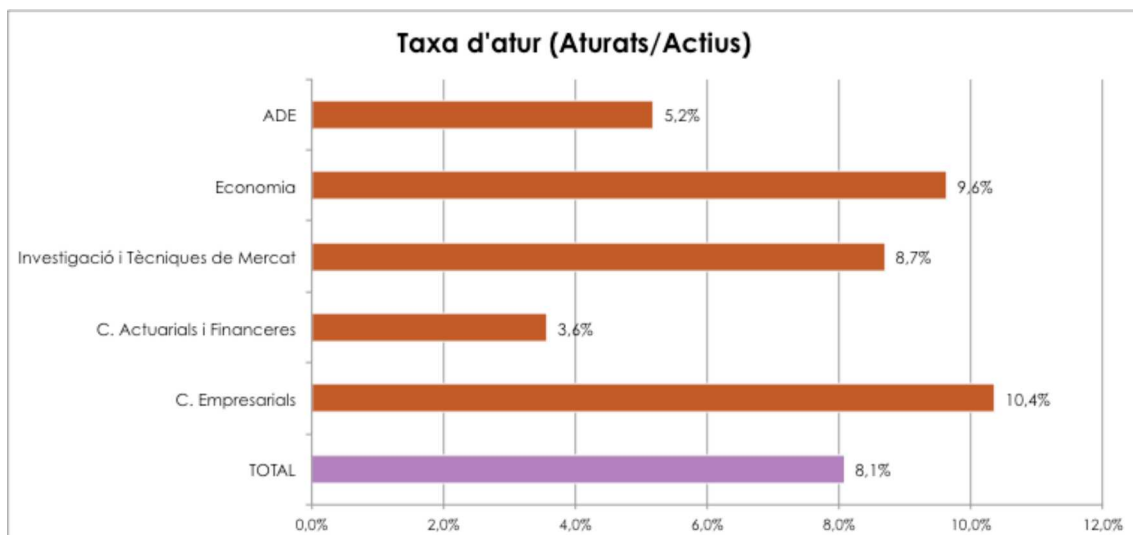
Gràfic 3. Taxa d'ocupació de titulats en Economia i empresa per titulacions. 2011.



Font: AQU (2011).

També en el cas de les taxes d'atur hi ha diferències entre les titulacions, que estan relacionades amb les taxes d'ocupació (gràfic 4). Així, la taxa d'atur més baixa es correspon als titulats de Ciències Actuarials i Financeres, mentre que la taxa d'atur més alta correspon als diplomats de Ciències Empresarials.

Gràfic 4. Taxes d'atur per titulacions.

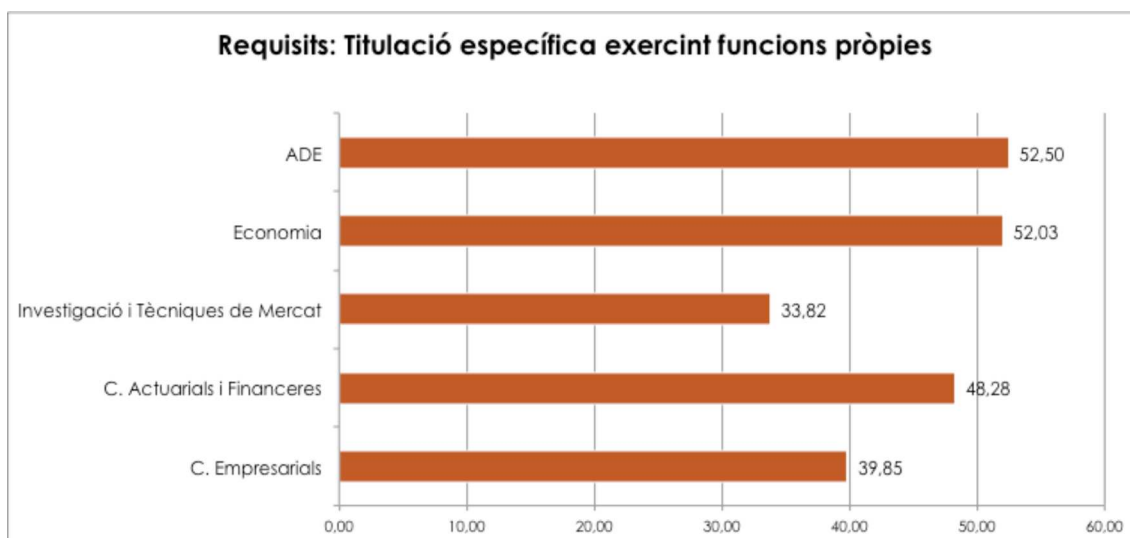


Font: AQU (2011).

4.3. Característiques de la inserció

Pel que fa a la qualitat de la inserció, cal dir que en ADE i Economia més del 52,5% dels enquestats requerien la titulació específica per poder exercir la seva feina actual, i a més, fan funcions pròpies de la formació adquirida; aquest percentatge és també molt elevat en CAF (48%), mentre que a ITM és tant sols d'un 33,8%.

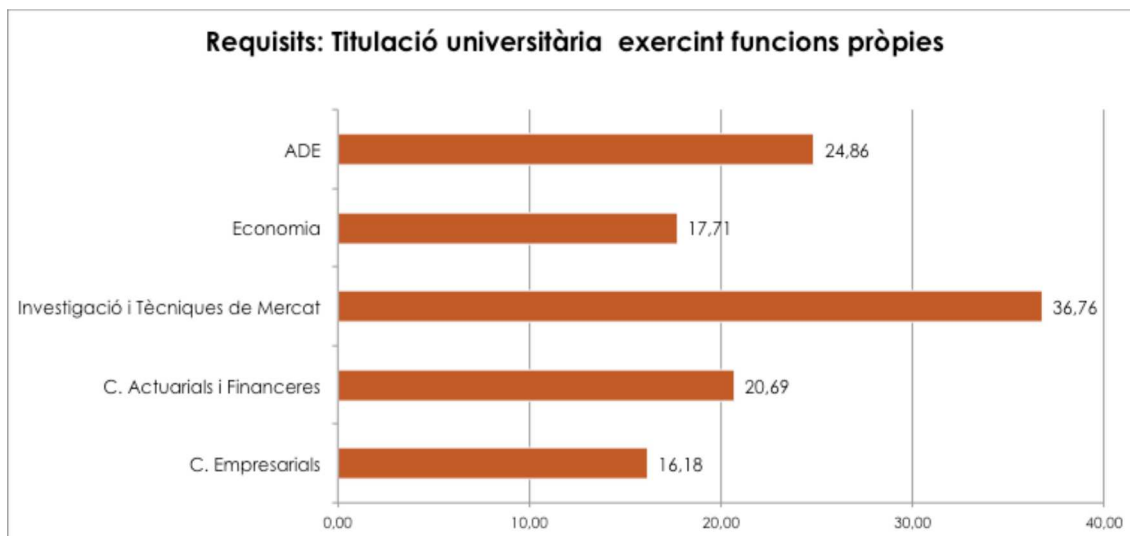
Gràfic 5. Requisits per a la feina actual: titulació específica exercint funcions pròpies.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Un altre indicador de la qualitat de la inserció és si els titulats requerien titulació universitària i exerceixen com a tals en la seva feina. En aquest cas es constata que és ITM l'ensenyament en el que els seus titulats necessiten la una titulació universitària per obtenir la feina, doncs un 36,8% es troba treballant en llocs de feina que es requereix titulació universitària i es realitzen tasques pròpies d'universitaris.

Gràfic 6. Requisits per a la feina actual: titulació universitària exercint funcions pròpies.



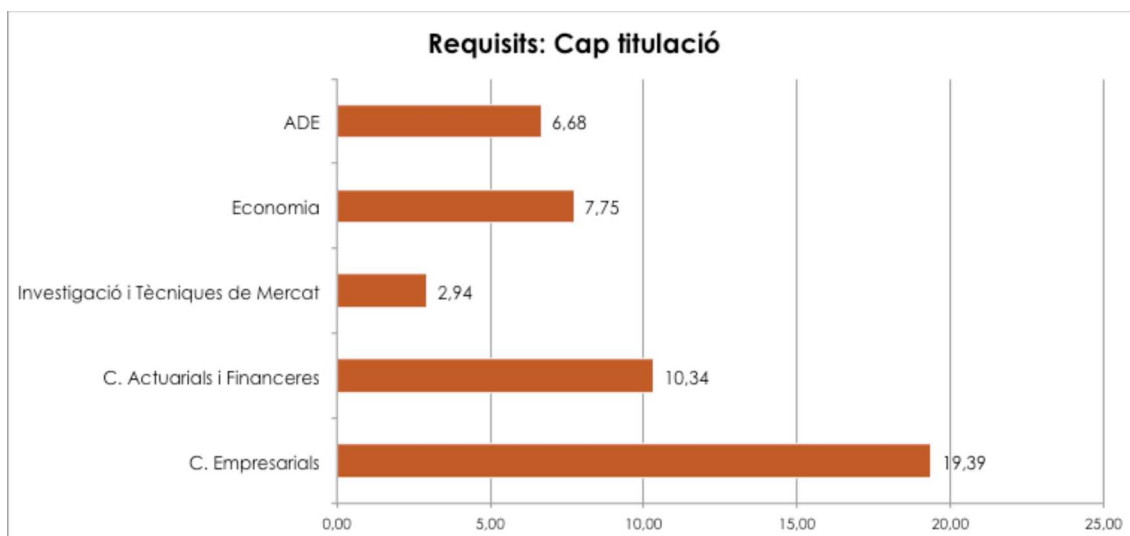
Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Val a dir que, a partir d'aquestes dues variables, es pot trobar un indicador del nivell de sobrequalificació que tenen els estudiants universitaris. En concret, es pot considerar que la resta d'estudiants (els que no necessiten titulació universitària i els que tenint-la fan funcions que no els són pròpies), tenen un nivell formatiu superior al requerit per a les tasques que desenvolupen en el seu lloc de treball, per tant estan sobrequalificats.

A grans trets podem afirmar que a Catalunya, en aquests ensenyaments, el nivell de sobrequalificació afecta un terç dels titulats. Aquests resultats estan en línia amb els obtinguts per García-Montalvo (2007), que analitza el conjunt de titulats universitaris de tot Espanya.

El nivell d'inserció amb menys qualitat es pot calcular com el percentatge d'estudiants que no necessita cap titulació per a la feina que està realitzant. Aquest reduït nivell de qualitat d'inserció és molt baix en els graduats en ITM, ja que no arriba al 3% i és baix en ADE i Economia al situar-se al voltant d'un 7%. En canvi és elevat, amb pràcticament un 20% en Ciències Empresarials.

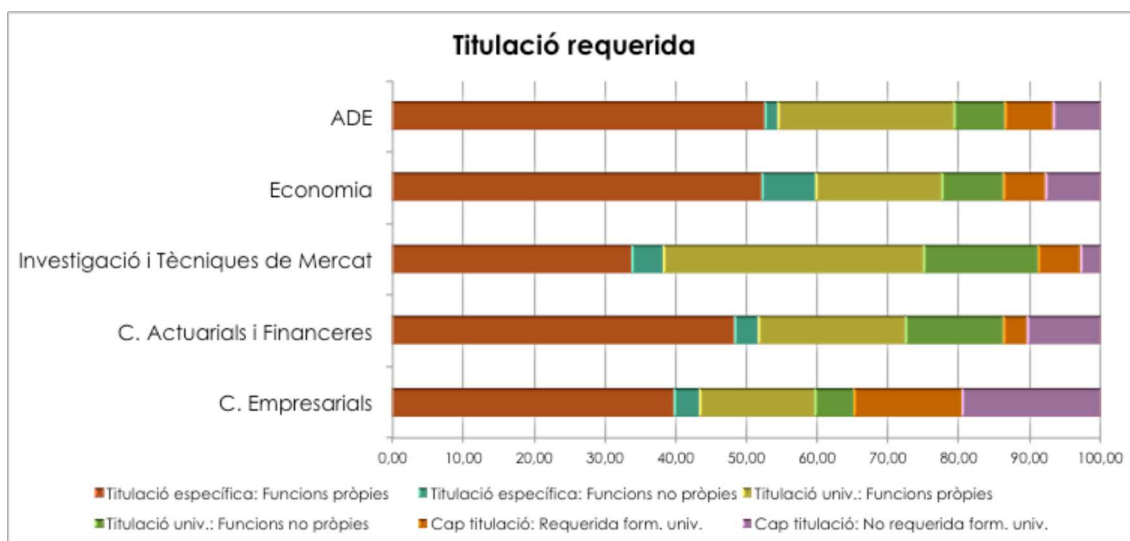
Gràfic 7. Requisits per a la feina actual: cap titulació.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

En el següent gràfic es pot observar totes les situacions relatives a la qualitat de la inserció en relació a la titulació requerida i les funcions que desenvolupen en el seu lloc de treball.

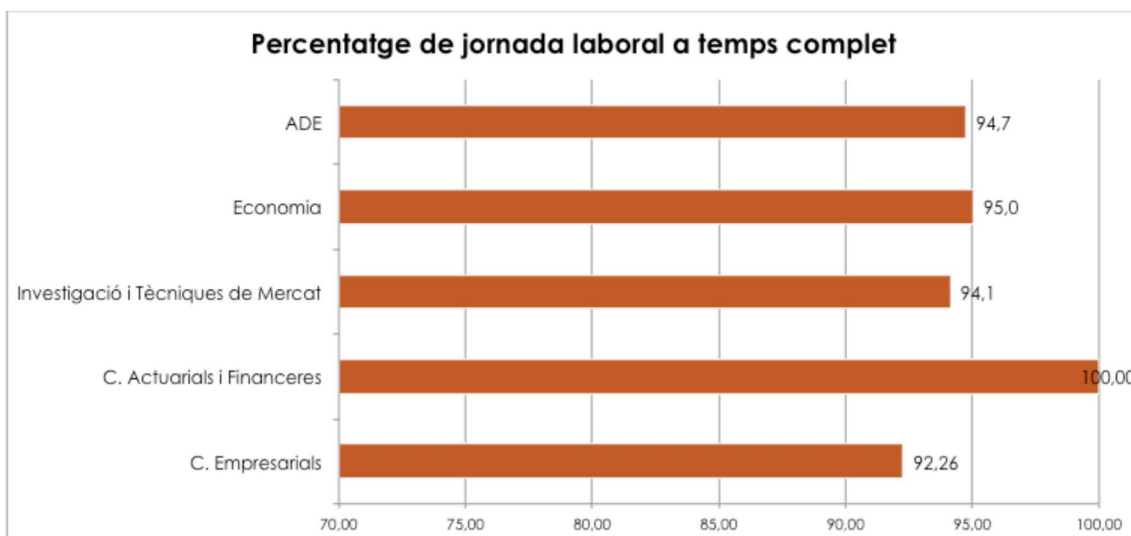
Gràfic 8. Titulació requerida.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

La gran majoria dels titulats de l'àmbit d'economia i empresa treballa a temps complet. Destaca CAF on el 100% dels titulats es troba en aquesta situació.

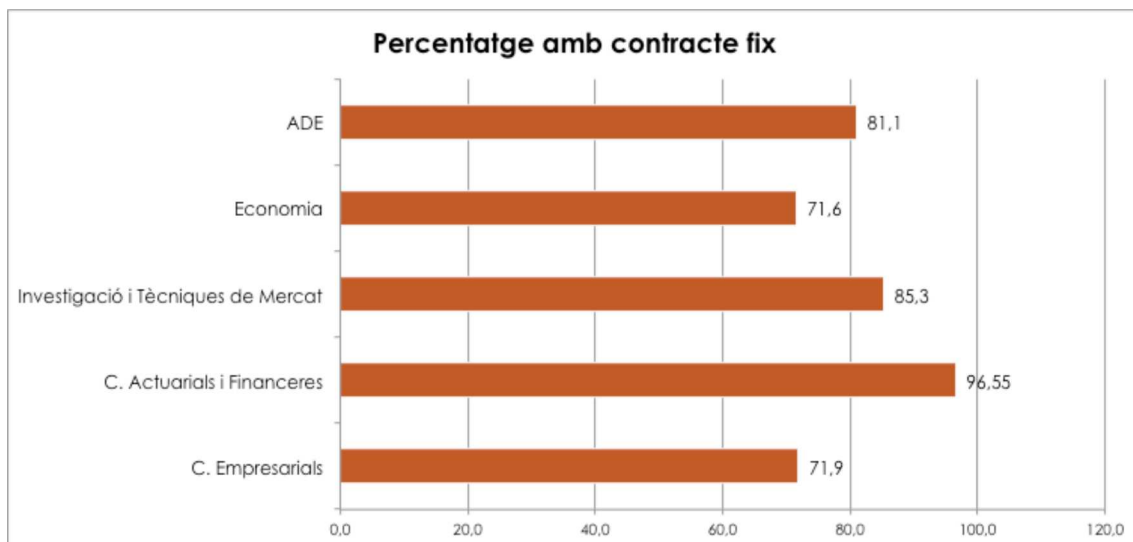
Gràfic 9. Percentatge de jornada laboral a temps complet.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Pel que fa al tipus de contracte, la majoria té contracte fix. Destaquen els titulats en CAF on el 97% tenen aquest contracte, mentre que els titulats d'Economia i Ciències Empresarials se situen al voltant del 72%.

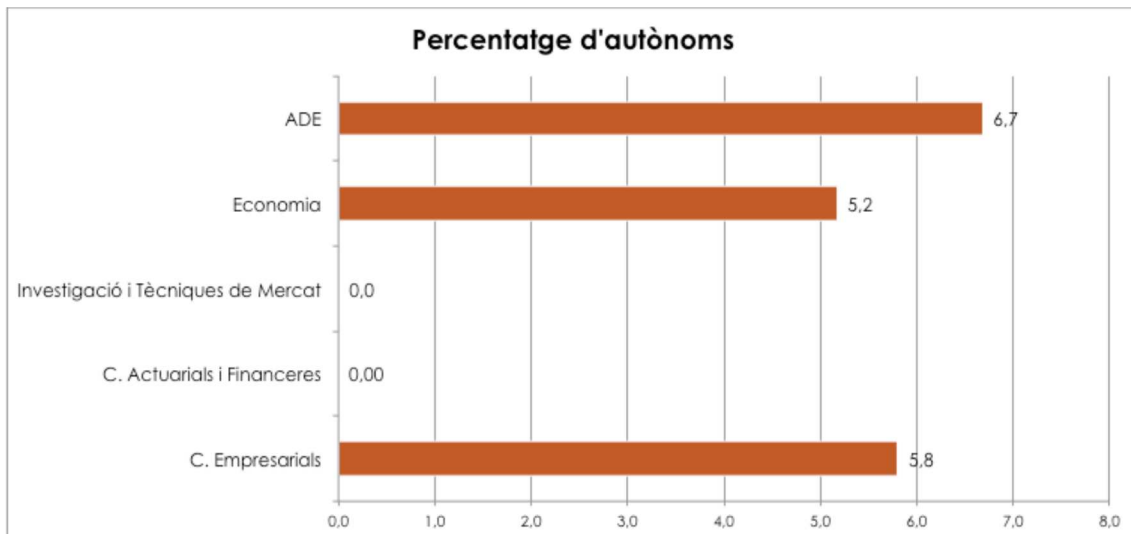
Gràfic 10. Percentatge amb contracte fix.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

En canvi, el percentatge d'autònoms és molt baix, en cap titulació arriba al 10%. Val a dir que a les universitats i centres privats aquest percentatge és més elevat.

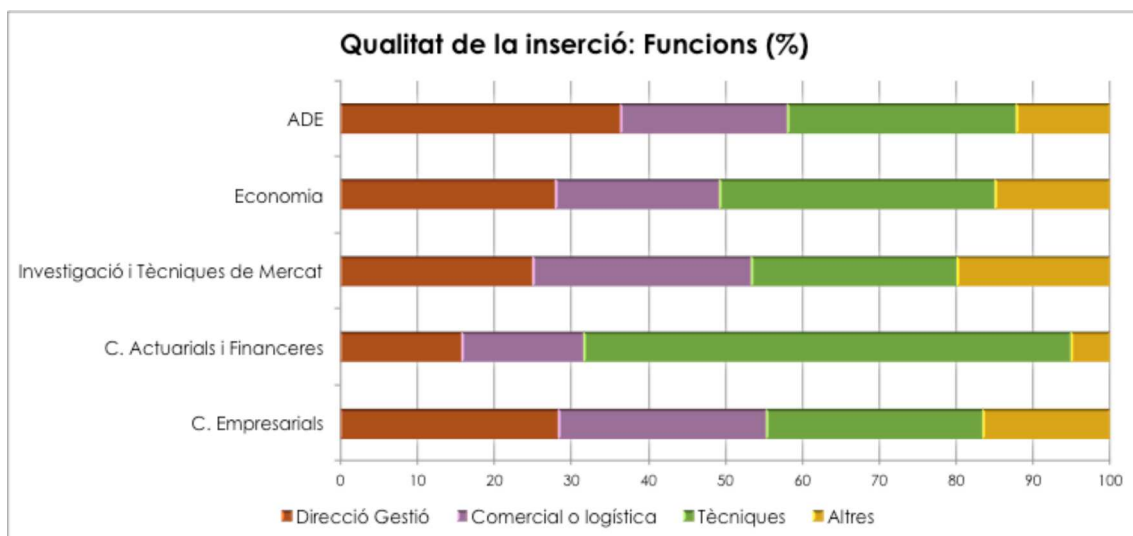
Gràfic 11. Percentatge d'autònoms.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

En relació a la qualitat de la inserció i amb les funcions que desenvolupen, els titulats en l'àmbit d'economia i empresa presenten una estructura força equilibrada entre les funcions directives i de gestió, les comercials i logístiques, les tècniques i la resta. No obstant, hi ha diferències en funció de la titulació, així per exemple, en el cas dels titulats en CAF la majoria estan realitzant tasques tècniques. D'altra banda, també es constata, tot i que en menor mesura, que els titulats en ADE, la majoria està desenvolupant tasques de direcció i gestió. La resta de titulats es distribueixen de manera equilibrada entre aquests quatre tipus de funcions.

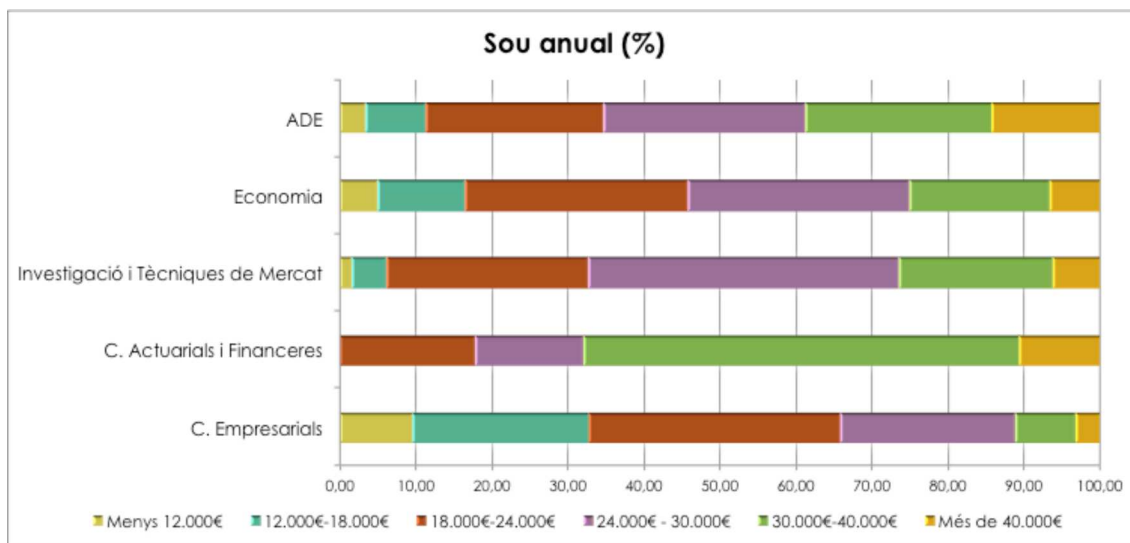
Gràfic 12. Qualitat de la inserció: funcions.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Pel que fa a l'estructura salarial, es constata que hi ha diferències entre titulacions, i que hi ha una certa correlació entre les funcions que realitzen i els requisits per a la feina amb el nivell retributiu. Així, per exemple, els titulats en ADE són els que presenten un major percentatge de sous superiors als 40.000 euros. Això pot ser degut a què són els titulats que realitzen, en termes percentuals, més funcions directives i de gestió. En canvi, els titulats en CAF, que fonamentalment fan tasques tècniques, tenen sous elevats, però percentualment no són els que se situen en el tram més elevat, sinó que la gran majoria se situa amb sous d'entre 30.000 i 40.000 euros. En canvi, per exemple, els diplomats en Ciències Empresarials són els que presenten una escala retributiva més baixa, degut a que la seva titulació és una diplomatura i possiblement, també, perquè un 20% d'aquests titulats tenen una feina per a la que no es requereix cap titulació.

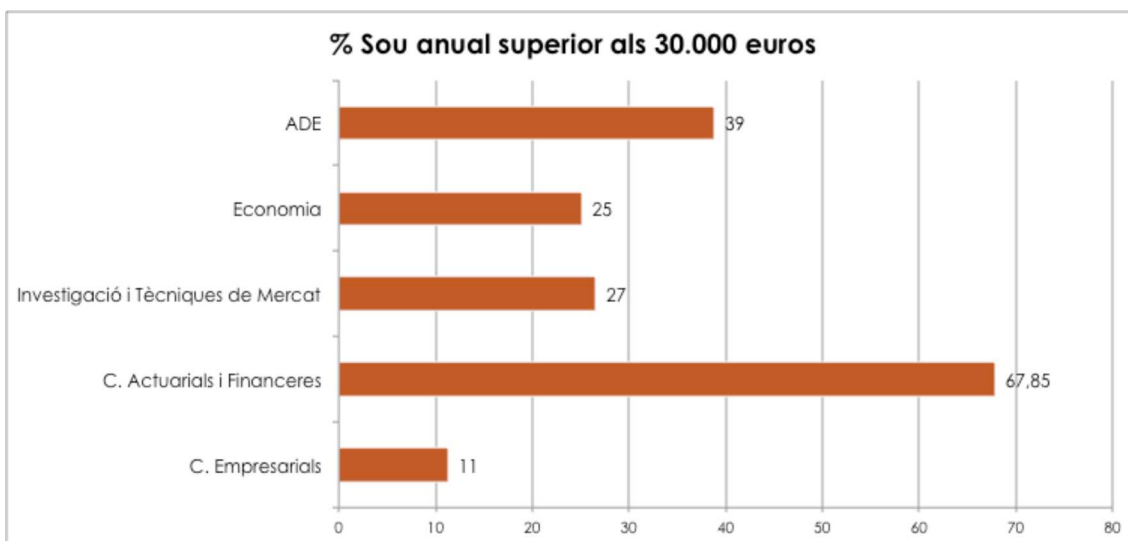
Gràfic 13. Qualitat de la inserció: sou anual.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Si s'analitza el percentatge de titulats que obtenen un sou brut superior als 30.000 euros, es constata que dos tercers parts dels titulats de CAF tenen un sou superior als 30.000 euros. Segueixen els d'ADE amb un 39%, mentre que en els diplomats en Ciències Empresarials aquest sou només l'obtenen l'11% dels enquestats.

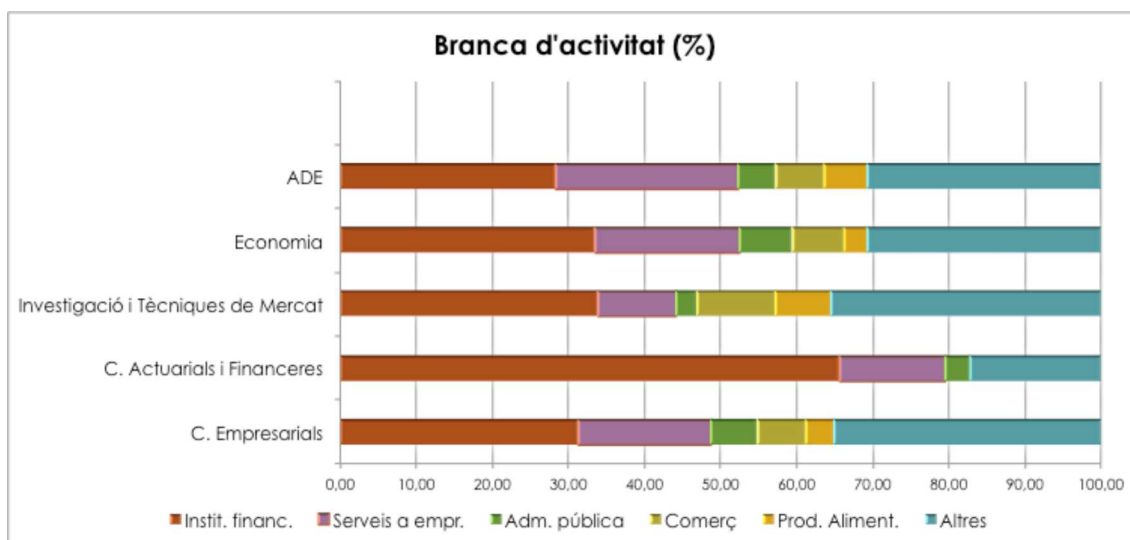
Gràfic 14. Qualitat de la inserció: sou anual superior a 30.000 euros.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

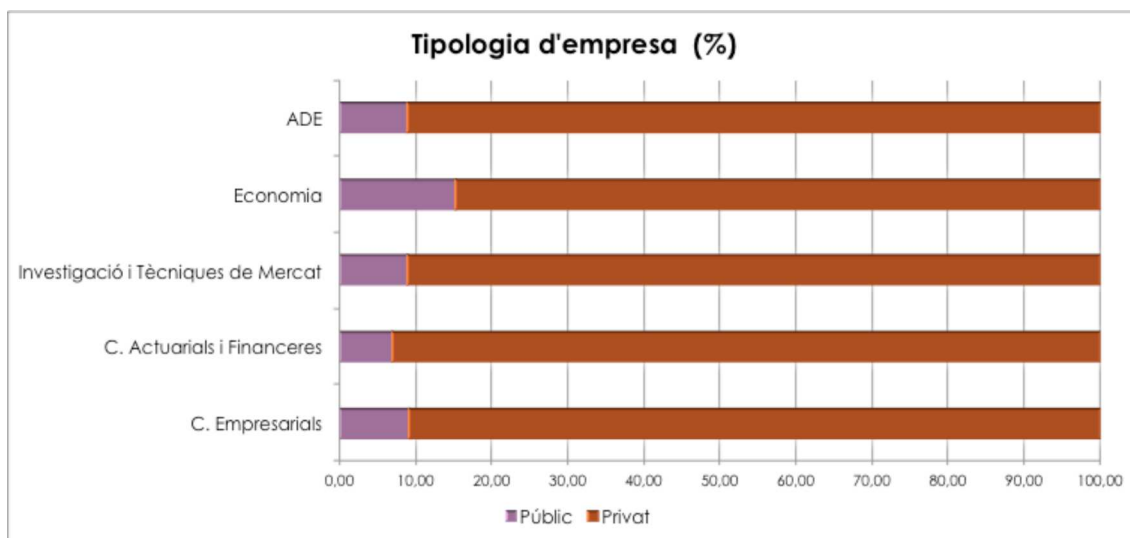
Els titulats en ensenyaments de l'àmbit d'economia i empresa accedeixen bàsicament a llocs de treball vinculats a institucions financeres. També, però en menor mesura en empreses que donen serveis a les empreses, mentre que l'accés a l'administració pública té un paper residual. Aquest fet explica que pràcticament la totalitat dels titulats treballa en l'àmbit privat.

Gràfic 15. Qualitat de la inserció: branca d'activitat.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

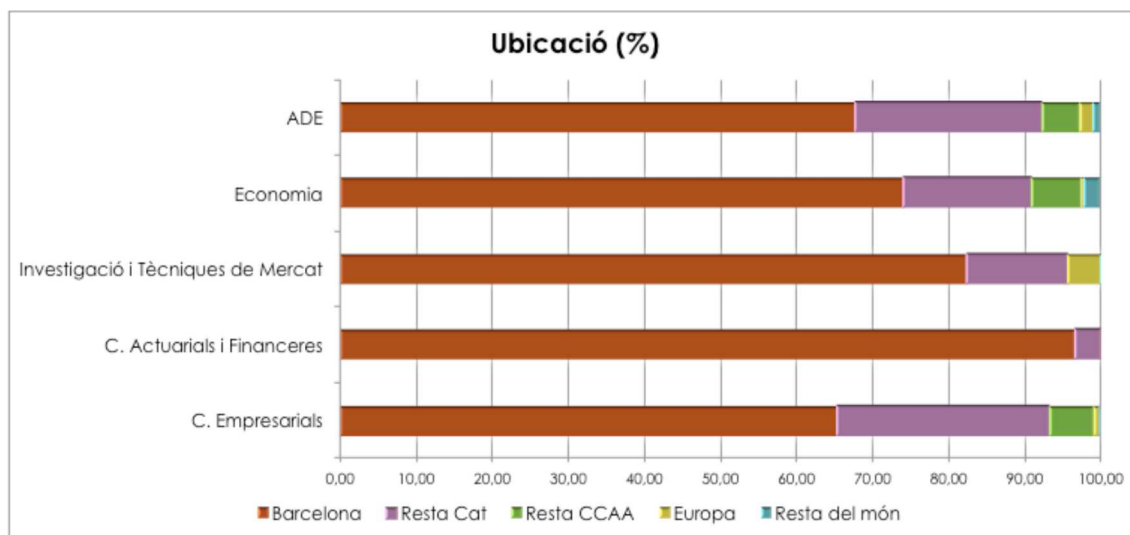
Gràfic 16. Qualitat de la inserció: tipologia d'empresa.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

En relació a la ubicació dels llocs de treball, assenyalen que més del 90% dels titulats en ensenyaments d'economia i empresa treballa a Catalunya, majoritàriament a la província de Barcelona. En alguns casos hi ha un petit percentatge de titulats que treballa a la resta de l'Estat, i és pràcticament insignificant el nombre de titulats que treballa a Europa o a la resta del món.

Gràfic 17. Qualitat de la inserció: ubicació del lloc de treball.

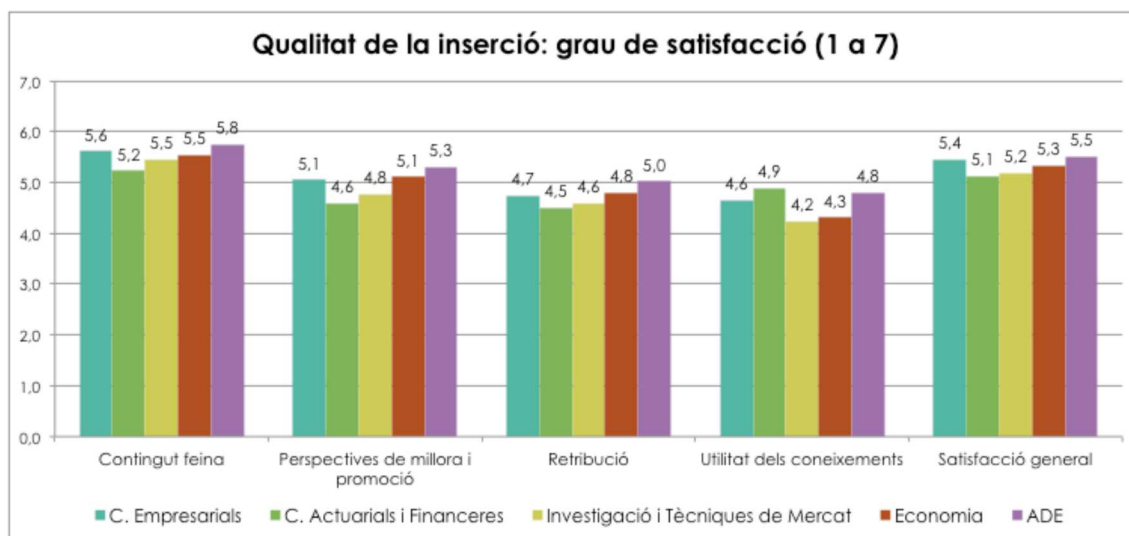


Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Finalment, un element essencial de la qualitat de la inserció és el grau de satisfacció dels titulats en relació amb la feina actual. Aquest se situa,

en general, lleugerament per sobre de 5 en una escala de 7, és a dir, els titulats catalans valoren amb un notable la satisfacció general amb la feina. La puntuació més alta l'obté en tots els ensenyaments el contingut de la feina, mentre que la més baixa la utilitat dels coneixements, que no arriba en cap cas a un valor de 5. El nivell retributiu és puntuat com el segon element menys valorat. Aquest comportament és molt similar en totes les universitats catalanes.

Gràfic 18. Qualitat de la inserció: grau de satisfacció.



Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Així doncs, de les dades analitzades es pot concloure que el perfil de la inserció dels titulats en ensenyaments de l'àmbit de l'economia i empresa es caracteritza per tenir un elevat grau d'ocupació i relativa baixa taxa d'atur. La majoria treballa en feines que requereixen la titulació per poder exercir i fan funcions pròpies de la professió. Pràcticament la totalitat treballa a temps complet i tenen un contracte fix. No hi ha pràcticament autònoms. Al voltant d'un terç tenen un sou superior als 30.000 euros l'any, si bé en aquest indicador hi ha importants diferències entre titulacions. La pràctica totalitat treballa a Catalunya i al sector privat, en l'àmbit de les institucions financeres i serveis a les empreses, desenvolupant tasques de direcció i gestió, logística i comercial, i funcions tècniques.

La satisfacció dels titulats en relació amb la seva feina actual és alta, essent el contingut de la feina el factor més ben valorat, fet que demostra una bona qualitat de la inserció. Per la seva banda, els elements menys ben valorats són la utilitat dels coneixements adquirits i el nivell retributiu, tot i que presenten valors relativament elevats. Així

doncs, malgrat el nivell retributiu i la utilitat dels coneixements adquirits, el grau de satisfacció dels titulats en relació a la seva feina actual es pot qualificar de notable.

4.4. Formació i treball: l'opinió dels titulats

L'enquesta de l'AQU també conté l'opinió dels titulats sobre les condicions de la seva inserció en el mercat de treball. En aquest cas, es tracta de conèixer la seva opinió sobre la correspondència entre el nivell de les competències assolides durant els seus estudis universitaris i el nivell que consideren que es necessita per la feina que han de desenvolupar.

Cal tenir en compte que els titulats enquestats no han experimentat aquest nou model formatiu i, d'altra banda, que les empreses i el mercat de treball han començat a incorporar aquest concepte de competències en els processos de selecció de personal molt recentment (Corominas et al., 2010).

D'acord amb l'opinió expressada pels titulats, el factor més important a l'hora de contractar-los ha estat el de les habilitats socials i la personalitat, mentre que el menys important ha estat el coneixement d'idiomes (taula 9). També es valora en positiu la capacitat de treballar en grup i la capacitat de gestió i planificació.

El fet que siguin les habilitats socials i la personalitat el principal factor de contractació dels graduats, posa de manifest que la universitat no és l'únic agent responsable del resultat de la inserció, ja que moltes de les competències necessàries per a la vida professional són difícils de formar en el marc de les aules universitàries. Hi ha altres agents com el mateix individu, la família, les xarxes socials, que acaben incidint en el procés formatiu. De fet, Accenture (2007) posa de manifest que els estudiants es consideraven els principals responsables de la seva pròpia formació en competències.

Taula 9. Factors de contractació dels titulats.

Ensenyament	Coneixements		Idiomes	Informàtica	Habilitats socials i personalitat	Capacitat de gestió i planificació	Treball en grup	Formació global universitària
	teòrics	pràctics						
ADE	4,8	4,8	4,1	4,9	5,9	5,6	5,7	5,1
Economia	4,9	5,0	3,9	4,9	5,9	5,6	5,6	4,9
C. Actuarials i Financeres	5,2	4,7	3,9	5,0	5,4	5,2	5,4	5,3
Invest. i Tècniques de Mercat	4,5	4,4	3,7	4,8	5,7	5,0	5,5	4,8
Ciències Empresarials	4,8	4,7	3,4	4,9	5,8	5,5	5,6	5,0

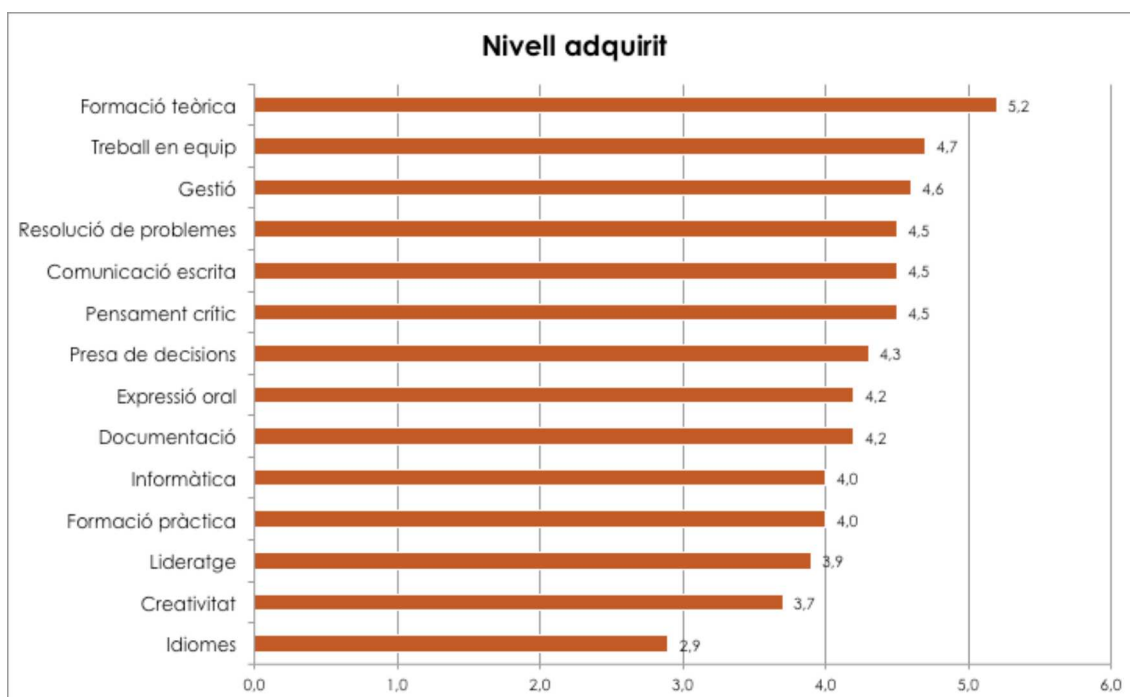
Per a cada ensenyament, està destacat en verd el valor màxim i en vermell el mínim. L'escala utilitzada és d'1 a 7.

Font: Elaboració pròpia a partir d'AQU (2011).

Les següents dades fan referència al valor mitjà pel conjunt de Catalunya de tots els titulats enquestats, és a dir, no és una mitjana feta a partir de les cinc titulacions analitzades, sinó que els càlculs s'han realitzat a nivell d'individus.

Segons la valoració dels titulats en economia i empresa, les cinc competències en què adquireixen un nivell més elevat són en formació teòrica, treball en equip, gestió, pensament crític i comunicació escrita. En canvi, les cinc competències en què les persones graduades consideren que han assolit un nivell més baix són idiomes, creativitat, lideratge, formació pràctica i informàtica. Destaca l'opinió dels titulats d'economia i empresa sobre el contrast entre el nivell la formació teòrica i el de la formació pràctica rebudes. En efecte, els titulats consideren que la competència que més han adquirit en els seus estudis és el nivell de formació teòrica i a més, consideren que està força per sobre de la que necessiten per desenvolupar la seva feina; pel contrari, el nivell obtingut de formació pràctica és relativament més baix al necessari per a la feina. D'altra banda, la competència en la que el nivell assolit és més baix és la d'idiomes, l'única de la que es pot dir clarament que, segons l'opinió dels estudiants, no arriben a l'aprovat. També s'ha de dir en aquest cas, que els idiomes no formen part de la formació específica de les titulacions universitàries, a part de les pròpies titulacions de llengües estrangeres.

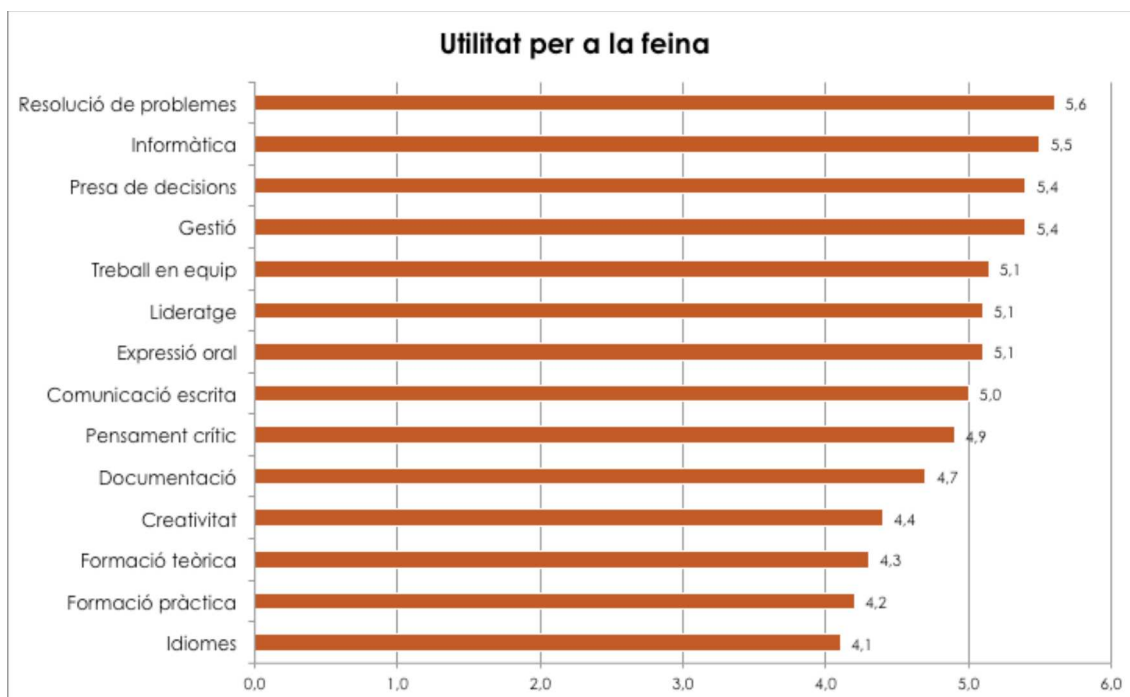
Gràfic 19. Nivell de competències adquirides segons l'opinió dels titulats.



Font: AQU (2011).

Pel que fa al nivell d'utilitat per a la feina, destaquen com a competències més necessàries la resolució de problemes, la informàtica, la gestió, la presa de decisions i el treball en equip. En canvi, pel que fa a les competències menys útils destaquen el coneixement dels idiomes, la formació pràctica, la formació teòrica, la creativitat, i la documentació. Cal assenyalar que la pauta d'aquesta variable és pràcticament igual entre els titulats de les diferents universitats catalanes.

Gràfic 20. Utilitat per a la feina de les competències assolides, segons l'opinió dels titulats.



Font: AQU (2011).

A la taula següent es compara, mitjançant un indicador simple, el nivell adquirit i el requerit pel lloc de treball a fi d'obtenir una aproximació al desajust entre educació i lloc de treball. Com a indicador de desajust entre competències adquirides i requerides s'utilitza una taxa calculada com:

$$\text{Indicador de desajust} = \frac{\text{Nivell obtingut} - \text{Utilitat per a la feina}}{\text{Utilitat per a la feina}} \times 100$$

Aquesta és una manera comuna d'analitzar l'encaix entre la formació adquirida i la requerida en el lloc de treball (García-Moltalvo, 2005). Un valor del 5%, per exemple, indicaria que el nivell adquirit en una determinada competència supera en un 5% el nivell requerit d'aquesta competència per desenvolupar les tasques del lloc de treball.

La taula mostra els dèficits dels titulats en economia i empresa del conjunt de Catalunya per als ensenyaments analitzats. Es constata, tal i com s'ha comentat anteriorment, que en totes les competències els titulats consideren que la formació adquirida és inferior a la necessària pel seu lloc de treball, excepte en el cas de la formació teòrica, on la diferència és de més del 20% entre la adquirida i la necessària. El dèficit

entre el nivell assolit i el necessari varia segons quina sigui la competència. Així, els dèficits formatius més elevats són en idiomes, informàtica, lideratge, presa de decisions i resolució de problemes. En aquest sentit, els titulats consideren que el nivell adquirit en idiomes és deficitari en un 29% per al desenvolupament de la seva feina.

Taula 10. Relació entre nivell adquirit de competències i la seva utilitat per la feina

Competència	Nivell adquirit	Utilitat per a la feina	Relació percentual
Formació teòrica	5,2	4,3	20,93
Formació pràctica	4,0	4,2	-4,76
Treball en equip	4,7	5,1	-7,84
Pensament crític	4,5	4,9	-8,16
Comunicació escrita	4,5	5,0	-10,00
Documentació	4,2	4,7	-10,64
Gestió	4,6	5,4	-14,81
Creativitat	3,7	4,4	-15,91
Expressió oral	4,2	5,1	-17,65
Resolució de problemes	4,5	5,6	-19,64
Presa de decisions	4,3	5,4	-20,37
Lideratge	3,9	5,1	-23,53
Informàtica	4,0	5,5	-27,27
Idiomes	2,9	4,1	-29,27

Font: AQU (2011).

Cal assenyalar que aquestes cinc grans mancances formatives detectades en relació amb les competències requerides pel mercat laboral són les mateixes que s'han detectat per al conjunt de titulats de Catalunya (AQU, 2011) i per al conjunt de titulats espanyols (García-Montalvo, 2005). A més, una altra característica és el fet que aquests dèficits formatius són estructurals o persistents al llarg dels anys, perquè ja es detectaven en les anteriors enquestes de l'AQU (2008, 2005, 2003).

En definitiva, l'estudi detecta mancances importants en l'assoliment de determinades competències que, en alguns casos, els titulats creuen que els són molt útils per a la feina que desenvolupen. Aquestes mancances són bàsicament les següents: baix nivell de formació pràctica, informàtica, idiomes, lideratge, presa de decisions i resolució de problemes.

Algunes d'aquestes deficiències competencials com ara la capacitat de lideratge, els idiomes i la informàtica, s'expliquen perquè tradicionalment no han format part dels currículums universitaris, però sens dubte són bàsiques per a una formació de futur. Cal tenir en compte que els coneixements adquirits poden quedar obsolets en un breu període temporal, per això cada vegada serà més important l'adquisició d'habilitats i la capacitat d'aprendre, les capacitats de lideratge i d'innovació, les competències idiomàtiques i l'ús de les noves tecnologies. En aquest sentit, el disseny i la implantació dels nous graus en el marc de l'EEES ha permès avançar de manera molt notòria en l'augment del nivell d'aquestes competències.

En concret, el model docent que ha implicat l'EEES ha suposat un augment d'hores dedicades a l'aplicació pràctica dels continguts teòrics. D'aquesta manera, s'espera millorar el nivell de competències com la de treball en equip, resolució de problemes i la presa de decisions. A més, si les hores docents en pràctiques permeten fer grups amb una dimensió més reduïda, la docència es pot fer més personalitzada, el que facilita el foment de la capacitat de lideratge i el treball en grup. També en alguns casos s'ha incrementat l'ús de la informàtica, especialment en la part pràctica de les assignatures, convertint-se en una eina instrumental bàsica. D'altra banda, el procés d'avaluació continuada ha incentivat la vessant pràctica de la docència, a l'incrementar el pes de les proves pràctiques en les qualificacions finals de les diferents assignatures.

D'altra banda, cal assenyalar també que en els graus s'han establert diverses assignatures optatives de pràctiques externes. Aquesta és una línia molt positiva pel que fa a la inserció laboral, ja que per a molts alumnes aquesta és la via d'accés per trobar la primera feina.

Pel que fa a la millora de les competències idiomàtiques, en algunes universitats s'està oferint docència en algunes assignatures o línies senceres en anglès. És previsible que aquesta tendència augmenti en el futur. Un altre mètode per afavorir les competències idiomàtiques és mitjançant la mobilitat dels estudiants. En aquest sentit, el programa ERASMUS té un paper cabdal, com ho demostra el fet que en els últims anys ha augmentat molt el nombre de convenis amb universitats europees. A tall d'exemple, l'evolució dels alumnes que han seguit programes de mobilitat internacional a la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona, ha estat molt positiva en els darrers anys i es preveu que continuï aquesta dinàmica (així, mentre que el curs 2008-2009 va haver-hi 134 estudiants que van cursar part dels seus

estudis a l'estranger, el curs 2011-2012 aquesta xifra va ser de 217, un 62% més, i s'espera que el curs 2012-2013 siguin més de 300).

Vinculat també amb aquesta competència, tot i que és incipient, ja hi ha algunes universitats on existeix la possibilitat d'implementar pràctiques externes a nivell internacional. També s'estan potenciant altres mitjans complementaris com els centres d'autoaprenentatge o els cursos de d'idiomes organitzats en les pròpies universitats.

Un altre factor que permet millorar la competència en idiomes és el fet que en algunes facultats d'economia i empresa s'ha iniciat un procés de contractació de professorat postdoctoral en el *job market* internacional. D'aquesta manera, s'aconsegueixen contractar professors estrangers que poden fer la docència en anglès assegurant un bon nivell idiomàtic. També des dels diferents ICE s'han ofert cursos orientats a millorar el nivell d'anglès del professorat.

Tal com es pot comprovar, en molts casos les actuacions que s'estan duent a terme es retro-alimenten i permeten assolir diverses competències a la vegada, ja siguin acadèmiques, instrumentals o cognitives. Serà altament interessant analitzar l'evolució del nivell adquirit en aquestes competències amb els nous graduats i analitzar si s'han reduït els dèficits formatius en relació a la demanda del mercat laboral comparant-ho amb els que presentaven els titulats en les antigues llicenciatures i diplomatures. També serà altament rellevant analitzar el grau d'inserció d'aquests graduats en un entorn de greu crisi econòmica.

Finalment, assenyalar que per poder assolir amb èxit aquest canvis formatius, de caràcter estructural, que han de permetre millorar de manera decidida l'adquisició de competències en les que ara hi ha un dèficit important és necessària la implicació decidida de tots els agents que intervenen en el procés formatiu.

5. Encaix de competències: visió de l'empresa

5.1. La metodologia de recerca

Aquest estudi té com a objectius la identificació de les competències exigides pel mercat de treball i l'anàlisi de les relacions entre educació superior i l'ocupabilitat dels graduats universitaris a partir de les valoracions de les demandes dels empresaris. Es tracta d'una anàlisi complexa perquè incorpora, implícitament, discussions respecte el concepte de competència i la seva classificació.

Per tal d'abordar aquesta problemàtica, en primer lloc, s'ha definit el concepte i s'ha establert la seva classificació. A continuació s'ha proposat una metodologia pluralista, que incorpora l'ús de tècniques de recollida d'informació qualitatives i quantitatives. La mateixa orientació dual s'ha aplicat en l'ús i interpretació de l'anàlisi de la informació.

La fase qualitativa de recollida de la informació prové d'un conjunt d'entrevistes en profunditat a informants clau d'aquesta temàtica. Per informants clau s'ha entès els empresaris o encarregats de l'ocupabilitat d'empreses susceptibles d'incorporar graduats de l'àmbit empresarial. La finalitat d'aquestes entrevistes ha estat per servir de base pel disseny del qüestionari de l'enquesta. La distribució s'ha estès a empreses de diferent dimensió i orientació. Pel disseny del qüestionari s'han seguit, també, les definicions i valoracions del *Projecte Tunning* (González i Wagenaar, 2003) i els document d'Adequació de la formació universitària al mercat de treball de l'AQU (Coromines, Saurina i Villar, 2010). Finalment, la darrera fase s'ha centrat en el tractament de les dades. Per a cadascuna de les competències considerades en l'enquesta, s'han realitzat anàlisis descriptives (mitjana i desviació típica) i s'ha diferenciat entre el nivell requerit pels empresaris i el trobat en els titulats que contracten. Posteriorment, i amb l'objectiu de treballar amb un nombre més reduït de variables, s'han agrupat les competències i s'han construït variables sintètiques. Sobre aquestes s'ha aplicat la mateixa tècnica d'anàlisi. L'anàlisi s'ha realitzat, també, desagregant les dades en funció de l'antiguitat, el sector d'activitat, la dimensió (tant en nombre de treballadors com en volum de vendes) i el volum d'exportacions (aquest darrer ítem ha estat interpretat com grau d'internacionalització empresarial).

L'anàlisi dels resultats s'ha dut a terme utilitzant els paquets estadístics SPSS IBM versió 20. Per a la interpretació dels resultats es considera un nivell de significació del 5%.

5.2. Delimitació de l'enfocament conceptual: definició i classificació

Pel que fa a la qüestió conceptual, aquest treball ha adoptat la definició del *Projecte Tunning*: "combinació dinàmica d'atributs, en relació a coneixements i la seva aplicació, actituds i responsabilitats, que descriuen els resultats de l'aprenentatge" (González i Wagenaar, 2003: 280); segons els autors, la seva valoració reflexa el nivell o grau de suficiència en el que una persona és capaç de desenvolupar aquests resultats. Això vol dir, la seva capacitat per realitzar de manera eficient les tasques i activitats relacionades amb la seva professió.

La seva identificació i valoració s'ha plantejat via qüestionari. Òbviament, com la relació de possibles competències és molt extensa, el seu pes, importància i proposta de classificació prèvia prové dels estudis de referència contextualitzats a la primera part d'aquest treball i de l'explotació d'un conjunt d'entrevistes en profunditat, proposades i efectuades com a instrument d'orientació i confirmació. En base a aquests elements hem classificat les competències en genèriques (o transversals) i específiques.

Les primeres, comunes a totes les titulacions però descontextualitzades estrictament de les diferents disciplines acadèmiques, integren aquell conjunt d'atributs (habilitats i actituds) que faciliten la flexibilitat, l'aprenentatge continu i el desenvolupament i adaptació professional. No poden desenvolupar-se sense l'aprenentatge d'algun branca de coneixement. Adquireixen especial significat quan es vinculen a la pràctica social i professional⁹. Donada l'amplitud d'aspectes que es contemplen en aquest estudi hem adaptat la classificació del *Projecte Tunning* esmentada en l'apartat 2. *Competències i ocupabilitat* d'aquest treball.

⁹ Alguns autors manifesten la dificultat de formar totes les competències genèriques en el context universitari (Heijke et al, 2003).

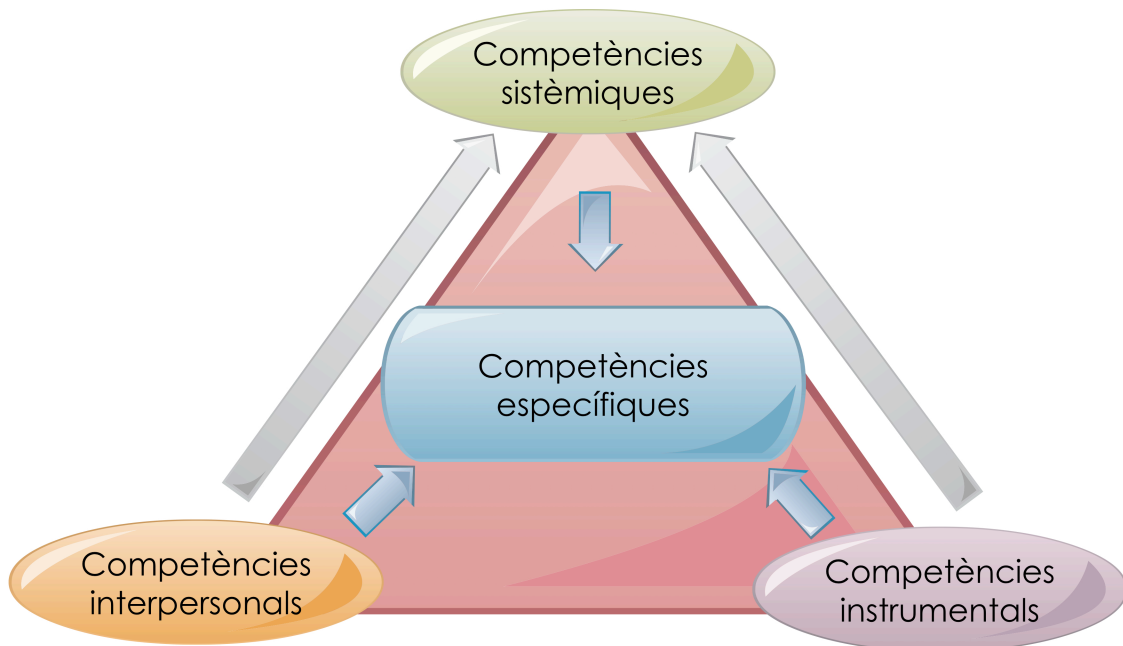
Taula 11. Classificació de les competències genèriques o transversals.

Instrumentals	Interpersonals	Sistèmiques
1. Capacitat de resolució de problemes	12. Capacitat de treballar en equip	14. Polivalència (capacitat d'aprenentatge i adaptació als canvis)
2. Capacitat de gestió, organització i planificació	13. Pensament o raonament crític	15. Iniciativa
3. Capacitat de comunicació escrita en l'idioma propi		16. Capacitat de raonar en termes econòmics i financers (capacitat d'aplicar coneixements a la pràctica)
4. Capacitat de comunicació oral en l'idioma propi		17. Creativitat
5. Capacitat d'anàlisi, interpretació de la informació i síntesi		18. Lideratge
6. Coneixements bàsics de la professió en formació pràctica		19. Disseny d'estratègies empresarials
7. Coneixements i habilitats informàtiques (TIC)		
8. Habilitats de gestió de la informació (cerca i tractament)		
9. Coneixements bàsics de la professió en formació teòrica		
10. Capacitat de prendre decisions (nivell bàsic)		
11. Coneixement de llengües estrangeres		

Font: Elaboració pròpia.

Les competències específiques són aquelles que estan directa i estrictament vinculades a les disciplines acadèmiques i les diferents àrees de coneixement. Són fonamentals pel disseny del perfil i de la identitat professional. Integren els coneixements i habilitats directament relacionats amb els diferents camps o àrees d'estudi. La seva anàlisi s'ha realitzat a partir de la definició de grans grups temàtics: Comptabilitat (financera i analítica), Finances, Fiscalitat, Màrqueting, Dret (mercantil i laboral), Comerç Exterior i Estadística.

Gràfic 21. Relació entre competències.



Font: Elaboració pròpia.

5.3. Descripció de la mostra

5.3.1. L'Enquesta

Com ja s'ha avançat, la recollida d'informació s'ha fet a partir d'una enquesta en línia utilitzant la plataforma Google Docs, en un format web de 4 pàgines que comporta una durada estimada per respondre les preguntes de 10 minuts. L'enquesta està constituïda per trenta-nou preguntes estructurades en tres blocs (veure annex 1), tal i com es descriu a continuació.

El primer bloc, que correspon a la primera plana del qüestionari web, introduïa set preguntes de caracterització empresarial (antiguitat, localització geogràfica, sector d'activitat, dimensió -en volum de vendes i nombre de treballadors- i volum d'exportacions) i tres corresponents a l'impacte i resposta davant la crisi (variació del volum de vendes, variació del nombre de treballadors i previsió d'inversió a l'estranger).

El segon bloc, de dues planes d'extensió, es va centrar en les preguntes referides a les competències dels titulats. L'objectiu era identificar les competències claus i l'adequació formativa dels graduats (requeriments

versus grau d'assoliment). Es va sol·licitar la valoració de 19 competències. Es va demanar, també, la valoració dels programes Erasmus (estades a l'estranger) i les pràctiques empresarials dels estudiants.

Finalment, en la tercera part, que ocupava una pàgina del qüestionari web, es van introduir nou preguntes de valoració de coneixements especialitzats, estretament lligats a les àrees acadèmiques i la identificació professional (comptabilitat -financera i analítica-, finances, fiscalitat, màrqueting, dret -mercantil i laboral-, estadística i comerç exterior).

El per què de la utilització d'una enquesta web davant d'altres opcions, ha estat motivat per diverses qüestions:

- a) La no disponibilitat de recursos econòmics per dur a terme el treball. Això va suposar que es descartés la possibilitat de contractar una empresa per fer la recollida de dades, així com la impossibilitat de compensar econòmicament qualsevol persona que es dediqués a fer aquesta tasca de recollida, ja fos com a persona contractada o com a convocatòria de beca de col·laboració amb la universitat.
- b) La immediatesa de la comunicació per la xarxa. Tot i que hi ha diferents possibilitats per arribar a la població objectiu, vam creure que la forma més operativa de facilitar la resposta de l'enquesta era via xarxa, ja que si s'hagués enviat per correu postal, a banda dels recursos econòmics de que no disposàvem, hi ha un temps de tramesa que endarrereix la recollida de dades. Per altra banda, el suport paper comportava la devolució de l'enquesta per alguna via que suportés aquest format, cosa que incrementava la probabilitat de no retorn de les enquestes.
- c) Les facilitats de buidat de la informació recollida. La forma més econòmica de fer el buidat de les dades era si aquestes ja estaven en un format que fos fàcil de treballar. Al rebre les enquestes en el Google Docs, ja teníem la informació en format electrònic, i ja només quedava la feina d'homogeneïtzar les dades per poder-les analitzar amb l'aplicació estadística corresponent.
- d) La minimització de la feina de resposta per a l'enquestat. Al fer la comunicació amb la mostra potencial en format electrònic, a través del correu electrònic, en el mateix s'inclouia un enllaç per poder respondre l'enquesta, de forma que es facilitava al màxim la immediatesa de la resposta, buscant maximitzar les probabilitats de que el receptor la respongués.

5.3.2. Població del qüestionari

Un cop definit el format i contingut de l'enquesta, es va passar a determinar la població potencial a la que s'intentaria accedir.

Un primer grup objectiu al que fer arribar l'enquesta era el de les empreses que acollien alumnes per realitzar les pràctiques, ja que aquest grup d'empreses són una primera font de contractació dels titulats de la facultat. Per aquest motiu, es va enviar l'enquesta a totes les empreses del programa de pràctiques de la Facultat d'Economia i Empresa, i es va contactar amb la Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili per tal que fessin arribar l'enquesta a les empreses que formaven part dels seus respectius programes de pràctiques.

El segon grup objectiu amb qui es va contactar va ser el dels col·legis professionals, ja que els seus associats són persones relacionades amb l'àmbit de l'economia i l'empresa, en molts casos, exalumnes de la facultat, i potencialment contractants dels nostres titulats. Així es va demanar al Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya, al Col·legi d'Economistes de Catalunya, al Col·legi Oficial de Titulats Mercantils i Empresarials de Barcelona que fessin extensiva l'enquesta als seus col·legiats.

El tercer grup objectiu a través del qual es va difondre l'enquesta va ser el d'algunes associacions empresarials amb qui es tenia la possibilitat de contactar. Així, es va difondre el qüestionari a través de la Unió Empresarial de l'Anoia, que alhora va contactar amb Foment del Treball, i la CECOT.

I el quart grup, més heterogeni, va ser qualsevol tipus d'empresa no inclosa en els grups anteriors amb qui es tingués algun tipus de contacte per tal d'intentar d'arribar al màxim nombre possible d'empreses i entitats.

5.4. Explotació de l'enquesta i resultats

En aquest apartat es presenten els resultats de l'explotació de l'enquesta. L'anàlisi considera dos aspectes: la valoració de les necessitats empresarials en competències i coneixements, que interpretarem com la demanda de competències, i el nivell de capacitat que els empresaris troben en els titulats contractats, que

interpretarem com a valoració de l'oferta. A partir de la relació entre la demanda i l'oferta de competències, s'ha construït un índex d'ajust de les competències (IAC) que permet mesurar en quina mesura la formació dels titulats satisfà als ocupadors¹⁰.

L'anàlisi de les respostes s'ha realitzat en dues etapes. En la primera etapa s'analitzen totes les competències genèriques i es calcula el corresponent índex d'ajust; el mateix procés es repetirà més tard per a les competències específiques. Aquesta primera anàlisi permet establir la jerarquia de competències segons les demandes empresarials, l'oferta de competències dels titulats i l'índex d'ajust entre demanda i oferta. En ambdós casos s'han utilitzat les mitjanes de cada competència, amb una escala entre 1 i 7, essent l'1 el valor més baix i el 7 el valor més alt.

A la segona es calcula l'índex d'ajust en funció de les agrupacions proposades de les competències genèriques (instrumentals, interpersonals i sistèmiques) i es relaciona amb les variables de caracterització empresarial. Aquest tipus d'anàlisi es realitza també per les competències específiques. Aquesta segona etapa permet obtenir l'ajust entre el nivell que les empreses necessiten i el que troben per grups de competències i tipologia empresarial. Per fer l'anàlisi s'ha transformat l'escala inicial en una escala de 0 a 10 punts.

5.4.1. Anàlisi de les competències genèriques

L'anàlisi global de les competències genèriques dóna els resultats que mostren els gràfics 22 i 23, que recullen la distribució de les respostes sobre el que les empreses necessiten i el que troben i les mitjanes de les respostes.

La distribució de les respostes en tots dos casos té un comportament pròxim a la normalitat, però amb la diferència entre els dos de que les freqüències més altes s'agrupen entorn a valors diferents: en el cas de

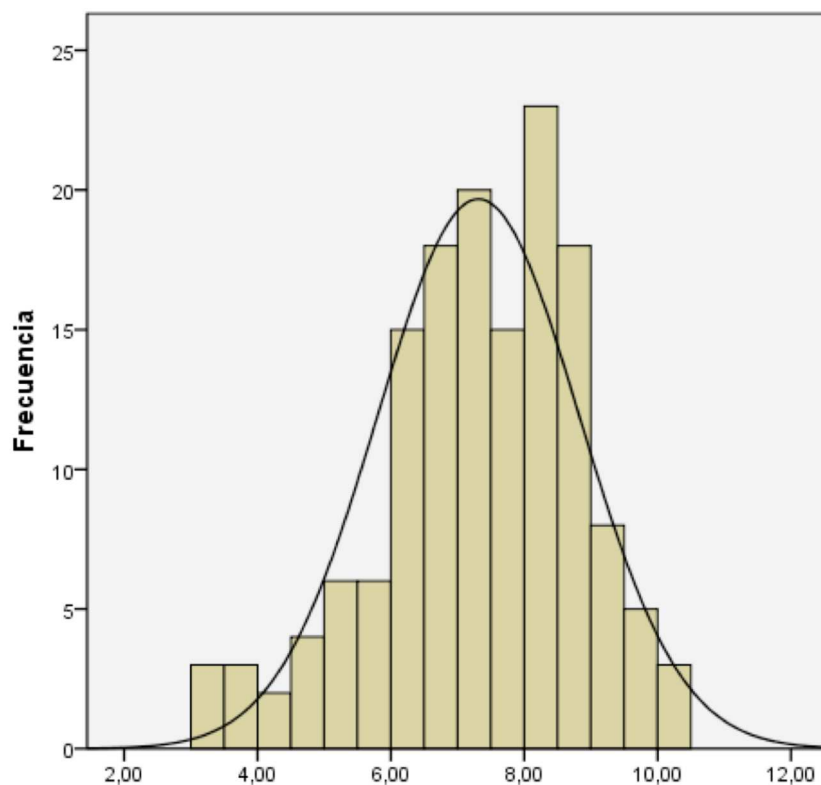
¹⁰ L'índex d'ajust es construeix a partir de la relació percentual entre la mitjana del que l'empresa troba i la mitjana del que l'empresari necessita:

$$\text{IAC} = \frac{\text{Mitjana de valoració de l'oferta}}{\text{Mitjana de la demanda de competències}} \times 100$$

les necessitats s'agrupen entre els valors 6 i 8, mentre que en el de la valoració dels titulats s'agrupen entre el 3 i el 5.

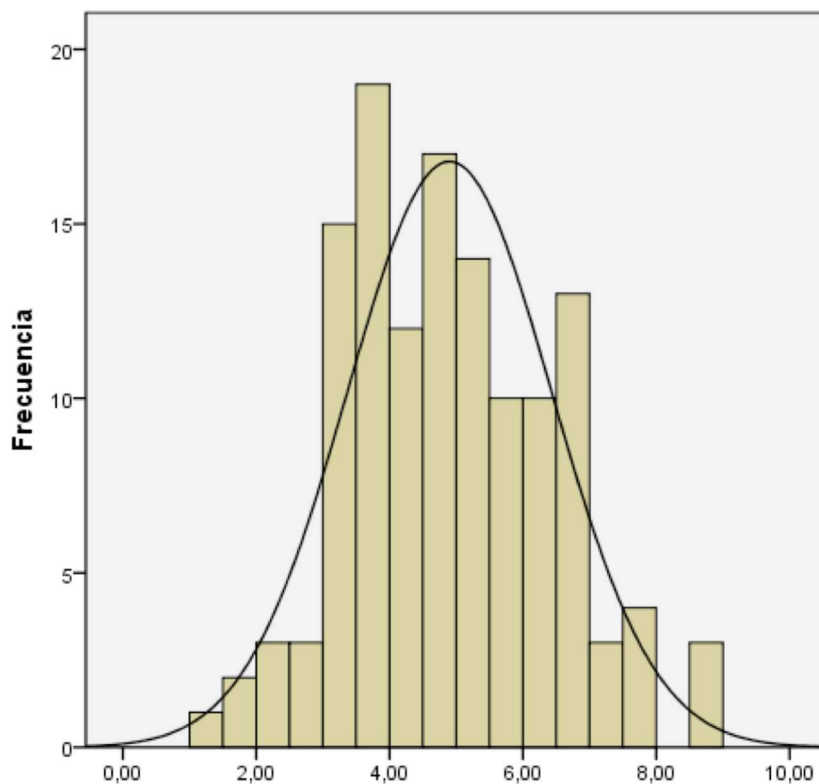
En conseqüència, la mitjana també és diferent en cada cas, del 7,26 punts sobre 10 en la valoració global de les necessitats, amb un índex de dispersió de 1,545 punts, i del 4,86 en el cas de la valoració de les competències dels titulats, amb un índex de dispersió de 1,545 punts, un valor que indica que les empreses valoren globalment les competències dels titulats amb una nota inferior a l'aprovat.

Gràfic 22. Histograma de les necessitats de les empreses en competències genèriques.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Gràfic 23. Histograma del que troben les empreses en competències genèriques.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

El que es dedueix d'aquestes dades és que hi ha un desajust important entre les necessitats de les empreses i la valoració que les empreses fan de l'oferta efectiva de competències que troben en els titulats. En efecte, si calculem l'índex d'ajust de competències (IAC) ens dona un valor de 66,94%.

L'anàlisi desagregada es fa, en primer lloc, a partir dels valors mitjans de les respostes de totes les empreses a les 19 competències i després agrupant les competències genèriques segons la tipologia esmentada. A més a més, en aquest últim cas s'afegeixen les competències específiques per tal de comparar els resultats amb les genèriques.

Les taules 12 i 13 mostren totes les competències genèriques ordenades de forma jeràrquica segons la valoració de la demanda de competències per part de les empreses (taula 12) i l'oferta de competències per part dels titulats (taula 13). A cada taula, la primera columna mostra el número de la competència, la segona el concepte, la tercera el tipus de competència genèrica (instrumental, interpersonal o sistèmica), la quarta columna la valoració numèrica del que l'empresa

necessita o troba i, finalment, la cinquena columna mostra la desviació típica, calculat sobre dades a escala de 0 a 10.

A la taula 12 es pot observar que només en una de les 19 competències el nivell d'exigència supera lleugerament el 8 sobre 10 de valoració; en les 11 següents, l'exigència se situa entre el 7 i el 8; hi ha 6 competències amb un nivell d'exigència entre el 6 i el 7 i, finalment, la competència amb nivell més baix està per sota del 6.

Taula 12. Competències genèriques ordenades d'acord amb la demanda de les empreses.

N.	Competència	Tipus	Mitjana	Desv. Típica
12	Capacitat de treball en equip	INT	8,07	1,879
14	Polivalència	SIS	7,99	1,959
1	Capacitat de resolució de problemes	INS	7,95	1,911
15	Capacitat iniciativa	SIS	7,92	1,942
2	Capacitat de gestió, organització i planificació	INS	7,90	1,839
3	Capacitat de comunicació escrita	INS	7,86	2,024
4	Capacitat de comunicació oral	INS	7,78	1,879
5	Capacitat anàlisi, interpretació de la informació i síntesi	INS	7,60	1,976
6	Formació pràctica	INS	7,43	2,300
7	Informàtica	INS	7,34	2,023
8	Capacitat de cerca i tractament de la informació	INS	7,30	2,217
16	Capacitat de raonar en termes econòmics i financers	SIS	7,09	2,331
9	Formació teòrica	INS	6,99	2,103
13	Pensament crític	INT	6,86	2,257
10	Capacitat de presa de decisions	INS	6,82	2,301
11	Idiomes	INS	6,76	2,797
17	Creativitat	SIS	6,75	2,459
18	Capacitat de lideratge	SIS	6,30	2,393
19	Disseny estratègies empresarials	SIS	5,86	2,786

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Tanmateix, cal destacar per sobre d'altres aspectes, la jerarquia de les competències establerta pels empresaris, particularment les competències que prenen els valors més elevats i els més baixos. En efecte, destaca en els primers llocs, com a competència més necessària, la "capacitat de treball en equip", amb la "polivalència" i la "capacitat de resolució de problemes" a continuació. En els últims llocs de les necessitats dels empresaris figuren el coneixement d'idiomes i les 3 competències sistèmiques més característiques, com són "creativitat", "capacitat de lideratge" i "disseny d'estratègies empresarials".

Particularment sorprenent és el cas del coneixement d'idiomes, amb una mitjana del 6,76, que és baix en relació a altres competències. D'altra banda, de les competències que la taula 12 mostra al principi de la llista, es pot deduir que el que realment manifesten les empreses és la necessitat de persones amb capacitat de resoldre problemes i situacions concretes, dins d'un equip, sovint reduït, amb poca especialització i amb disposició per fer tasques diferents. En canvi, de les tres competències sistèmiques que figuren al final de la llista es pot deduir que les empreses tenen menys necessitat de persones que portin a terme tasques de caràcter estratègic. És a dir, les necessitats de les empreses semblen orientar-se a cobrir més les mancances immediates, a curt termini, que a dissenyar projectes a llarg termini.

En quant als resultats de la valoració de l'oferta de competències dels titulats per part de les empreses, a la taula 13 es pot observar la seva jerarquia. Només n'hi ha una competència que supera la mitjana de 6 (capacitat de treball en equip); les 7 següents superen el 5 i la resta està per sota del 5, amb dues competències fins i tot per sota del 4; és a dir, sota aquest criteri, prop de la tercera part de les competències tenen un nivell inferior a l'aprobat segons la valoració dels empresaris.

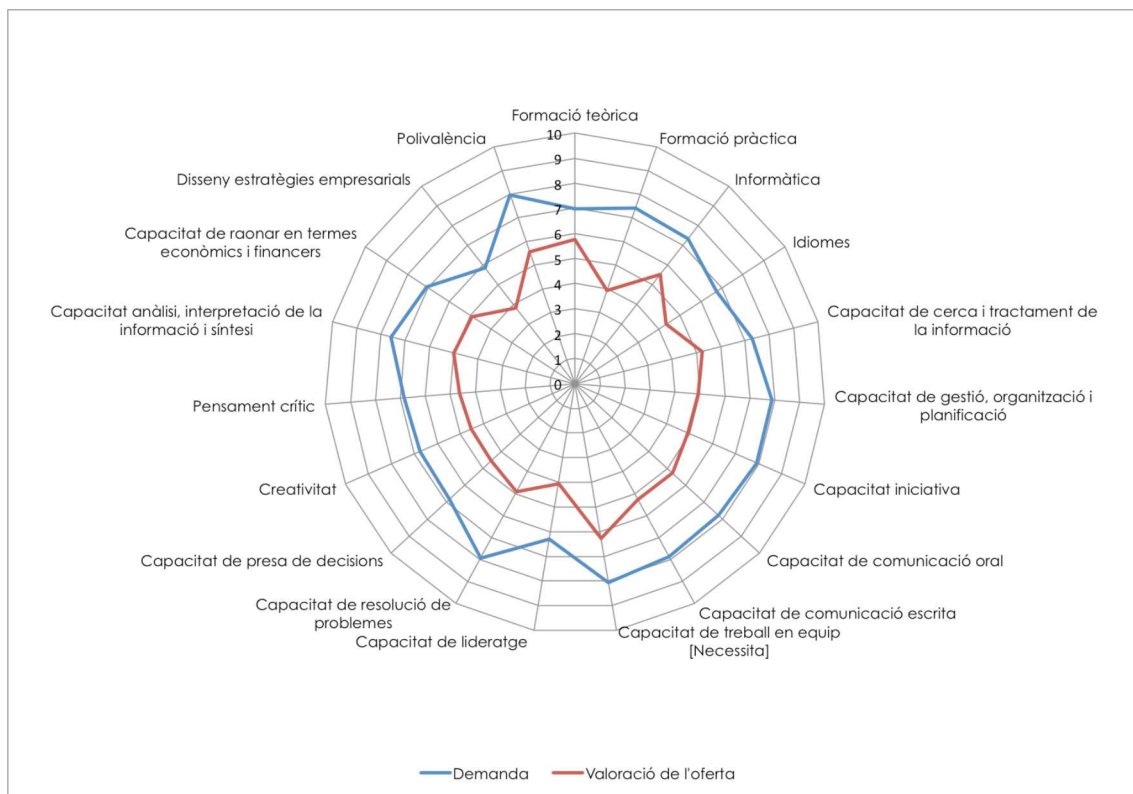
Taula 13. Competències genèriques ordenades d'acord amb la valoració de l'oferta.

N.	Competència	Típus	Mitjana	Desv. Típica
12	Capacitat de treball en equip	INT	6,27	2,063
9	Formació teòrica	INS	5,77	2,322
14	Polivalència	SIS	5,57	2,100
7	Informàtica	INS	5,55	2,248
4	Capacitat de comunicació oral	INS	5,28	2,114
3	Capacitat de comunicació escrita	INS	5,27	2,127
8	Capacitat de cerca i tractament de la informació	INS	5,24	2,210
5	Capacitat anàlisi, interpretació de la informació i síntesi	INS	5,00	2,222
2	Capacitat de gestió, organització i planificació	INS	4,94	2,207
15	Capacitat iniciativa	SIS	4,92	2,162
1	Capacitat de resolució de problemes	INS	4,91	2,154
16	Capacitat de raonar en termes econòmics i financers	SIS	4,91	2,372
13	Pensament crític	INT	4,64	2,273
10	Capacitat de presa de decisions	INS	4,56	2,106
17	Creativitat	SIS	4,54	2,041
11	Idiomes	INS	4,33	2,298
18	Capacitat de lideratge	SIS	4,05	1,963
6	Formació pràctica	INS	3,92	2,541
19	Disseny estratègies empresarials	SIS	3,85	2,038

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Destaquen en els primers llocs les competències de “capacitat de treball en equip” i “polivalència”, coincidint amb els primers llocs de les necessitats de les empreses; també destaca la “formació teòrica” i les habilitats en “informàtica”. En quant a les competències en les que els titulats estan menys valorats, hi ha una gran coincidència amb les competències menys necessitades de la taula 12; es a dir, els “idiomes”, les mateixes competències sistèmiques més la “formació pràctica”. Aquest darrer aspecte, juntament amb els “idiomes” mereixen un comentari especial que es fa més endavant, en l'anàlisi de l'IAC.

Gràfic 24. Diferència entre la demanda i la valoració de l'oferta.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

L'IAC permet confrontar la demanda de les empreses amb el nivell d'oferta efectiu dels titulats. La taula 14 mostra aquest índex, construït a partir de les mitjanes de cada competència.

Només la competència “formació teòrica” supera l'índex de 80% del nivell exigít per les empreses. Tres competències més, “capacitat de treball en equip”, “informàtica” i “capacitat de cerca i tractament de la informació” superen el 70% del nivell exigít i tota la resta es troba entre el 60% i el 70% del nivell exigít, excepte “formació pràctica”, que es situa a

prop del 53%. En general, la taula 14 mostra gran dispersió en l'IAC de les competències instrumentals, que apareixen en els primers i últims llocs dels valors de l'IAC.

De les competències sobre les que les empreses manifesten més necessitat, el millor ajust entre el nivell de l'oferta i la necessitat de competència de l'empresa s'obté en els casos de "capacitat de treball en equip", "polivalència" i, fins i tot, "capacitat de comunicació oral". En canvi, l'ajust és molt més baix en competències també molt necessitades com "capacitat de resolució de problemes", "capacitat d'iniciativa" i "capacitat de gestió, organització i planificació".

Com ja s'ha apuntat, destaca el cas dels "idiomes", generalment considerats imprescindibles per trobar feina actualment, però que apareixen en els últims llocs de les tres taules, per valoració de la demanda (taula 12), de nivell de l'oferta dels titulats (taula 13) i per IAC (taula 14). En funció del registre mostral aquesta competència no sembla molt necessària per part dels empresaris. També té un baix índex d'ajust. Aquesta aparent contradicció pot tenir la seva explicació per l'especificitat d'aquesta competència, que la fa molt necessària en alguns casos i absolutament prescindible en altres. És a dir, les empreses que necessiten la competència d'idiomes, tenen necessitat d'un alt nivell, probablement perquè la seva activitat està relacionada amb l'exterior; mentre que aquelles empreses que només orienten la seva activitat al mercat interior, no tenen aquesta necessitat.

Un altre aspecte rellevant és el contrast entre la "formació teòrica" i la "formació pràctica, que ocupen el primer i l'últim lloc de l'ajust entre l'oferta i la demanda de competències, amb índex de 82,53 i de 52,83 respectivament. En quant a la "formació pràctica", es tracta d'una competència sovint lligada a l'experiència dels titulats en treballs concrets i en la que es troben dificultats per a la seva millora, donat que la pràctica a cada empresa té les seves especificitats. Aquest contrast és en gran mesura definitori, per una banda, d'una mancança per part de la formació universitària i, per altra banda, de l'èmfasi que moltes empreses posen en la necessitat d'una bona formació pràctica. Probablement hi ha una discrepància de criteri entre empresa i universitat sobre l'enfocament i l'abast de la formació pràctica.

Taula 14. Índex d'ajust.

N	Competència	Tipus	IAC
9	Formació teòrica	INS	82,53
12	Capacitat de treball en equip	INT	77,73
7	Informàtica	INS	75,62
8	Capacitat de cerca i tractament de la informació	INS	71,78
14	Polivalència	SIS	69,74
16	Capacitat de raonar en termes econòmics i financers	SIS	69,18
4	Capacitat de comunicació oral	INS	67,85
13	Pensament crític	INT	67,64
17	Creativitat	SIS	67,24
3	Capacitat de comunicació escrita	INS	67,07
10	Capacitat de presa de decisions	INS	66,84
5	Capacitat anàlisi, interpretació de la informació i síntesi	INS	65,76
19	Disseny estratègies empresarials	SIS	65,66
18	Capacitat de lideratge	SIS	64,18
11	Idiomes	INS	64,09
2	Capacitat de gestió, organització i planificació	INS	62,55
15	Capacitat iniciativa	SIS	62,07
1	Capacitat de resolució de problemes	INS	61,75
6	Formació pràctica	INS	52,83

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

5.4.2. Resum de competències agregades

En aquest apartat s'analitzen les competències agrupades segons el seu tipus, és a dir, les competències genèriques (instrumentals, interpersonals i sistèmiques) i les competències específiques. Es tracta de contrastar l'ajust entre la oferta i la demanda de competències de cada tipus, d'acord amb el mateix criteri establert anteriorment.

La taula 15 mostra les mitjanes dels valors que els empresaris necessiten i els que troben en els diferents tipus de competències, així com l'índex d'ajust entre el que troben i el que necessiten.

Les competències amb major índex de necessitat i amb una oferta més valorada són les interpersonals, tot i que la seva rellevància és limitada, donat que només hi ha dues competències d'aquest tipus a l'enquesta. Major rellevància tenen la resta de competències, més nombroses en l'anàlisi. En aquest cas, les més valorades en tots dos aspectes, el que necessiten i el que troben, són les competències instrumentals; són també les competències amb un índex d'ajust més elevat. Com s'ha vist en l'anàlisi de les competències genèriques, les competències sistèmiques tenen els seus nivells més baixos en tots els aspectes.

Si com ja s'ha esmentat abans, es consideren les competències sistèmiques fruit d'un procés de maduració i síntesi dels altres tipus de competències (instrumentals i interpersonals), el resultat de la valoració dels empresaris és particularment preocupant ja que suposa un important desajust degut a la insuficient capacitació per part dels titulats en competències de caràcter estratègic de l'empresa.

Les competències específiques, més relacionades amb els coneixements adquirits durant els estudis, tenen un nivell més baix en tots dos aspectes, les necessitats de les empreses i el que troben; en aquest últim aspecte la valoració dels empresaris és clarament de suspès, tot i que l'IAC, del 72,82, no és el més baix. També en aquest cas la valoració dels empresaris és clara: el nivell assolit pels titulats en coneixements és el més baix en totes les competències.

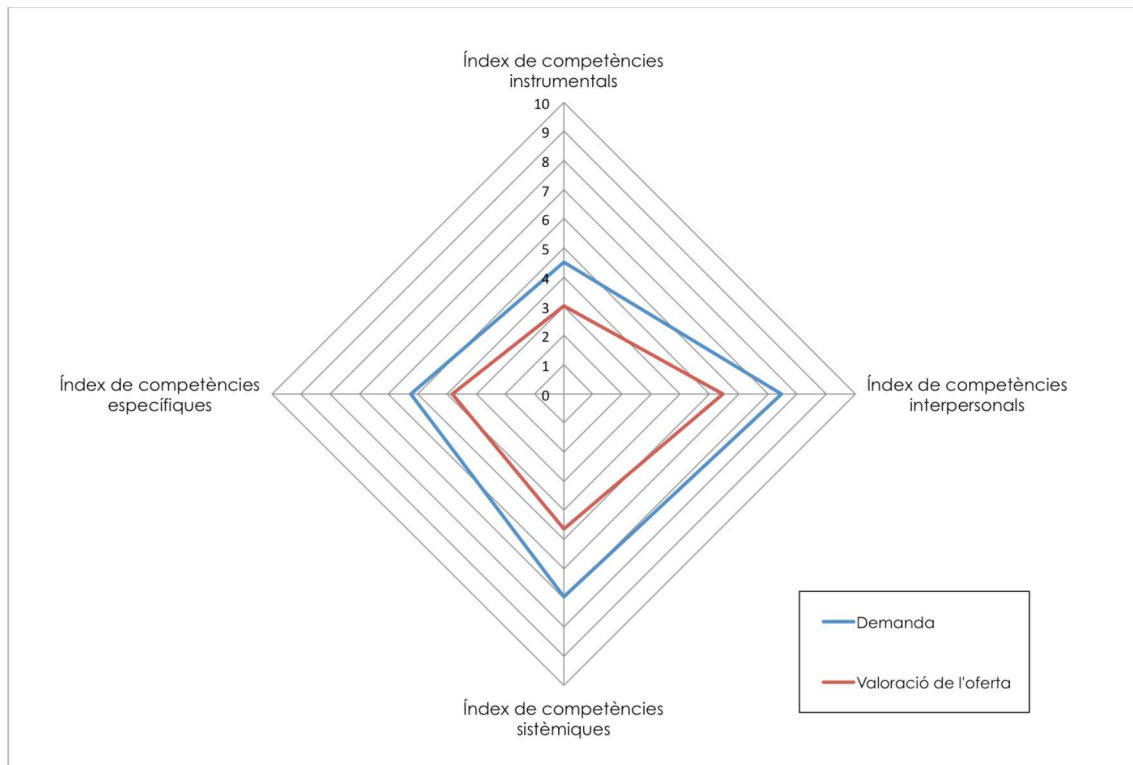
La comparació de les competències genèriques amb les específiques, mostra una valoració més baixa d'aquestes últimes, tant pel que respecta a les necessitats de les empreses com a la valoració del que les empreses troben. En conseqüència, des del punt de vista de les empreses, les competències específiques, o els aspectes més relacionats amb els coneixements adquirits, tenen menor importància que els altres tipus de competències instrumentals o interpersonals.

Taula 15. Mitjanes dels valors de les competències segons la demanda i valoració de l'oferta.

	Demanda	Valoració de l'oferta	Índex d'ajust (%)
Índex de competències instrumentals	6,6220	5,1910	78,39
Índex de competències Interpersonals	6,9880	5,5066	78,80
Índex de competències sistèmiques	6,5400	4,0558	62,02
Índex de competències específiques	5,2360	3,8129	72,82

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Gràfic 25. Nivell de competències agrupades i IAC.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

5.4.3 Anàlisi per tipologia de l'empresa

En aquest apartat s'analitzen els resultats de les respostes de les empreses sobre les competències dels titulats segons les característiques de l'empresa, tot seguint el mateix mètode d'estructuració de competències i d'anàlisi del que demanen les empreses i el que troben en els titulats.

L'anàlisi s'ha fet a partir dels creuaments entre els diferents tipus de competències dels titulats i els factors més rellevants de caracterització de les empreses: sector d'activitat, antiguitat, ubicació geogràfica, dimensió, en nombre de treballadors i en volum de vendes, i orientació exportadora i volum d'exportació. S'han pres com a valors de les competències les mitjanes de les dades a cada cas, tant de les que les empreses demanen, com de les que troben en els titulats; aquests valors s'han calculat sobre una escala de 0 a 10. A més a més, per fer l'anàlisi per sectors s'ha procedit a fer una agrupació de tots els sectors CNAE 09 a dos dígits en 5 grans grups, a fi de què els resultats siguin significatius.

A cada taula s'han classificat les competències, primer en genèriques i específiques. Les genèriques s'han classificat, també, segons el grup de pertinença de cadascuna (veure taula 11). En cada cas s'ha calculat l'IAC de cada competència i cada tipus d'empresa. De manera que, per exemple, a la taula 16 figuren a les tres primeres files el que els empresaris necessiten, el que troben i l'IAC de les competències genèriques; a les 9 files següents, el mateix per tipologia de competències genèriques (instrumentals, interpersonals i sistèmiques). Finalment, a les tres últimes files figuren les competències específiques.

A la taula 16 es pot apreciar que en competències genèriques, tots els sectors tenen un nivell d'exigència per sobre dels 7 punts (sobre 10) o a prop d'aquesta qualificació, éssent les empreses dels sectors de la "indústria manufacturera" les més exigents en la demanda de titulats, amb un nivell d'exigència de 7,60. Si deixem a part el grup de sectors "altres" per la seva major heterogeneïtat, les empreses d'activitats de "Comerç, transport i emmagatzematge" tenen el nivell d'exigència més baix, amb 6,99 punts sobre 10. A més a més, l'índex d'ajust en les competències genèriques també és més alt entre les empreses manufactureres que entre la resta de sectors, amb un índex que arriba al 72,24.

En les competències genèriques agrupades per tipus també les empreses manufactureres es consideren millor abastides, al mateix temps que donen una millor valoració al nivell de competències que troben en els titulats; això determina que aquest conjunt de sectors obtinguin un major índex d'ajust en totes les competències genèriques.

Els sectors que pertanyen a "Activitats professionals, educació i activitats sanitàries" obtenen l'IAC més baix, malgrat que el seu nivell d'exigència no és el més elevat en tots els casos. En efecte, les empreses d'aquest conjunt de sectors, que en gran mesura concentren activitats intensives en coneixement, semblen jutjar amb més rigor la relació entre l'oferta efectiva de titulats de que disposen i les seves necessitats.

Per a cada tipus de competència, en relació als sectors analitzats, les empreses manifesten menor nivell de necessitat en les competències instrumentals, en les que en cap cas s'arriba al nivell de 7. No obstant, l'IAC d'aquest tipus de competències és el més alt de totes les competències genèriques, tot i que fins i tot hi ha casos amb valoració de les competències dels titulats per sota del nivell de 5, com per exemple la valoració de competències dels titulats feta per a les "Activitats professionals, educació i activitats sanitàries". Les

competències interpersonals tenen el nivell de necessitats més elevat, oscil·lant el seu índex d'ajust entre el 66 i el 79; mentre que les competències sistèmiques són les que presenten un pitjor coeficient d'ajust, entre el 62 i el 72, degut a què la valoració pels empresaris de les competències que troben és més baixa que en els altres casos.

Les competències específiques tenen un nivell més baix que tota la resta de grups de competències, tant pel que fa referència a les necessitat de les empreses, com a la valoració que les empreses fan del nivell que troben en els titulats. En dues de les agrupacions sectorials el nivell exigít de competències no arriba a 5 sobre 10 i en els altres tres supera per poc aquest nivell. L'IAC de les competències específiques és, en el sector del "Comerç, transport i emmagatzematge" superior al de les altres tipus de competències i és gairebé similar a la resta d'agrupacions sectorials.

En resum, per sectors, destaca una major necessitat, millor valoració de competències dels titulats i millor IAC per part dels sectors manufacturera i, d'altra banda, els sectors de "Activitats professionals, educació i activitats sanitàries", amb l'IAC més baix.

Taula 16. Competències genèriques i específiques per agrupacions de sectors d'activitat.

Índex de competències	Indústria Manufacturera	Comerç, transport i emmagatzematge	Activitats professionals, Eduació i Activitats Sanitàries	Comunicacions, activ. financeres, immobiliàries, adm. i serveis aux., Adm. Públiques	Altres
Genèriques (demanda)	7,60	6,99	7,38	7,43	6,61
Genèriques (val oferta)	5,49	4,51	4,60	5,10	4,45
IAC	72,24	64,52	62,33	68,64	67,32
Competències Genèriques per tipus					
Instrumentals (demanda)	6,91	6,35	6,69	6,93	5,84
Instrumentals (val oferta)	5,74	5,06	4,85	5,50	4,79
IAC	83,07	79,69	72,50	79,37	82,02
Interpersonals (demanda)	7,55	7,42	7,61	7,45	7,33
Interpersonals (val oferta)	6,01	5,43	5,03	5,69	5,19
IAC	79,60	73,18	66,10	76,38	70,80
Sistèmiques (demanda)	7,32	6,66	6,96	7,26	6,69
Sistèmiques (val oferta)	5,31	4,27	4,34	5,11	4,12
IAC	72,54	64,11	62,36	70,39	61,58
Competències específiques					
Específiques (demanda)	5,52	4,91	5,22	5,77	4,93
Específiques (val oferta)	4,29	3,96	3,41	4,26	3,49
IAC	77,72	80,65	65,33	73,83	70,79

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

La diferència de necessitats, valoració i IAC entre competències genèriques i competències específiques es manté també en l'anàlisi segons el criteri de l'antiguitat de l'empresa. En aquest cas, les empreses consultades s'han classificat en cinc grups, segons l'any de la seva fundació.

Els fets més destacables són, d'una banda, el millor IAC de les empreses creades abans de 1975, degut generalment a la millor valoració per part de les empreses de les competències dels titulats. I d'altra banda, el millor IAC en competències instrumentals per tots els grups d'empreses, tot i que en alguns casos la valoració de les competències dels titulats és inferior al nivell de 5.

Taula 17. Competències genèriques i específiques per antiguitat de l'empresa.

Índex de competències	Abans de 1976	De 1976 a 1992	De 1993 a 2000	De 2001 a 2007	A partir de 2008
Genèriques (demanda)	7,07	7,71	6,89	7,06	7,63
Genèriques (val oferta)	5,26	4,85	4,55	4,66	4,9
IAC	74,40	62,91	66,04	66,01	64,22
Competències Genèriques per tipus					
Instrumentals (demanda)	6,49	6,97	6,42	6,47	6,7
Instrumentals (val oferta)	5,62	5,34	4,83	4,96	5,07
IAC	86,59	76,61	75,23	76,66	75,67
Interpersonals (demanda)	7,29	8,06	7,28	6,98	7,58
Interpersonals (val oferta)	5,97	5,64	5,1	5,06	5,38
IAC	81,89	69,98	70,05	72,49	70,98
Sistèmiques (demanda)	6,81	7,42	6,45	6,86	7,35
Sistèmiques (val oferta)	4,82	4,94	4,19	4,44	4,75
IAC	70,78	66,58	64,96	64,72	64,63
Competències específiques					
Específiques (demanda)	5,16	6,05	4,69	5	4,96
Específiques (val oferta)	3,96	4,34	3,35	3,55	3,62
IAC	76,74	71,74	71,43	71,00	72,98

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

La ubicació de l'empresa no té una gran influència en la valoració de les necessitats de competències ni en la valoració dels titulats. En aquest cas, com en els anteriors, es mantenen les diferències en tots els aspectes entre les competències genèriques i les competències específiques.

Deixant de banda les empreses ubicades a la resta d'Espanya, perquè el seu número és molt reduït, cal destacar tres aspectes. En primer lloc, la major necessitat de competències manifestada per les empreses

localitzades a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que també atorguen millor valoració de competències, excepte en les competències sistèmiques. En segon lloc, el millor IAC en les empreses localitzades a Barcelona ciutat, excepte en competències interpersonals. Finalment el millor IAC en les competències instrumentals, degut fonamentalment a la menor valoració de les necessitats en aquestes competències.

Taula 18. Competències genèriques i específiques segons ubicació de l'empresa.

Índex de competències	Barcelona ciutat	Regió metropolitana de Barcelona	Resta de Catalunya	Resta d'Espanya
Genèriques (demanda)	7,13	7,35	7,28	8,45
Genèriques (val oferta)	4,88	4,9	4,6	6,49
IAC	68,44	66,67	63,19	76,80
Competències Genèriques per tipus				
Instrumentals (demanda)	6,49	6,75	6,63	7,47
Instrumentals (val oferta)	5,19	5,22	5,04	6,67
IAC	79,97	77,33	76,02	89,29
Interpersonals (demanda)	7,27	7,7	7,4	8,96
Interpersonals (val oferta)	5,33	5,73	5,21	6,25
IAC	73,31	74,42	70,41	69,75
Sistèmiques (demanda)	6,81	7,06	6,97	8,68
Sistèmiques (val oferta)	4,71	4,64	4,41	5,56
IAC	69,16	65,72	63,27	64,06
Competències específiques				
Específiques (demanda)	4,99	5,56	5,33	4,26
Específiques (val oferta)	3,85	3,73	3,67	4,58
IAC	77,15	67,09	68,86	107,51

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

La classificació de les empreses d'acord amb la seva dimensió s'ha fet en funció del nombre de treballadors, segons el criteri de divisió entre microempreses, petites empreses, mitjanes empreses i grans empreses.

Novament cal destacar dos fets: les diferències ja esmentades entre competències genèriques i específiques i el millor IAC de les competències instrumentals.

L'aspecte més rellevant d'aquesta anàlisi és el contrast entre els resultats de les grans empreses i els de la resta d'empreses, particularment les microempreses. En efecte, tant les valoracions de les necessitats i competències dels titulats, com l'IAC resultant, s'incrementen amb el número d'assalariats per empresa, des dels valors més baixos de les microempreses fins arribar als valors més alts de les grans empreses. Així, les grans empreses fan una valoració més elevada de totes les

competències considerades. A més a més, l'IAC entre el que necessiten i el que troben és millor a les grans empreses, excepte pel que fa a les competències sistèmiques.

En conseqüència, el desajust és més desfavorable quan més petita és la empresa i que resulta greu en el cas de les microempreses, que tenen el pitjor IAC. Algunes possibles explicacions d'aquest fenomen poden ser, en primer lloc, que les empreses més petites necessiten més multidisciplinarietat o polivalència que les empreses grans, i en segon lloc, que les empreses més petites necessiten empleats que puguin portar a terme les diferents tasques d'una empresa de manera immediata. Dit d'una altra manera, necessiten persones que tinguin àmplia experiència empresarial en múltiples tasques, la qual cosa resulta difícil de trobar.

Finalment, cal destacar que també en aquest cas les competències instrumentals són les que tenen un millor coeficient d'ajust que totes les altres competències.

Taula 19. Competències genèriques i específiques segons dimensió de l'empresa (nº assalariats).

Índex de competències	De 0 a 9 assalariats	De 10 a 49 assalariats	De 50 a 249 assalariats	250 o més assalariats
Genèriques (demanda)	6,95	7,4	7,24	7,68
Genèriques (val oferta)	4,43	4,96	5	5,53
IAC	63,74	67,03	69,06	72,01
Competències Genèriques per tipus				
Instrumentals (demanda)	6,26	6,75	6,73	7,03
Instrumentals (val oferta)	4,66	5,34	5,45	5,78
IAC	74,44	79,11	80,98	82,22
Interpersonals (demanda)	7,13	7,66	7,5	7,74
Interpersonals (val oferta)	4,72	5,74	5,66	6,31
IAC	66,20	74,93	75,47	81,52
Sistèmiques (demanda)	6,68	7,08	6,65	7,61
Sistèmiques (val oferta)	4,2	4,9	4,58	5,26
IAC	62,87	69,21	68,87	69,12
Competències específiques				
Específiques (demanda)	4,75	5,35	5,2	6,17
Específiques (val oferta)	3,44	3,87	4,28	4,13
IAC	72,42	72,34	82,31	66,94

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Finalment, s'han avaluat les competències d'acord amb la internacionalització de l'empresa, prenent com a indicador d'aquesta la seva orientació exportadora.

En aquest tipus d'anàlisi es repeteixen dos fets que es donen en els anteriors: el millor ajust de les competències específiques que les competències genèriques, i el millor ajust de les competències instrumentals que la resta.

L'aspecte més rellevant d'aquesta anàlisi és que, excepte en les competències interpersonals, el millor ajust entre el que les empreses necessiten i el que troben en els titulats correspon a les empreses no exportadores, tot i que el seu avantatge no és molt significatiu. Aquest resultat és coherent amb el fet que les empreses exportadores tenen més necessitats de coneixements, tant tècnics com específics que les empreses que no estan sotmeses a la competència internacional (Melitz, 2003). Cal senyalar també el fet que les empreses que tenen un percentatge d'exportacions entre l'1 i el 25% de les seves vendes tenen necessitats més elevades en totes les competències genèriques. Això podria respondre a les anomenades exigències d'inici d'activitat. En efecte, les empreses que comencen una activitat nova tenen més necessitats de completar el departament corresponent per portar a terme l'activitat, el que els fa ser més exigents.

Taula 20. Competències genèriques i específiques segons orientació exportadora.

Índex de competències	No exporta	D'1 al 25%	Més del 25%
Genèriques (demanda)	7,11	7,48	7,22
Genèriques (val oferta)	4,94	4,85	4,65
IAC	69,48	64,84	64,40
Competències Genèriques per tipus			
Instrumentals (demanda)	6,55	6,78	6,52
Instrumentals (val oferta)	5,23	5,21	5,05
IAC	79,85	76,84	77,45
Interpersonals (demanda)	7,34	7,75	7,28
Interpersonals (val oferta)	5,26	5,83	5,25
IAC	71,66	75,23	72,12
Sistèmiques (demanda)	6,9	7,11	6,85
Sistèmiques (val oferta)	4,67	4,73	4,42
IAC	67,68	66,53	64,53
Competències específiques			
Específiques (demanda)	5,06	5,32	5,51
Específiques (val oferta)	3,54	4,15	3,81
IAC	69,96	78,01	69,15

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

5.4.4 Anàlisi de Les competències específiques

En aquest apartat s'analitzen les competències específiques, és a dir, aquelles competències més relacionades amb els coneixements adquirits pels estudiants. L'anàlisi es farà, primer a partir de les dades de les valoracions de totes les empreses sobre totes les competències, i després analitzant les competències per tipologies d'empreses, segons la classificació realitzada per aquesta finalitat.

La taula 21 mostra els resultats de la valoració les competències feta per totes les empreses. La valoració de les necessitats és relativament baixa, ja que en cap cas arriba a 6,5 punts sobre 10, i per sota dels 5 punts en els casos de comerç exterior, dret laboral, dret mercantil i estadística. En correspondència, també la valoració de la capacitació dels titulats és baixa, en tots els casos per sota del nivell de 5 sobre 10 i en una majoria de casos per sota del nivell de 4 sobre 10. Les competències més necessàries són la comptabilitat, financera i analítica, i les finances; mentre que les competències menys necessàries són el dret, laboral i mercantil, i el comerç exterior. El millor índex d'ajust s'obté en l'estadística, el dret laboral i el comerç exterior; el pitjor s'obté en comptabilitat analítica i fiscalitat.

D'aquest resultats, es dedueix per una banda que les empreses no tenen una preocupació molt alta per les competències específiques, sinó que la seva preocupació és més gran per les competències genèriques. D'altra banda, aquests resultats mostren una clara diferència entre el caràcter més generalista d'algunes competències i el caràcter excessivament específic d'altres. En efecte, el caràcter més general de competències com la comptabilitat o les finances determina que siguin més necessàries per tot tipus d'empreses; mentre que el caràcter més específic de competències com el dret o el comerç exterior les fa menys necessàries. Dit d'una altra manera, només necessitarà competències en comerç exterior una empresa que hagi de fer operacions d'exportació o importació; en canvi, qualsevol empresa necessita competències en comptabilitat o finances.

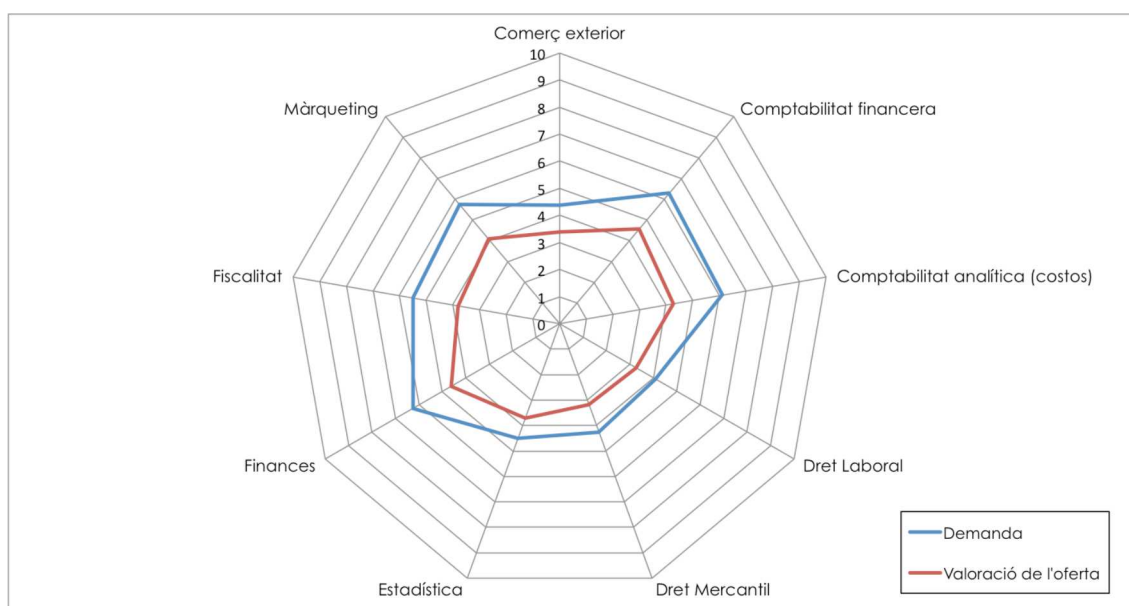
Algunes de les competències en què la necessitat és més gran tenen pitjor índex d'ajust, com és el cas de la comptabilitat analítica i la fiscalitat, tot i que probablement una part d'aquest pitjor ajust tingui a veure amb el desequilibri existent entre formació teòrica i formació pràctica, ja que en molts casos el desajust està relacionat amb la capacitat d'utilitzar de forma immediata les eines pròpies de l'empresa més que els conceptes generals de cada competència.

Taula 21. Competències específiques.

	Demanda		Valoració de l'oferta		Índex d'ajust
	Mitjana	Desviació estàndard	Mitjana	Desviació estàndard	
Comerç exterior	3,63	2,002	3,04	1,414	77,64
Comptabilitat financera	4,78	1,726	3,75	1,475	72,82
Comptabilitat analítica (costos)	4,67	1,673	3,56	1,466	69,79
Dret laboral	3,45	1,905	2,96	1,462	79,95
Dret mercantil	3,55	1,886	2,91	1,448	74,71
Estadística	3,71	1,826	3,23	1,433	82,18
Finances	4,74	1,592	3,77	1,414	74,05
Fiscalitat	4,30	1,924	3,28	1,459	69,00
Màrqueting	4,45	1,897	3,45	1,381	71,11

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

Gràfic 26. Competències específiques.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta.

L'anàlisi de les competències específiques segons la classificació de les empreses permet confirmar el fet assenyalat anteriorment de què en tots els casos les competències més necessitades són les més generalistes, esmentades anteriorment, és a dir, la comptabilitat financera, la comptabilitat analítica i les finances, el que confirma l'anàlisi general de les competències específiques. Aquesta necessitat destaca particularment en els sectors de "Activitats professionals, educació i activitats sanitàries" i "Comunicacions, activitats financeres,

immobiliàries, administracions i serveis auxiliars i Administracions Públiques”.

Un altre fet destacable és el que fa referència a l'especificitat del comerç exterior. Aquesta competència, com s'ha vist en l'anàlisi general de les competències específiques, té en general una baixa necessitat, però l'anàlisi del quadre corresponent a l'orientació exportadora de l'empresa mostra un doble perfil d'aquesta competència: molt necessària per empreses que tenen més orientació exportadora, amb més del 25% de les seves vendes a l'exterior, i poc necessària per empreses que no exporten gens. De fet, les empreses més orientades a l'exportació tenen un índex d'ajust relativament baix en aquesta competència, el que vol dir que consideren poc suficients les competències trobades en relació a les seves necessitats.

6. Conclusions

Com a resultat de la introducció dels paràmetres marcats per la Declaració de Bolonya s'han produït notables transformacions en l'estructura i organització de les titulacions.

En aquest procés l'adequació de la formació a les necessitats del mercat laboral ha pres un paper fonamental, exigint la definició d'un currículum acadèmic estretament lligat a la identificació de les competències que determinen els perfils professionals. El nivell de formació ha de ser assolit en termes de resultats globals d'aprenentatge, incloent continguts i competències. En altres paraules, la universitat ha de permetre desenvolupar capacitats, que juntament amb coneixements, facilitin una bona adequació a les demandes de la societat.

En aquest sentit, i amb l'objectiu de determinar tots aquests elements, aquest treball estudia quines haurien de ser les competències dels titulats de l'àmbit de l'economia i empresa. També estima el grau d'ajustament entre la formació adquirida pels titulats i els requeriments dels llocs de treball.

Les aportacions desenvolupades al llarg de l'estudi ens permeten sintetitzar els resultats a través de la resposta a les preguntes clau que vàrem formular al començament obrint, al mateix temps, un procés de diàleg i reflexió.

Quina és la valoració que fan les empreses de les competències dels titulats en l'àmbit de l'economia i l'empresa?

1. Les empreses valoren més les competències genèriques que les específiques.

Dintre de les genèriques les més valorades són: capacitat de treball en equip, la polivalència i la capacitat de resolució de problemes. Les menys valorades són: la creativitat, lideratge i capacitat de disseny d'estratègies empresarials.

L'anàlisi de les dades de l'enquesta no va demostrar aquesta rellevància en els idiomes.

2. Per tipologia de competències, **les competències interpersonals** (com la capacitat de treballar en equip) i instrumentals (com la capacitat de resolució de problemes, i la capacitat de gestió o organització, i comunicació escrita i oral) **són més valorades que les sistèmiques** (com la polivalència i la iniciativa).
3. Per tipologia d'empreses, s'observa una **correlació positiva entre el dimensió i les necessitats competencials dels titulats**. Així, les grans empreses són les que tenen una major necessitat de totes les competències analitzades.

Cal senyalar, també, que les empreses amb baix volum d'exportacions mostren major grau de necessitat en totes les competències genèriques.

4. Pel que fa a **les competències específiques**, les **més demandades** són les relacionades amb els coneixements i tècniques de comptabilitat (financera i analítica) i de finances; mentre que les **menys valorades** són les que fan referència als coneixements de dret (tant laboral com mercantil) i de comerç exterior.

Els resultats mostren una clara diferència entre el caràcter troncal i generalista d'algunes d'aquestes competències enfront la especificitat d'altres. En efecte, els coneixements i habilitats dels temes comptables i financers són competències generalment exigides per tot tipus d'empreses, mentre que l'especificitat d'algunes disciplines, com el dret o el comerç exterior, només és aplicable a empreses d'una orientació o política d'empresarial determinada (com empreses exportadores, assessories fiscals i comptables...).

Un altre fet destacable és el que fa referència a la especificitat del comerç exterior. Aquesta competència, estretament lligada a l'adopció d'estratègies d'internacionalització, mostra un doble perfil: la seva demanda és significativa en empreses de clara orientació exportadora. No es rellevant en empreses no exportadores. De fet, les empreses més orientades a l'exportació tenen un índex d'ajust relativament baix en aquesta competència, el que vol dir que consideren poc suficients les competències trobades en relació a les seves necessitats.

Existeixen desajustos entre l'oferta de competències dels titulats i demanda que fan els empresaris?

5. Les dades mostren un **dèficit en l'oferta, en totes les competències analitzades.**

Els resultats són, en aquest aspecte, particularment preocupants ja que reflecteixen una baixa valoració del nivell formatiu dels titulats en relació a determinades competències de caràcter estratègic per a l'empresa.

5.1. Respecte les competències genèriques:

- a) Aquesta discrepància, és significativa en el cas de les competències sistèmiques, especialment pel que fa la competència de lideratge i la d'iniciativa, amb índexs d'ajustament inferiors al 65%.
- b) El desajust també és rellevant, amb valors inferiors al 65%, en el cas d'algunes competències instrumentals com els idiomes, la capacitat de gestió, organització i planificació, resolució de problemes i formació pràctica.
- c) Cal destacar que la competència en "idiomes" apareix en els últims llocs de valoració en el rang dels requeriments empresarials, dels assoliments dels titulats i de l'índex d'ajustament. Es tracta d'una competència que, en funció de les respostes mostrals, no sembla especialment rellevant. Probablement, aquesta aparent contradicció té la seva explicació per l'especificitat d'aquesta competència, que la fa molt necessària en alguns casos (empreses exportadores) i prescindible en altres.
- d) El contrast també és rellevant entre la "formació teòrica" i la "formació pràctica, que ocupen el primer i l'últim lloc de la taula d'ajustament amb índexs del 82,53% i del 52,83%, respectivament. Pel que fa a la "formació pràctica", es tracta d'una competència sovint lligada a l'experiència dels titulats en treballs o activitats concretes i, en conseqüència, difícil d'adaptar a la realitat específica de cada empresa.

5.2. Respecte a les competències específiques:

- a) També s'observa un dèficit formatiu, encara que l'índex d'ajustament és, en conjunt, del 72,82%. El millor índex d'ajust s'obté en l'estadística, el dret laboral i el comerç exterior; el pitjor s'obté en comptabilitat analítica i fiscalitat. Probablement el major desajust de la comptabilitat i la fiscalitat està relacionat amb l'exigència empresarial de titulats amb capacitat de treballar, de forma immediata, instruments empresarials específics.

Són coincidents els estudis sobre les percepcions dels titulats amb les valoracions dels empresaris?

6. En generals els estudis sobre les percepcions dels titulats **se situen en la mateixa línia**. Es constata una major valoració de les habilitats socials i de personalitat. També consideren que les competències que més han adquirit són el treball en grup i la capacitat de gestió i planificació.

En concret, les cinc competències que els titulats consideren més rellevants són treball en equip, gestió, pensament crític, comunicació escrita i resolució de problemes. Les cinc menys valorades han estat: idiomes, creativitat, lideratge, informàtica i expressió oral.

Respecte a les percepcions dels graduats sobre el nivell de formació en competències adquirides a la universitat i la seva utilitat per la feina (grau d'adequació percebut entre la titulació cursada i l'ocupació assolida) les dades confirmen, pel conjunt dels titulats catalans, l'existència d'un desajust positiu, a favor de la universitat, en la formació teòrica (entesa com formació acadèmica tradicional) però un dèficit en relació a la resta de competències valorades. Si bé es troben diferents graus de discrepància. Els dèficits formatius més rellevants se situen en els idiomes, la informàtica, el lideratge, la presa de decisions i la resolució de problemes. L'encaix millora en les competències de treball en equip, pensament crític, comunicació escrita i documentació.

Per tant, es pot afirmar que existeix coincidència entre l'opinió dels empresaris/ocupadors i dels titulats. Els dos col·lectius identifiquen un major desencaix entre la formació adquirida i la necessària per desenvolupar el lloc de treball en idiomes, lideratge, resolució de problemes, presa de decisions i formació pràctica.

S'haurien de reorientar o modificar les titulacions? I els mètodes d'aprenentatge?

7. S'hauria de **prioritzar les competències genèriques davant les específiques**, fer un esforç per dotar als titulats d'unes habilitats que facilitin la seva flexibilitat i adaptació al teixit productiu i als canvis que imposi el mercat nacional i internacional.
8. Caldria plantejar la reorientació cap a **titulacions de grau de caire generalista** enfront d'una formació especialitzada, més vinculada a l'especificitat de les disciplines i al perfil professional.
9. És necessari aprofundir en la **col·laboració entre la universitat i el sector productiu**, en la creació d'equips i xarxes interdisciplinars i en l'adopció de metodologies més actives (simulacions, jocs de rol,...) de manera que es faciliti un canvi de model i ajudi a la implementació de nous sistemes d'aprenentatge, que permetin i facilitin l'adquisició de les esmentades competències.

Hauria d'assumir la universitat la responsabilitat de formar els estudiants en totes les competències i exigències del mercat de treball?

10. L'estructura i organització del sistema universitari **no permet desenvolupar totes les competències genèriques demandades.**

Aquest fet és conseqüència de la dificultat de desenvolupar algunes competències dintre de l'àmbit purament acadèmic. Si bé el treball en equip, la comunicació, la resolució de problemes, l'anàlisi i interpretació de la informació, es podrien desenvolupar en gairebé qualsevol assignatura, d'altres com la iniciativa o la creativitat, més associades als trets definidors de la personalitat de l'estudiant, és més difícil poder encaixar-les dintre del context de les disciplines purament acadèmiques.

Cal també tenir en compte que algunes d'aquestes deficiències competencials s'expliquen perquè tradicionalment no han format part dels currículums universitaris. Els coneixements adquirits poden quedar obsolets en un breu període temporal, per això cada vegada serà més important l'adquisició d'habilitats i la capacitat d'aprendre, les capacitats de lideratge i d'innovació, les competències idiomàtiques i l'ús de les noves tecnologies.

En aquest sentit, el disseny i la implantació dels nous graus en el marc de l'EEES ha permès avançar de manera molt notòria en l'augment del nivell d'aquestes competències. No podem deixar d'esmentar que portar a terme això requereix un alt nivell de coordinació en disseny i acreditació acadèmica, plans docents i pràctica i metodologia docent.

La universitat pot plantejar una oferta de formació més àmplia (màsters, postgraus, cursos d'extensió universitària, etc.) que facilitin l'adquisició d'aquestes competències a banda de les que ja incorpora el disseny de la titulació.

Consideracions finals

Finalment, tampoc es poden obviar determinades opinions sobre el propi paper de la universitat, que oscil·len entre aquelles que defensen una formació destinada a la mera aplicabilitat al mercat de treball i les que consideren que la formació pel món del treball és només una dimensió en la que s'ha d'incidir, apostant per una formació més integral.

En definitiva, es tracta d'un anàlisi complex perquè incorpora, implícitament, discussions respecte al concepte de competència i la seva classificació, la dificultat de la seva mesura i avaluació, les possibilitats reals de formar algunes competències a les aules universitàries i les posicions ideològiques sobre els objectius formatius de la universitat (capital humà versus acreditació de competències professionals).

Referències bibliogràfiques

ACCENTURE (2007). *Las competencias profesionales en los titulados*. Madrid: Alto Rendimiento de Accenture (CAR) y Universia.

ALBERT, C., GARCIA, C. i TOHARIA, L. (2008). *La inserción laboral de los universitarios: un estudio piloto de los licenciados en Economía y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Alcalá*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones.

ALCAÑIZ, M., RIERA, C. i CLAVERIA, O. (2013). "La formació competencial dels llicenciats en economia i empresa: una visió des del seu entorn professional". *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 6 (2), 64-85.

ALLEN, J. i RAMAEKERS, G. (2006). *Survey among employers of alumni from the Faculty of Economics and Business Administration of Universiteit Maastricht*. Maastricht: Faculty of Economics and Business Administration.

ALLEN, J., RAMAEKERS, G. i VAN DER VELDEN, R. (2003). "La medición de las competencias de los titulados superiores". A Vidal, J. (coord), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los Universitarios*. León: Secretariado de Universidades y Medios Audiovisuales, Universidad de León.

ALONSO, LE., FERNANDEZ, CJ. i NYSSSEN, JM. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.

ANECA (2004). *Las Empresas y la Inserción Laboral de los Universitarios*. Madrid: ANECA.

ANECA (2007). *EL profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid: ANECA

AQU Catalunya (varis anys). *Estudi de la Inserció laboral dels titulats universitaris. Preparació i les necessitats de l'empresa* (en línia). Consulta, octubre de 2012 a: <http://www.aqu.cat/doc/>

BOLIVAR, A. (2008). "El discurso de las competencias en España: educación básica y educación superior". *Revista de Docencia Universitaria (RedU)*, Monogràfic 2. Consulta, juny 2013 a: http://www.redu.um.es/Red_U/m2/

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.

CAJIDE, J., PORTO, A., ABEAL, C., BARREIRO, F., ZAMORA, E., EXPÓSITO, A. i MASTEIRO, J. (2002). "Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios". *Revista de Investigación Educativa*, 20 (2): 449-467.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2005). *Proposal for a recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning* (en línia). Consulta, juny 2013 a: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_en.pdf

COROMINES, E., SAURINA, D. i VILLAR, E. (2010). *Adequació de la formació universitària al mercat de treball. Anàlisi de tres cohorts de graduats a Catalunya*. Barcelona: AQU.

CRANMER, S. (2006). "Enhancing Graduate Employability: Best Intentions and Mixed Outcomes". *Studies in Higher Education*, 31, 169-184.

ESCUADERO, JM. (2007). "Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos". *Revista de docencia Universitaria (RedU)*, Monogràfic 2. Consulta, juny 2013 a: <http://www.redu.um.es/redu/article/view/32231>

FONCUBIERTA, MJ. (2010). "Formar en competencias para el empleo: Reflexiones basadas en un estudio entre pequeñas empresas del campo de Gibraltar". *Educación XXI*, 81-99

FREIRE, MJ. i SALCINES, JV. (2010). "Anàlisi de las competencias profesionales de los titulados españoles. La visión de los egresados". *Perfiles Educativos*, XXXII (130), 103-120.

GARCÍA GARCÍA, L.A. (2007). *¿Qué demandan las empresas de los titulados universitarios? Análisis desde la perspectiva del empresario tinerfeño sobre el proceso de selección de jóvenes titulados universitarios y las características competenciales de éstos*. Islas Canarias: Fundación Empresa, Universidad de La Laguna.

GARCÍA, I. i IBÁÑEZ, M. (2006). "Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, LXIV (43), 139-168.

GARCIA MANJON, JV. i PEREZ LOPEZ, MC. (2008). "Espacio Europeo de Educación Superior. Competencias Profesionales i empleabilidad". *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9-10), 1-12.

GARCÍA-MONTALVO, J. i MORA, JG. (2000). "El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España". *Papeles de Economía Española*, (86), 111-127.

GARCÍA-MONTALVO, J., GINES-MORA, JG. i GARCÍA-ARACIL, A. (2003). "The Employment Situation About Four Years After Graduation", a Ulrich Teichler (ed.). *Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives*. Dordrecht: Kluwer.

GINES-MORA, JG., GARCÍA-MONTALVO, J. & GARCÍA-ARACIL, A. (2000). "Higher Education and Graduate Employment in Spain". *European Journal of Education*, 35 (2), 229-237.

GONZALEZ, J. i WAGENAAR, R. (ed) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Deusto y Groningen: Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.

HERNÁNDEZ-MARCH, J., MARTÍN-DEL-PESO, M. & LEGUEY-GALÁN, S. (2009). "Graduates' Skills and Higher Education: The employers' perspective". *Tertiary Education and Management*, 15 (1), 1-16.

HERNÁNDEZ-MARCH, J., MARTÍN-DEL-PESO, M., RABADÁN-GOMEZ, A.B. i LEGUEY GALÁN, S. (2007). *Desajustes entre Formación Universitaria y Empleo desde la Óptica Empresarial: un Análisis Cuantitativo y Cualitativo*. Madrid: Centro Universitario de Estudios Sociales Aplicados, Universidad Rey Juan Carlos.

HEIJKE, H., MENG, C. & RAMAEKERS, G. (2003). "An investigation into the role of human capital competences and their pay-off". *International Journal of Manpower*, 24, 750-773.

HODGES, D. & BURCHELL, N. (2003). "Business Graduate Competencies: Employers' Views on Importance and Performance". *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4 (2), 16-22.

ICE de la Universidad de Zaragoza (2008). *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios* (en línia). Consulta juny 2013 a: <http://www.unizar.es/ice/images/stories/publicaciones/ICE/Col.%20Documentos%2008.pdf>

JOSEPH, M. & JOSEPH, B. (1997): "Employer's perception of service quality in higher education". *Journal of Marketing for Higher Education*, 8 (2), 1-13.

MARTÍN-DEL-PESO, M., RABADÁN-GÓMEZ, AB. i HERNÁNDEZ-MARCH, J. (2013). "Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las Enseñanzas Técnicas Universitarias: La visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, 360, 244-267.

MARTÍNEZ DE IBARRETA, C., MUÑOZ, I., PERALTA, M.J., CARABIAS, S., FERNÁNDEZ, L. i MELARA, P. (2010). "Evaluación del grado de ajuste entre el perfil competencial demandado por las empresas y el obtenido por los estudiantes de ADE". *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5, 245-266.

MARZO-NAVARRO, M., PEDRAJA-IGLESIAS, M. & RIVERA-TORRES, P. (2009). "Curricular profile of University graduates versus business demands: Is there a fit or mismatch in Spain? *Education and training*, 15 (1), 56-69.

MORA G., GARCIA ARACIL, A. & VILA, L.E. (2007). "The Distribution of Job Satisfaction Among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter? *Journal of Higher Education*, 78 (1), 97-118.

MORLEY, L. (2001). "Producing new workers: Quality, equality and employability in higher education". *Quality in Higher Education*, 7, 131-138.

NUSCHE, D. (2008). *Assessment of learning outcomes in higher education: A comparative review of selected practices*. Paris: OCDE. Disponible: <http://oecd.org/dataoecd/13/25/40256023.pdf>.

OCDE (2002). *Definition and selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper of Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs*. Education Committee, Governing Board of the CERI (DEELSA/ED/CERI/CD(2002)9).

OLIVEROS, L. (2006). "Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior". *Revista Complutense de Educación*, 17 (1), 101-118.

PATIÑO, A. M. i SANTOS, J. (2006). *Evaluación de la inserción laboral*. Universidad de Castilla-La Mancha, Oficina de Evaluación de la Calidad (en línea). Consulta, juny 2013 a: <http://www.insercionlaboral.net/>

REIO, TGJ. & SUTTON, FC. (2006). "Employer Assessment of Work-Related Competencies and Workplace Adaptation". *Human Resource Development Quarterly*, 17 (3), 305-324.

ROBLES, MM. (2012). "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace". *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 453-465.

RODRÍGUEZ, S., PRADES, A., ARBOIX, E., FIGUERA, P., GINÉ, M. i GRIFOLL, J. (2003). *Educació Superior i treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2008). *Dels estudis universitaris al món del treball. La construcció del projecte professional*. Barcelona: Servei de Publicacions de la Universitat de Barcelona.

ROTHWELL, A., HERBER, I. & ROTHWELL, F. (2008). "Self perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students". *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 152-161.

SOUSA, B. De (2005). *La Universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. Buenos Aires: Laboratorio de Políticas Públicas. Ed. Miño y Dávila.

STASZ, C. (1997). "Do employers need the skills they want? Evidence from technical work". *Journal of Education and Work*, 10 (3), 205-223.

TEICHLER, U. (2007). "Does Higher Education Matter? Lesson from a Comparative Graduate Survey". *Journal of Education*, 42 (1), 11-34.

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA (2005). *Estudios sobre Calidad e Inserción Laboral y Encuesta a los Empleadores*. Universidad Castilla-La Mancha, Servicio de Publicaciones.

VIDAL, J., LÓPEZ, R., i PÉREZ, C. (2003). *Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2002*. León: Universidad de León, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.

WELDY, TG., & ICENOGLU, ML. (1997). "A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business students in the workplace". *Journal of Business Communication*, 34 (1), 67-80.

WEINER, FE. (2004). "Concepto de competencia: una aclaración conceptual". A Rychen, DS. i Salganik, LH. (eds), *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica: 94-127.

WEISZ, M. (1999). *The added value of undertaking cooperative education year: The measurement of student attributes*. Melbourne, Australia: Royal Melbourne Institute of Technology.

Annexos

Annex 1. Enquesta web

Projecte REDFEE - Facultat d'Economia i Empresa - UB



Benvolgut/da,

Som un grup de professors-investigadors de la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat de Barcelona que ens posem en contacte amb vostè per tal de demanar-li la seva col·laboració en el nostre estudi. Aquest té per objectiu analitzar l'encaix entre la formació acadèmica que ofereix la Universitat i el perfil formatiu que sol·liciten les empreses catalanes.

Li agrairíem que ens contestés un breu qüestionari en relació als temes esmentats, on se li demanarà informació de l'empresa i la valoració de la formació dels titulats. El temps aproximat per a la realització del qüestionari és d'uns 10 minuts, i es durà a terme amb una enquesta en línia Google Docs de 4 pàgines.

Les seves respostes seran totalment anònimes i confidencials, i les dades seran tractades només amb finalitats estadístiques.

En cas que tingui algun dubte en relació a aquest estudi, pot posar-se en contacte amb la investigadora principal, la Dra. Teresa Bartual Figueras, a través del següent correu electrònic: (bartual@ub.edu).

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

[Continua »](#)

Tecnologia de
 Google Drive

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.
[Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)

Projecte REDFEE - Facultat d'Economia i Empresa - UB



* Necessari

Pàgina 1 de 4

Caracterització de l'empresa

Les preguntes següents serveixen per definir les característiques de l'empresa. La informació està referida a la data actual, excepte els casos on es refereix a l'exercici econòmic tancat corresponent a 2012.

Any de creació de l'empresa *

Codi postal del municipi de la seva empresa *

Sector al que pertany l'empresa *

Classificació segons la CNAE 2009: Clasificación Nacional de Actividades Económicas (<http://db.tt/fU05qXQg>)

Nombre de treballadors de l'empresa *

Cal marcar una resposta a cadascun dels àmbits territorials

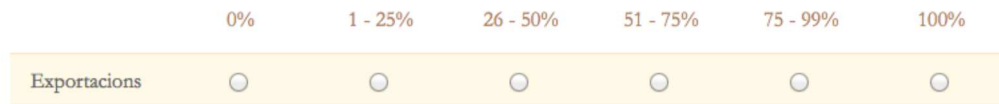
	Sense assalariats	D'1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	250 o més
A Catalunya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resta d'Espanya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En quin interval es va situar el seu volum de vendes durant l'exercici 2012 *

- Menys de 250.000 €
- De 250.001 a 500.000 €
- De 500.001 a 1.000.000 €
- D'1.000.001 a 1.500.000 €
- D'1.500.001 a 2.000.000 €
- De 2.000.001 a 2.500.000 €
- De 2.500.001 a 3.000.000 €
- Més de 3.000.000 €

Quin volum de les vendes dels 2 darrers anys han estat exportacions: *

Tant la Unió Europea com fora d'aquesta



En els 2 propers anys, l'empresa es planteja fer inversió directa a l'exterior?

(Franquícies, filials, compra de participacions o accions d'empreses estrangeres...)

- Sí
- No
- Ho desconec

En una escala que va de l'1 al 5, on 1 es que no li ha afectat gens i el 5 és molt, ens podria dir si la crisi li ha afectat negativament en el seu volum de vendes?



Des del 2008, ha variat el nombre de treballadors de la seva empresa?

- No
- Sí, ha augmentat
- Sí, ha disminuït

[« Enrere](#) [Continua »](#)

Capacitat de gestió, organització i planificació

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat d'iniciativa

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat de comunicació oral

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat de comunicació escrita

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat de treball en equip

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat de lideratge

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Capacitat de lideratge

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[« Enrere](#) [Continua »](#)

Tecnologia de


Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.
[Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)

Capacitat de raonar en termes econòmics i financers

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Disseny d'estratègies empresarials

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Polivalència

Capacitat de desenvolupar diferents tasques

	1 Nivell baix	2	3	4	5	6	7 Nivell alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Com valora que els estudiants hagin fet estades a l'estranger

L'1 és gens important i 7 és molt important

	1 Gens important	2	3	4	5	6	7 Molt important
Estades estranger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Com valora que els estudiants hagin fet pràctiques en empreses

L'1 és gens important i 7 és molt important

	1 Gens important	2	3	4	5	6	7 Molt important
Pràctiques empreses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estadística

	1 Molt baix	2	3	4	5	6	7 Molt alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Finances

	1 Molt baix	2	3	4	5	6	7 Molt alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fiscalitat

	1 Molt baix	2	3	4	5	6	7 Molt alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Màrqueting

	1 Molt baix	2	3	4	5	6	7 Molt alt
Necessita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comentaris

Utilitzi aquest espai si vol fer cap comentari respecte l'enquesta o l'estudi

Annex 2. Classificació CNAE 09

A AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
02 Silvicultura y explotación forestal
03 Pesca y acuicultura

B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

05 Extracción de antracita, hulla y lignito
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural
07 Extracción de minerales metálicos
08 Otras industrias extractivas
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas

C INDUSTRIA MANUFACTURERA

10 Industria de la alimentación
11 Fabricación de bebidas
12 Industria del tabaco
13 Industria textil
14 Confección de prendas de vestir
15 Industria del cuero y del calzado
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
17 Industria del papel
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
19 Coquerías y refino de petróleo
20 Industria química
21 Fabricación de productos farmacéuticos
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27 Fabricación de material y equipo eléctrico
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
30 Fabricación de otro material de transporte
31 Fabricación de muebles

32 Otras industrias manufactureras

33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo
--

D SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

E SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN

36 Captación, depuración y distribución de agua

37 Recogida y tratamiento de aguas residuales

38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
--

39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

F CONSTRUCCIÓN

41 Construcción de edificios

42 Ingeniería civil

43 Actividades de construcción especializada
--

G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS

45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
--

46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
--

47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
--

H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

49 Transporte terrestre y por tubería

50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores

51 Transporte aéreo

52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte
--

53 Actividades postales y de correos

I HOSTELERÍA

55 Servicios de alojamiento

56 Servicios de comidas y bebidas

J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

58 Edición

59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de televisión, grabación de sonido y edición musical

60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión

61 Telecomunicaciones

62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática

63 Servicios de información

K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones

65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria

66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros

L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

68 Actividades inmobiliarias

M ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

69 Actividades jurídicas y de contabilidad

70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial

71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

72 Investigación y desarrollo

73 Publicidad y estudios de mercado

74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas

75 Actividades veterinarias

N ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES

77 Actividades de alquiler

78 Actividades relacionadas con el empleo

79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y otros relacionados

80 Actividades de seguridad e investigación

81 Servicios a edificios y actividades de jardinería

82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas

O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria

P EDUCACIÓN

85 Educación

Q ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

86 Actividades sanitarias

87 Asistencia en establecimientos residenciales

88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento

R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO

90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos

91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales

92 Actividades de juegos de azar y apuestas

93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

S OTROS SERVICIOS

94 Actividades asociativas

95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico

96 Otros Servicios personales

T ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES Y COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO

97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

U ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES

99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Índex de gràfics

Gràfic 1: Metodologia de l'estudi.....	6
Gràfic 2. Valor afegit per treballador segons tipus d'empreses. Any 2007.....	15
Gràfic 3. Taxa d'ocupació de titulats en Economia i empresa per titulacions. 2011.....	24
Gràfic 4. Taxes d'atur per titulacions.....	24
Gràfic 5. Requisits per a la feina actual: titulació específica exercint funcions pròpies.....	25
Gràfic 6. Requisits per a la feina actual: titulació universitària exercint funcions pròpies.....	26
Gràfic 7. Requisits per a la feina actual: cap titulació.....	27
Gràfic 8. Titulació requerida.....	27
Gràfic 9. Percentatge de jornada laboral a temps complet.....	28
Gràfic 10. Percentatge amb contracte fix.....	28
Gràfic 11. Percentatge d'autònoms.....	29
Gràfic 12. Qualitat de la inserció: funcions.....	29
Gràfic 13. Qualitat de la inserció: sou anual.....	30
Gràfic 14. Qualitat de la inserció: sou anual superior a 30.000 euros.....	31
Gràfic 15. Qualitat de la inserció: branca d'activitat.....	31
Gràfic 16. Qualitat de la inserció: tipologia d'empresa.....	32
Gràfic 17. Qualitat de la inserció: ubicació del lloc de treball.....	32
Gràfic 18. Qualitat de la inserció: grau de satisfacció.....	33
Gràfic 19. Nivell de competències adquirides segons l'opinió dels titulats.....	36

Gràfic 20. Utilitat per a la feina de les competències assolides, segons l'opinió dels titulats.	37
Gràfic 21. Relació entre competències.....	44
Gràfic 22. Histograma de les necessitats de les empreses en competències genèriques.....	48
Gràfic 23. Histograma del que troben les empreses en competències genèriques.....	49
Gràfic 24. Diferència entre la demanda i la valoració de l'oferta.	52
Gràfic 25. Nivell de competències agrupades i IAC.....	56
Gràfic 26. Competències específiques.....	64

Índex de taules

Taula 1. Classificació d'empreses segons la seva grandària.....	11
Taula 2. Percentatge d'empreses de cada tipus sobre el total d'empreses. Any 2011.....	13
Taula 3. Percentatge d'assalariats a cada tipus d'empreses. Any 2011.....	14
Taula 4. Empreses al 2012 i evolució des de 2008.....	17
Taula 5. Percentatge de persones amb formació superior per trams d'edat i taxes d'ocupació per comunitat autònoma. Any 2012.....	19
Taula 6. Titulats a les universitats catalanes 2008-2011.....	21
Taula 7. Nombre de titulats i d'enquestats.....	22
Taula 8. Evolució de la taxa d'ocupació des de 2008 a 2011 i taxa d'atur el 2011 dels titulats en 2007.....	23
Taula 9. Factors de contractació dels titulats.....	35
Taula 10. Relació entre nivell adquirit de competències i la seva utilitat per la feina.....	38
Taula 11. Classificació de les competències genèriques o transversals.....	43
Taula 12. Competències genèriques ordenades d'acord amb la demanda de les empreses.....	50
Taula 13. Competències genèriques ordenades d'acord amb la valoració de l'oferta.....	51
Taula 14. Índex d'ajust.....	54
Taula 15. Mitjanes dels valors de les competències segons la demanda i valoració de l'oferta.....	55
Taula 16. Competències genèriques i específiques per agrupacions de sectors d'activitat.....	58

Taula 17. Competències genèriques i específiques per antiguitat de l'empresa.	59
Taula 18. Competències genèriques i específiques segons ubicació de l'empresa.	60
Taula 19. Competències genèriques i específiques segons dimensió de l'empresa (nº assalariats).	61
Taula 20. Competències genèriques i específiques segons orientació exportadora.....	62
Taula 21. Competències específiques.	64



Facultat d'economia i empresa

