



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA

L'opinió de les empreses sobre els graduats en
titulacions de l'àmbit dels serveis educatius i
socials



El disseny metodològic i el treball de camp de la segona fase han estat responsabilitat del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya.

© **Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Primera edició: març de 2016

Amb la col·laboració:



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Disponible també en versió electrònica:

[<www.aqu.cat>](http://www.aqu.cat)

SUMARI

1. Introducció.....	4
2. Part qualitativa.....	7
2.1. Context.....	7
2.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats).....	9
2.3. Valoració de la formació rebuda.....	11
2.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau.....	13
2.5. Dificultats de contractació.....	14
2.6. Formació a l'empresa.....	15
2.7. Relació amb la universitat.....	16
2.8. Propostes de millora.....	18
3. ANNEX METODOLÒGIC.....	19

1. INTRODUCCIÓ

Aquest informe és resultat de la fase qualitativa del projecte Ocupadors, dissenyat i dirigit per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i que s'ha dut a terme gràcies a la col·laboració de l'Obra Social La Caixa.

S'entén que són «graduats recents» aquelles persones que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la seva contractació.

En conjunt, el projecte Ocupadors té com a objectiu conèixer la percepció dels ocupadors sobre les competències i la formació de la població graduada recentment que ha estat contractada des de l'any 2010.

En concret, es pretenen identificar els punts forts i febles de les competències adquirides en l'àmbit universitari —car l'experiència professional de la població objecte d'estudi és, en principi, molt

escassa o nul·la—, si bé aquestes competències també són fruit de la seva formació prèvia i del seu procés general de socialització.

El projecte Ocupadors consta de tres fases:



La **primera fase**, de caràcter quantitatiu, s'ha basat en una enquesta en línia, les magnituds principals de la qual es mostren en el quadre 1.

Quadre 1. Població, mostra, percentatge de resposta i error mostral de l'enquesta als ocupadors

	Població	Mostra	Resposta	Error mostral
Empreses privades	16.757	1.325	7,91%	2,6%
Funció pública	66	11	16,7%	27,7%
Ensenyament	2.822	281	10,0%	5,7%
Infermeria	520	112	21,5%	8,4%
Medicina	606	90	14,8%	9,7%

La **segona fase**, de caràcter qualitatiu, s'ha basat en la realització de grups de discussió i entrevistes telefòniques semiestructurades a un conjunt de 12 perfils d'ocupadors, identificats en funció de la branca d'activitat a la qual pertanyien. L'objectiu d'aquesta fase és aprofundir en els resultats genèrics de l'enquesta i obtenir una informació més rica i detallada que permeti desenvolupar i interpretar contextualment les dades quantitatives. Aquesta és la fase en què

cal situar les informacions que es presenten en les pàgines següents. El quadre 2 recull els perfils identificats, les titulacions associades a cada perfil i el nombre de persones que han participat en cada un dels dos mètodes utilitzats.

Quadre 2. Branques d'activitat i titulacions associades als 12 perfils identificats per desenvolupar la fase qualitativa (grups de discussió i entrevistes semiestructurades) del projecte Ocupadors

Perfil	Branca d'activitat	Agrupació titulacions	Grups de discussió	Entrevistes	Total participants fase qualitativa
1	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries	Economia, ADE i Empresarials	4	2	6
2	Indústria	Enginyeries de la Producció	5	3	8
3	Construcció	Arquitectura i Enginyeries Civils	6	3	9
4	Tecnologies de la comunicació	Enginyeries de la Comunicació	9		9
5	Mitjans de comunicació	Comunicació	9		9
6	Serveis jurídics	Dret, Relacions Laborals i Criminologia	7		7
7	Consultories i serveis a les empreses	Economia, ADE i Empresarials	7	3	10
8	Serveis educatius i socials	Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social, Educació Social		7	7
9	Educació infantil i primària	Mestres	6	1	7
10	Educació secundària	Llicenciats/graduats amb CAP/màster en educació	9		9
11	Sanitat-medicina	Medicina	9	1	10
12	Sanitat-infermeria	Infermeria	10		10
Total			81	20	101

La tercera fase, amb la qual es finalitzarà l'estudi, consistirà en la convocatòria d'ajuts de recerca dirigits a la comunitat acadèmica, que hauran de permetre obtenir nou coneixement respecte a l'adequació entre la formació universitària i les demandes del mercat de treball.

L'informe que segueix a continuació correspon al perfil de titulacions enfocades als serveis educatius i socials (núm. 8 del quadre 2), que engloba graus de Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social i Educació Social. En el quadre 3 es pot comprovar la principal variable de segmentació utilitzada en aquest informe: s'ha distingit entre les empreses o entitats de l'àmbit social, les de l'àmbit educatiu i els gabinets de psicologia. Per tal de garantir una certa variabilitat, també s'ha considerat si els ocupadors eren fundacions, empreses o entitats; així mateix, s'ha distingit entre empreses públiques i privades. Un tret distintiu d'aquest informe en comparació amb els que tracten altres sectors d'activitat és que la informació s'ha recollit únicament mitjançant entrevistes, atès que un grup de discussió amb empreses, entitats i fundacions tan diverses hauria presentat una heterogeneïtat excessiva.

Quadre 3. Característiques dels ocupadors dels quals s'ha obtingut la informació per a l'informe i forma de participació

	Nombre de representants en el grup de discussió	Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades
Empreses d'àmbit social	0	4
Empreses d'àmbit educatiu	0	2
Gabinets de psicologia	0	1

2. PART QUALITATIVA

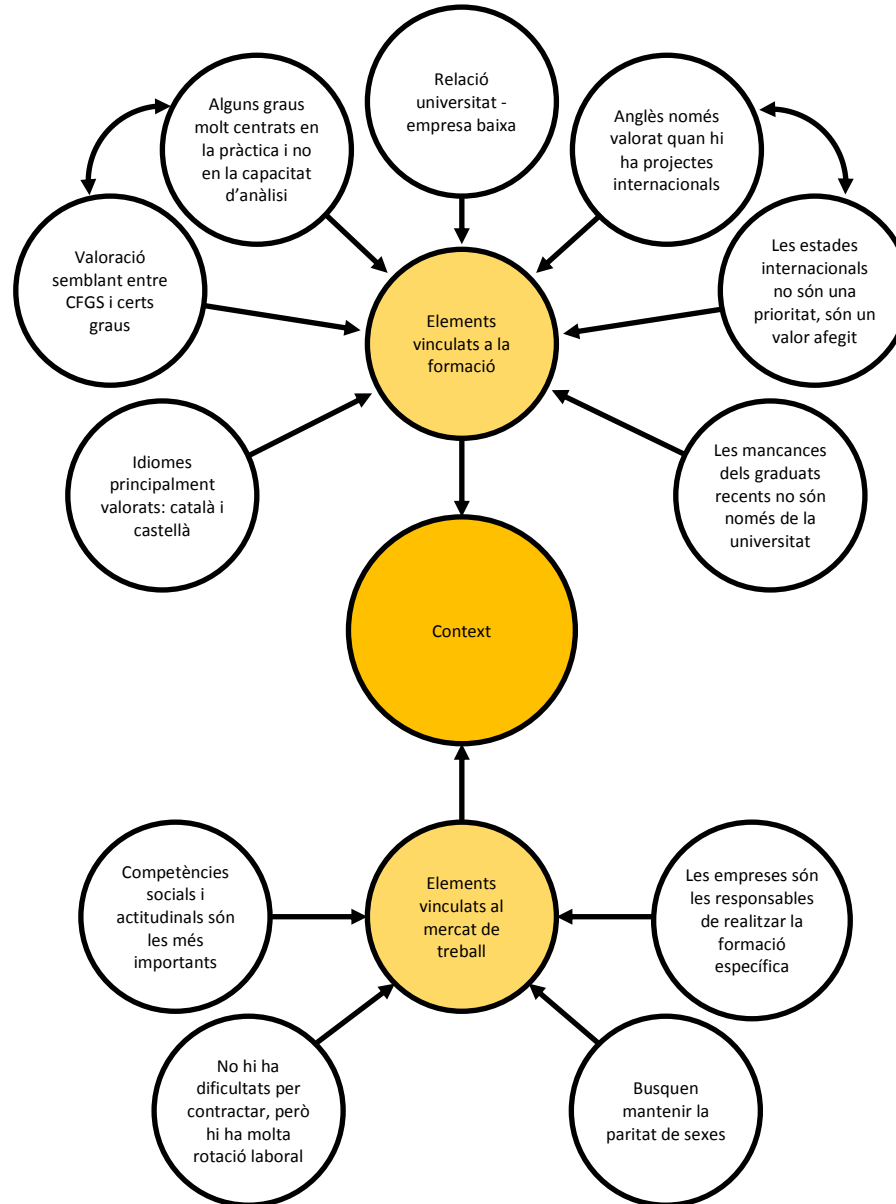
2.1. Context

Tal com ja s'ha indicat en la introducció, aquest sector d'activitat concentra empreses i institucions de caràcter divers; tot i això, els discursos presents a les entrevistes tenen molts punts en comú. Les referències al context en què es desenvolupa l'activitat dels ocupadors i la inserció dels graduats recents versen entorn de dos grans eixos: els elements vinculats a la formació i els elements vinculats al mercat de treball.

Pel que fa als elements vinculats a la formació, cal destacar que un dels aspectes més remarcables d'aquest sector és la poca obertura internacional, atès que bona part de les empreses i institucions tenen un marc d'actuació local. L'escàs contacte internacional és resultat del finançament europeu, que sovint és al darrere dels projectes que es porten a la pràctica. Aquest fet comporta que les llengües estrangeres i les estades internacionals dels graduats recents no siguin tan valorades com en altres sectors. Val a dir, però, que sí que es valoren els voluntariats europeus i la cooperació internacional com una forma molt bona de conèixer cultures organitzatives diferents. Pel que fa a la valoració de la formació oferta pels graus, es destaca que alguns tenen un enfocament excessivament pràctic i poc centrat en el coneixement reflexiu i analític. De retruc, això fa que les empreses i institucions valorin els cicles formatius de grau superior de manera similar a les titulacions universitàries de continguts més pròxims. Una tercera idea molt recurrent a les entrevistes és que la universitat i les empreses tenen molt poc contacte entre si, fet que provoca un cert desconeixement de les sortides laborals per part de l'alumnat i, també, una manca d'actualització dels continguts de les titulacions.

L'altre gran eix que marca el context es refereix a les característiques del mercat de treball. S'afirma que moltes de les ocupacions d'aquest sector comporten un tracte directe amb usuaris de serveis. Això provoca que les competències socials i actitudinals siguin altament valorades, tot i que molt sovint s'adquireixin o desenvolupin fora de l'àmbit universitari. Un altre aspecte destacat, segons apunten les persones entrevistades, és l'alta rotació laboral existent, fet propiciat per la voluntat de canvi de projectes en els quals es participa i per les característiques pròpies del sector. S'assenyala també la dificultat per mantenir la paritat de sexes. Això és fruit de la segregació horitzontal per titulacions, en les quals en aquest cas els homes tenen poca presència. L'últim element destacat fa referència a la formació que s'ofereix a les mateixes empreses i institucions: aquestes no solen recórrer a la formació continuada que ofereix la universitat, ja que elles mateixes dissenyen la formació i busquen un professional per impartir-la.

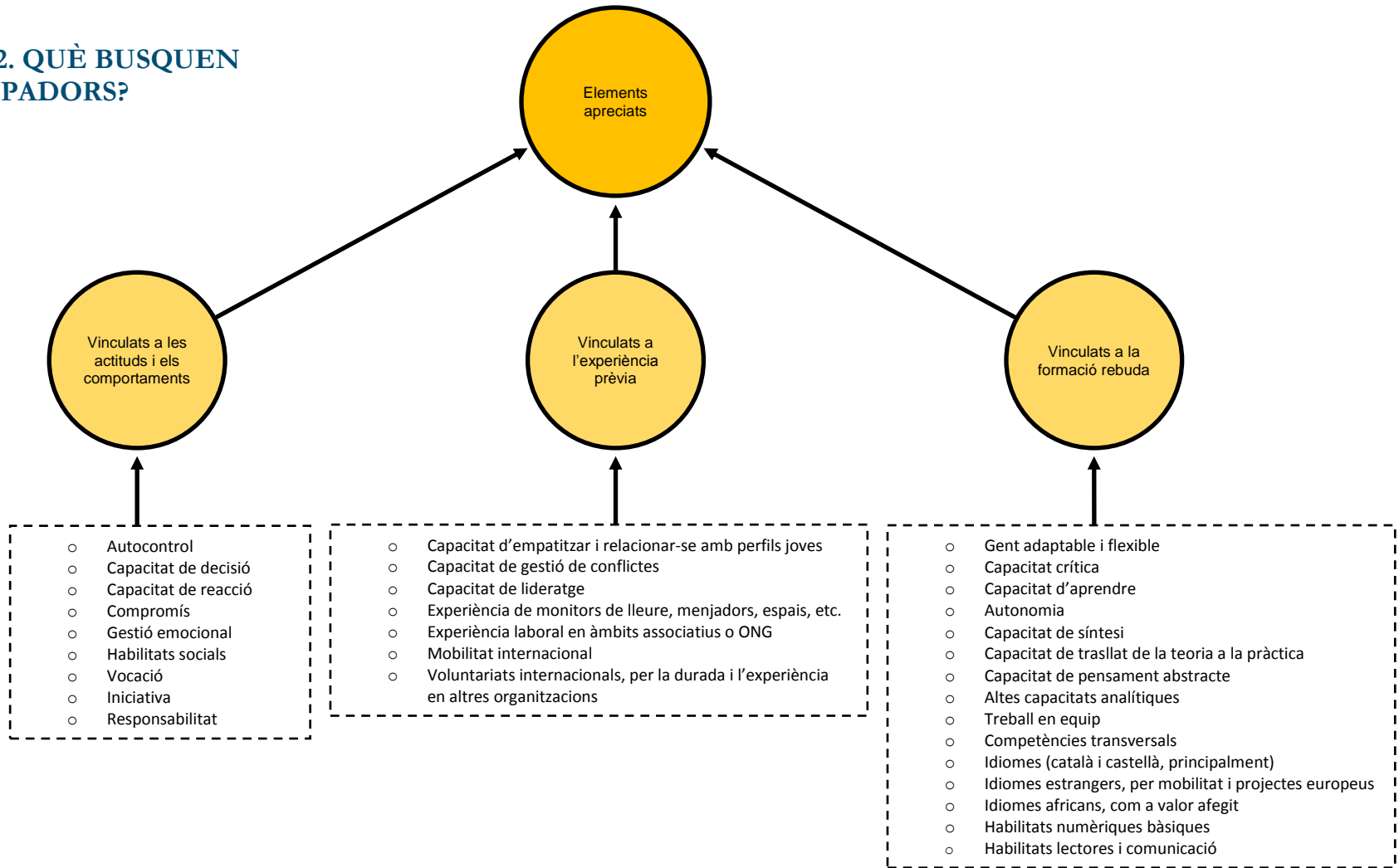
FIGURA 1. CONTEXT



2.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)

Pel que fa als elements més valorats pels ocupadors, cal subratllar l'equilibri relatiu entre els elements vinculats a les actituds i els comportaments, els vinculats a l'experiència prèvia i els vinculats a la formació rebuda, tal com es pot apreciar en la figura 2. Com ja s'ha mencionat, aquest sector destaca notablement pel gran valor atorgat a les competències de tipus social, com a conseqüència del tracte directe que tenen els graduats amb els usuaris dels serveis. En aquest eix es valora, per exemple, la gestió emocional, les habilitats socials, l'autocontrol, el compromís, la capacitat de decisió, etc. Es considera que aspectes com la vocació, la capacitat de reacció, la iniciativa o les habilitats socials no sempre es poden adquirir mitjançant la formació formal. De fet, en algunes de les entrevistes s'afirma que difícilment es poden assolir aquestes competències fins que no es té una mínima experiència laboral en el sector; per tant, les pràctiques tenen un paper molt important en el seu desenvolupament. Al mateix temps, s'argumenta que són molt necessàries les capacitats crítica, analítica i de síntesi, el trasllat de la teoria a la pràctica i la capacitat de pensament abstracte, que es vinculen molt més clarament a la formació rebuda. Finalment, es considera que actituds i comportaments vinculats a l'experiència prèvia de treball amb joves o a experiències de treball en l'àmbit internacional, com ara la capacitat de gestió de conflictes, la capacitat de lideratge o la capacitat d'empatia, també són molt valuosos en el sector. Per tant, el perfil més apreciat pels ocupadors és aquell polivalent que sap combinar el treball més analític i el treball de tracte directe amb l'usuari.

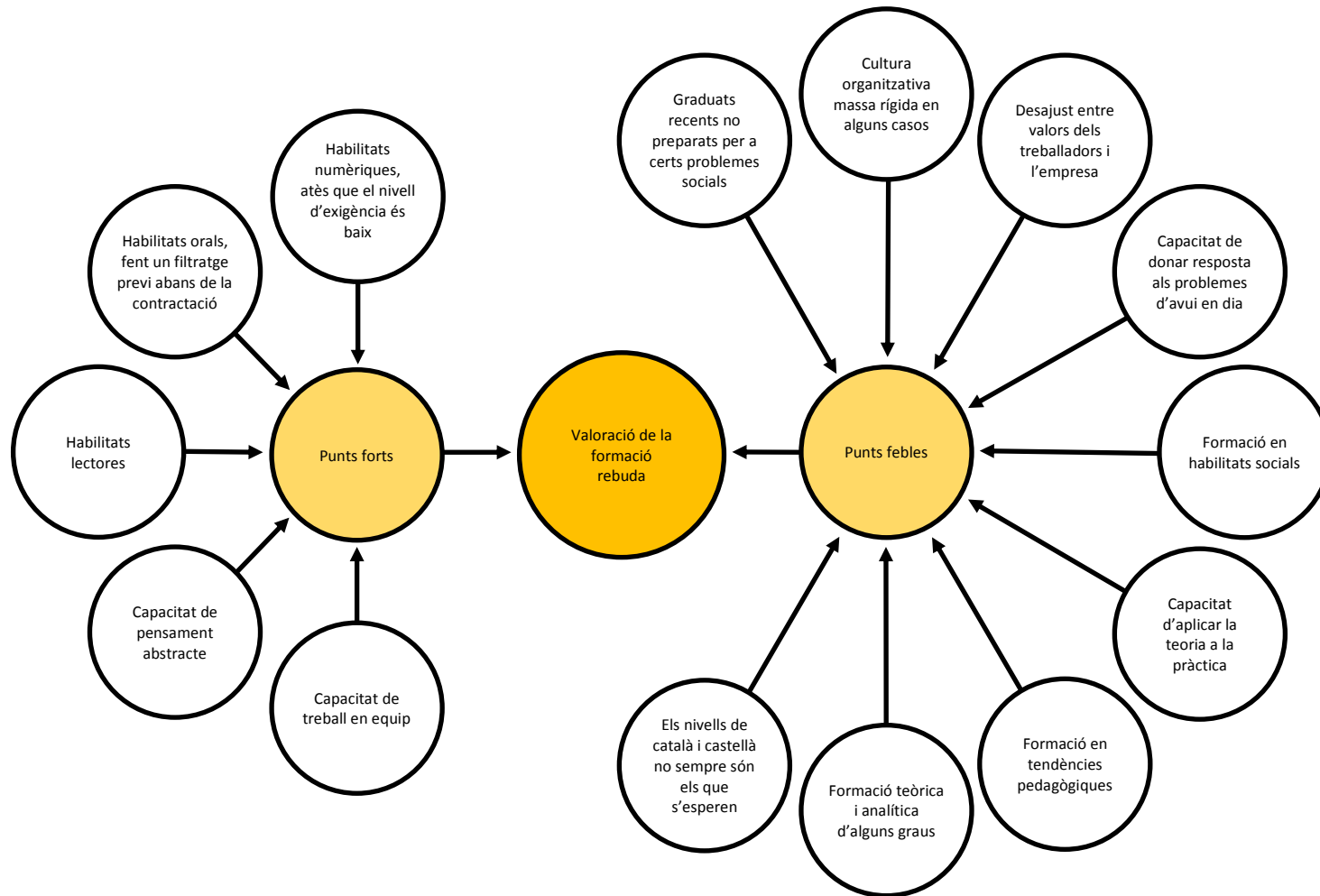
**FIGURA 2. QUÈ BUSQUEN
ELS OCUPADORS?**



2.3. Valoració de la formació rebuda

En l'apartat anterior s'ha esmentat quins són els elements més valorats dels graduats recents per part dels ocupadors; en la figura 3 es mostra quina és l'opinió dels ocupadors pel que fa als punts forts i febles de la seva formació universitària. Entre els punts forts es destaquen la capacitat de treballar en equip i la capacitat de pensament abstracte, tot i que també es comenta que en certs graus falta coneixement teòric i capacitat analítica per aplicar aquest coneixement teòric a la realitat amb què es treballa. Així mateix, es mostra satisfacció per les habilitats lectores i orals, tot i que els ocupadors assenyalen que sovint cal fer un filtratge previ, ja que, tal com s'ha apuntat, en aquest sector la comunicació i el tracte directe amb els usuaris són molt importants i, per tant, el nivell d'exigència en aquests aspectes és alt. Tampoc no hi ha problemes per trobar graduats amb les habilitats numèriques exigides, ja que els perfils contractats d'aquest sector no han de fer càlculs gaire complexos. Segons les persones entrevistades, els pressupostos serien la tasca que més requeriria habilitats numèriques, i aquests normalment els fa el personal amb més experiència. Pel que fa als punts febles de la formació, es remarca que la universitat està desconnectada del dia a dia que es pot viure a les empreses o institucions. Això provoca una formació poc actualitzada, mancances formatives en certes àrees específiques, desconeixement de com tractar certes problemàtiques socials i massa rigidesa en la cultura organitzativa. Altres aspectes millorables de la formació tenen a veure amb la falta de capacitat per traslladar la teoria a la pràctica, la manca d'habilitats socials i uns nivells de català i de castellà millorables, entre d'altres.

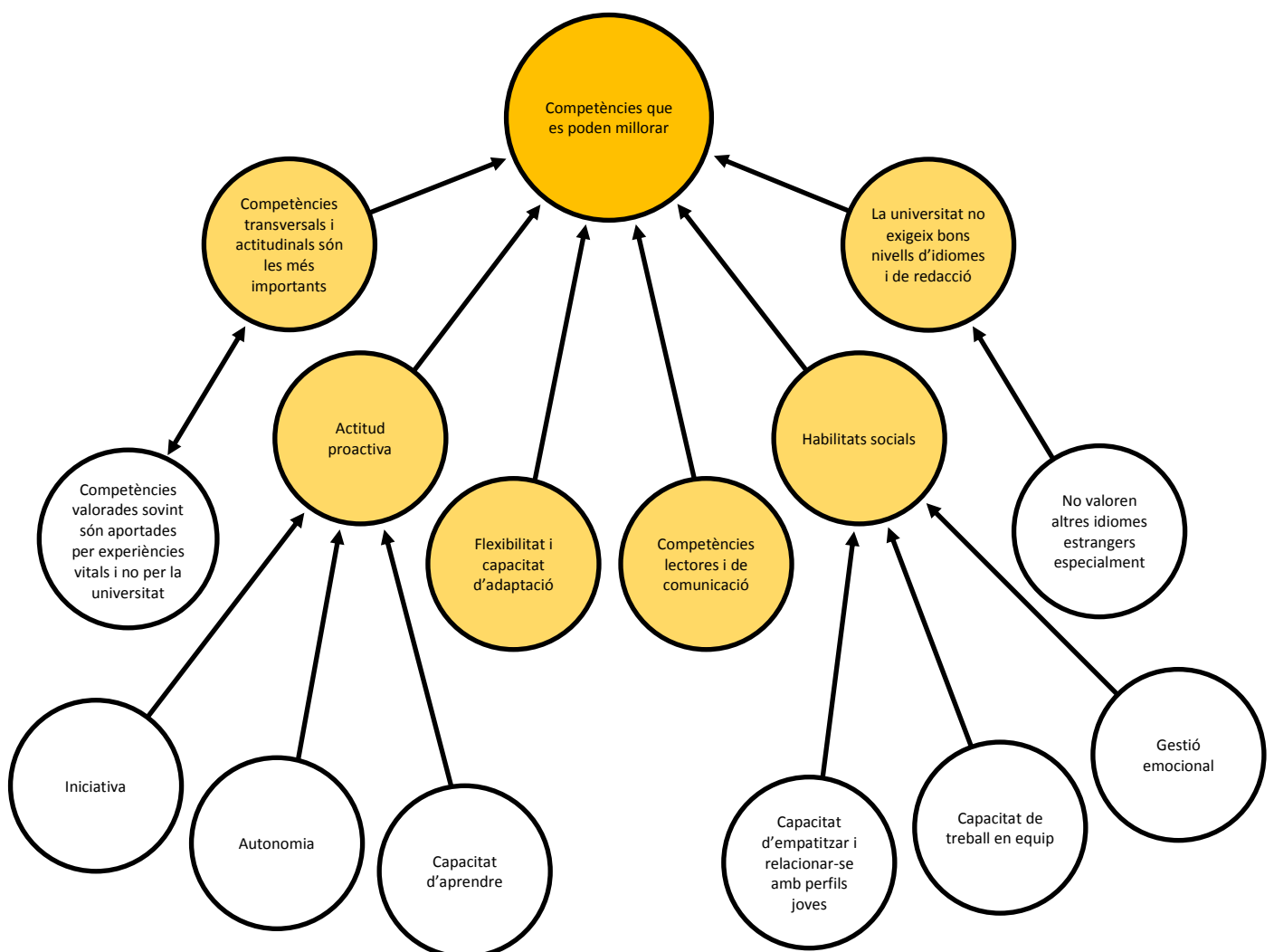
FIGURA 3. VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ REBUDA



2.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau

Un cop presentats els punts forts i els punts febles de la formació universitària, en la figura 4 es presenten les competències en les quals els ocupadors demanen que es faci més incidència en la formació de grau. Aquí es recullen competències com adaptabilitat i flexibilitat, habilitats socials, actitud proactiva, etc. L'anàlisi de les entrevistes posa de manifest que els ocupadors creuen que una part d'aquestes competències són difícils d'assolir per mitjà de la formació universitària, tot i que demanen que les universitats contribueixin a desenvolupar-les. També es constata que les persones entrevistades perceben que hi ha falta d'exigència en els nivells d'idiomes i de redacció. Així mateix, es destaca que les competències actitudinals i transversals són les que es consideren més importants, tot i que s'és conscient que s'aprenen en la pràctica en contextos que no corresponen a la formació formal.

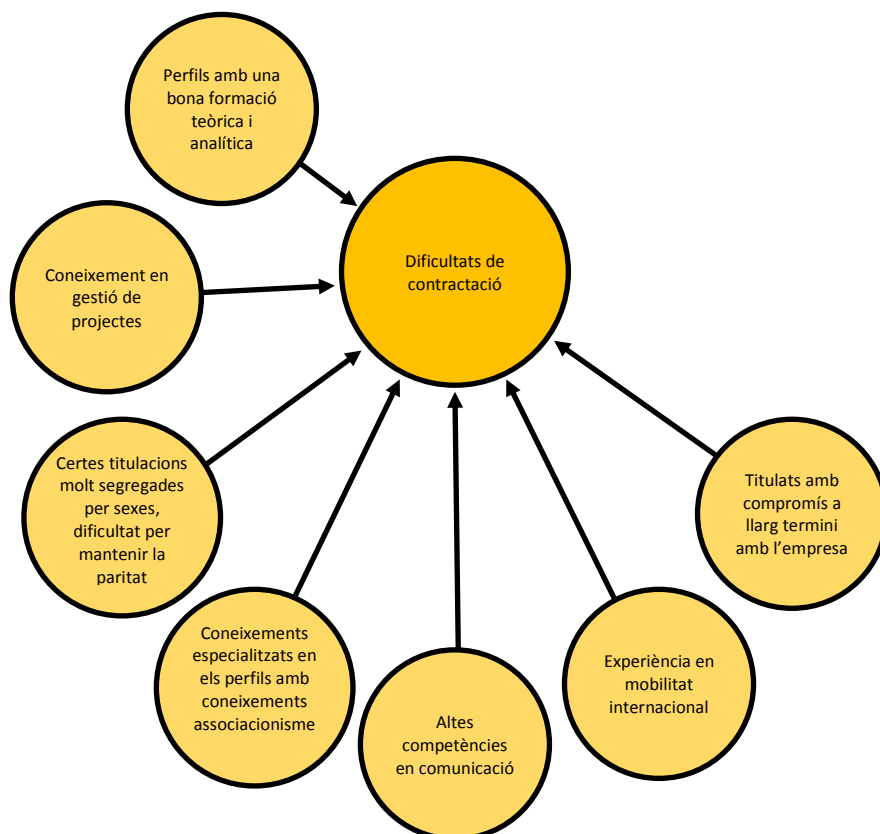
FIGURA 4. COMPETÈNCIES QUE ES PODEN MILLORAR EN LA FORMACIÓ DE GRAU



2.5. Dificultats de contractació

La figura 5 mostra les dificultats de contractació que tenen els ocupadors del sector que examinem. Cal tenir en compte que els perfils buscats per les empreses i institucions entrevistades és força específic; és per això que es mencionen dificultats per trobar certs perfils amb unes característiques molt determinades. Concretament, s'esmenten dificultats per trobar graduats recents amb una bona formació teòrica i analítica o amb coneixements de gestió de projectes. També, tal com s'ha avançat en l'apartat 3.1, les empreses tenen dificultats per assolir la paritat de gènere quan contracten graduats de certes carreres, atès que els homes són menys nombrosos i, per tant, més buscats. En els casos en què les empreses o entitats treballen dins l'àmbit de l'associacionisme es mencionen dificultats per trobar graduats recents amb coneixements d'algunes àrees específiques (problemàtiques que no s'han tractat prou durant els estudis, com salut o drogodependències) i que, alhora, tinguin experiència en l'associacionisme. Així mateix, s'esmenten dificultats per trobar graduats amb una bona capacitat de comunicació (ententent que han de ser persones que sàpiguen adaptar-se al públic que els escolta) i, també, amb experiències de mobilitat internacional.

FIGURA 5. DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ



2.6. Formació a l'empresa

En la figura 6 es mostra la informació relativa a la formació que realitzen les empreses i institucions entrevistades. Les dades recollides mostren un ús molt escàs de la formació continuada que ofereix la universitat; són les empreses i institucions entrevistades les que opten per dissenyar la formació que necessiten els seus treballadors i les que també, en general, ofereixen els continguts. Pel que fa a l'Administració pública, es constata la falta de partides pressupostàries dedicades a la formació.

Gran part de les empreses i institucions han remarcat que la responsabilitat de formar en temes específics és de la mateixa empresa, ja que normalment es cobreixen continguts molt concrets, com ara la legislació d'àmbits determinats, el funcionament de les assegurances, etc. D'altra banda, també s'ofereixen continguts més genèrics i transversals, orientats a la gestió de programes o centrats en competències tècniques i actitudinals. Atesa l'especificitat d'algunes formacions i atès que s'assumeix que la universitat no pot ensenyar-ho tot, resulta lògic que gran part dels ocupadors entrevistats hagin destacat la capacitat d'aprendre com un element molt important per a la contractació de graduats recents.

FIGURA 6. FORMACIÓ A L'EMPRESA

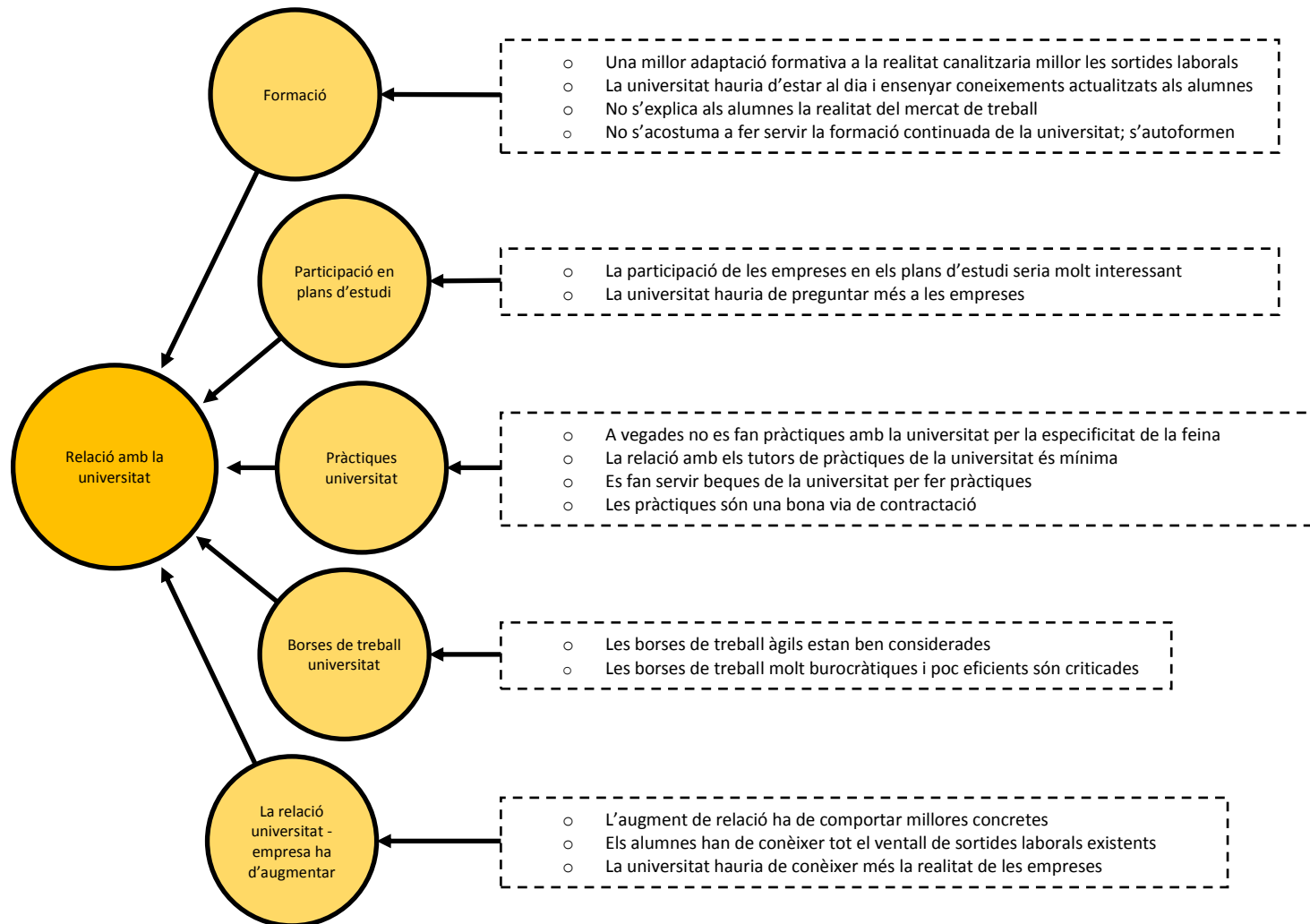


2.7. Relació amb la universitat

La figura 7 desglossa en cinc eixos principals la relació dels ocupadors de l'àmbit analitzat amb la universitat. Pel que fa a la formació que s'hi ofereix, es destaca la falta d'actualització de la universitat en general. També s'assenyala que caldria oferir més informació relativa al mercat laboral en què s'acabaran inserint els graduats. Vinculat a aquest primer eix, s'afirma que la participació de les empreses en els plans d'estudi resultaria molt beneficiosa per als estudiants, però que han de ser les universitats les que s'hi han d'interessar. S'argumenta que seria molt útil per a les empreses i els mateixos estudiants que les facultats preguntessin a les empreses quines són les competències, habilitats o coneixements que més es necessiten. Aquests dos primers eixos es poden resumir dient que les empreses i institucions creuen que una relació més estreta amb les universitats seria altament beneficiosa per a totes dues parts, tot i que s'espera que la iniciativa vingui de les universitats. Això ajudaria l'alumnat a conèixer més les sortides laborals existents i les empreses per a les quals possiblement treballaran en el futur.

Pel que fa als altres eixos representats en la figura 7, cal destacar una relació certament ambivalent. D'una banda, es manifesta que les pràctiques curriculars són un dels principals canals de comunicació entre la universitat i l'empresa, però que tenen un marge ampli de millora: moltes vegades la relació amb els tutors és mínima i es té la sensació que el tipus d'activitat que es realitza a l'empresa no serà útil perquè és massa específica. També s'assenyala que aquestes pràctiques són en ocasions un bon canal de contractació. En relació amb les borses de treball, s'indica que moltes d'elles destaquen sovint per un alt nivell de burocratització, tot i que és possible trobar-ne d'àgils que també funcionen bé com a canal de contractació.

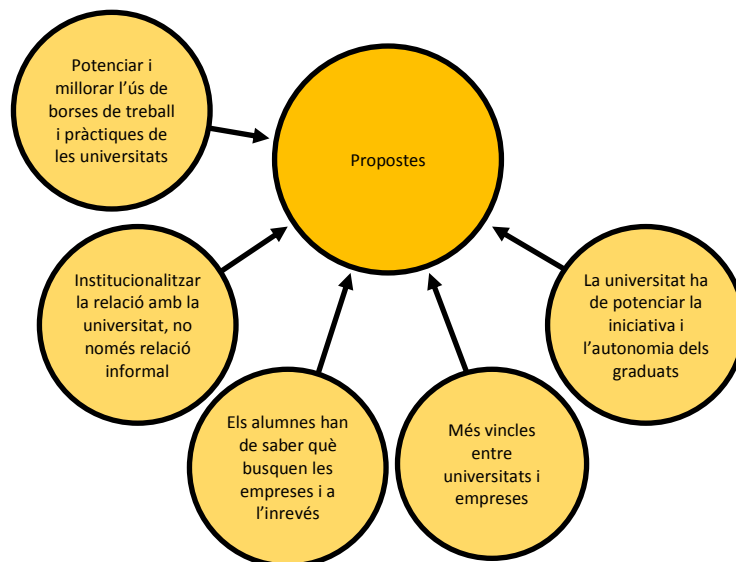
FIGURA 7. RELACIÓ AMB LA UNIVERSITAT



2.8. Propostes de millora

En la figura 8 es recullen les propostes dels ocupadors que podrien ajudar a millorar la formació i la inserció dels graduats recents. En general, es proposa potenciar i millorar l'ús de les borses de treball i de les pràctiques universitàries. Aquestes són les dues vies de contacte més directe que tenen els graduats universitaris recents amb el sector professional i, per tant, es considera que requereixen una atenció especial. Altres propostes versen entorn de la idea d'institucionalitzar la relació amb la universitat, ja que moltes empreses tenen una relació informal amb personal de la universitat, però aquesta relació està subjecta al simple vincle entre persones. Per tant, la institucionalització ajudaria a ampliar el contingut i la durada de la relació. Una altra proposta és assegurar que els alumnes sàpiguen quina és la realitat del mercat de treball del seu sector, que la universitat conegui les necessitats de les empreses i que les empreses coneguin què es fa a la universitat, ja que, tal com s'ha indicat, sovint es percep que el món acadèmic i el professional estan molt allunyats l'un de l'altre. Finalment, es proposa potenciar durant el període de formació aquelles competències vinculades a la iniciativa i l'autonomia dels graduats. Aquest tipus de competències permeten reduir la durada i els continguts de la formació d'acollida i d'acompanyament que es fa quan els graduats comencen a treballar a les empreses o institucions.

FIGURA 8. PROPOSTES DE MILLORA



3. ANNEX METODOLÒGIC

Disseny metodològic i treball de camp	Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya
Període del treball de camp	De l'1 de juny al 14 de juliol i de l'1 de setembre al 5 d'octubre de 2015
Mètodes d'obtenció de la informació	Grups de discussió Entrevistes telefòniques semiestructurades
Mètode d'anàlisi de la informació	Anàlisi de continguts, desenvolupada amb el programa ATLAS.ti
Equip de treball de camp	Oriol Barranco, Joan Miquel Verd, Oriol Alonso, Anna Prades, Carme Edo, Queralt Capsada
Equip de redacció dels informes	Direcció: Joan Miquel Verd Coordinació: Anna Prades Redacció: Joan Miquel Verd i Oriol Barranco Disseny de les gràfiques i maquetació: Oriol Alonso i Àgata Segura

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Març de 2016 · AQU-46-2016



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

www.aqu.cat