



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

UNIVERSITAT I EMPRESA. CAMINS DIVERGENTS O CONVERGENTS?

- Carreras Casanovas, Antoni
Universitat Rovira i Virgili de Tarragona
Àrea de Dret Constitucional, Departament de Dret Públic, Facultat de Ciències Jurídiques
Campus Tarragona Centre, Avinguda Catalunya 35, 43002 Tarragona, Espanya
antonio.carreras@urv.cat

1. **RESUM:** El model educatiu actual aporta un dels requisits que l'empresa demana: el coneixement. Però, aquest requisit no és suficient ni és dels més importants. Hi han altres factors competencials (habilitats, qualitats personals, ...), que són els que diferencien als titulats i que són els que busquen les empreses. Una experiència de trenta anys en l'empresa i set anys en la docència universitària em permet reflexionar sobre el model educatiu i la seva eficàcia en l'empresa.
2. **ABSTRACT:** The educational enables the integration of graduates into the job market, providing one of the requirements that the company calls: knowledge, necessary factor, but it is not enough. There are other more important factors (abilities and personal qualities). Thus, these are the ones which are looked for. A personal experience of thirty years in the business and seven years teaching in the university allows me to reflect on the educational model and its effectiveness in the company.
3. **PARAULES CLAU:** Empresa, universitat, model educatiu, educar en valors /
KEYWORDS : Company, university, educational model, educated in stock.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

4. DESENVOLUPAMENT:

a) Objectiu

Els nous mercats laborals en els que s'han d'integrar els titulats universitaris són cada vegada més competitius i no es suficient un bagatge de coneixements tècnics generals que aporta la formació universitària. El món empresarial requereix un conjunt de competències i requisits que van més enllà dels coneixements tècnics i que cal que la universitat i el seu professorat en sigui conscient. Cal un model educatiu que contempli a més del coneixement tècnics, un alt grau d'assoliment de competències transversals que demanen les empreses. Actualment les competències tècniques són un requisit bàsic, necessari i imprescindible, però no suficient per aconseguir un treball qualificat, ja que les empreses pressuposen que els candidats tenen aquests coneixements tècnics, però el valor afegit que diferencia als titulats i que busquen les empreses és el grau de competències transversals assolides pels candidats. Conscienciar i reflexionar sobre aquest model educatiu és l'objectiu d'aquesta comunicació, des de la perspectiva d'una experiència de trenta anys en el món empresarial i set anys en la docència universitària.

b) Descripció

Que busquen les empreses

A grans trets, l'objectiu del món empresarial són els beneficis econòmics, que en el context actual ve marcat per la innovació, entesa com l'aportació d'una solució als problemes que la competència ignora. I són precisament els titulats universitaris qui esdevenen el potencial humà capacitat per dur a terme aquest repte empresarial: investigar per innovar i per créixer.

Per aquest motiu, les empreses busquen en els titulats universitaris: 1) coneixements, bé siguin generals o, si es pot, especialitzats segons els casos; són bàsicament el bagatge de coneixements tècnics acreditats per la titulació universitària, 2) experiència, atès que com més experiència en determinades matèries o laboral, menys cost de formació representa per



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

l'empresa, 3) capacitat d'adaptació al lloc de treball, categoria i a la mobilitat, 4) habilitats i qualitats personals que no consten en cap currículum ni en cap certificació, però que seran determinants en l'èxit professional.

Aquestes habilitats i qualitats personals són una munió de valors que no tenen per què anar lligats al coneixement, sinó que són el resultat d'una educació en valors que s'ha gestat en els diferents cicles educatius, familiars i socials. Aquestes habilitats i qualitats personals poden ser: a) confiança, que es desprèn de la fiabilitat, l'honradesa, l'honestedat,..., el titulat ha de generar confiança a través del seus actes i comportament, b) responsabilitat vers el treball, c) actitud, que comporta una predisposició a aprendre contínuament i a afrontar els problemes amb optimisme i buscar solucions, d) iniciativa per avançar-se als fets, e) capacitat de lideratge d'equips i persones, f) polivalència, o habilitat per desenvolupar amb èxit diferents tasques dins l'empresa, g) capacitat d'organització, entesa com a saber prioritzar i saber gestionar recursos humans i materials, h) capacitat de treball, i) pragmatisme, en el sentit de aportar solucions realistes. Totes aquestes qualitats són essencials per l'èxit dels titulats universitaris en la vida laboral, fins i tot algunes es poden prioritzar davant els coneixements. Estudis fet per diverses universitats (DDAA, 2005, p. 12; FREIRE, Ma.J. *et alii*, 2013 p. 29), sobre la identificació dels valors i competències sol·licitades pel mercat laboral, fan palès les competències transversals més importants requerides per les empreses.

COMPETÈNCIES MÉS IMPORTANTS

	Qualitats personals	Puntuació %
1	Capacitat d'aprenentatge	85,4%
2	Treball en equip	73,7%
3	Responsabilitat en el treball	67,4%
4	Actitud positiva i optimisme	60,1%
5	Flexibilitat/capacitat d'adaptació	58,7%
6	Orientació al client	58,2%
7	Resolució de problemes	56,8%

(Font: Servicio de Orientación y Planificación Profesional, Fundación Universitaria Carlos III de Madrid, abril 2005, pp.12)



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

VALORACIÓ DE LES COMPETÈNCIES REQUERIDES PER LES EMPRESES

	Qualitats personals	Puntuació sobre 7 punts
1	Responsabilitat en el treball	6,600
2	Capacitat d'aprendre	6,326
3	Motivació pel treball	6,309
4	Resolució de problemes	6,308
5	Capacitat de treball en equip	6,232
6	Preocupació per la qualitat i la millora	6,202
7	Coneixements bàsics de la professió	6,155
8	Capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica	6,143
9	Capacitat d'organitzar i planificar	6,098
10	Motivació per assolir fites	6,060
11	Capacitat d'adaptació a noves situacions	6,021
12	Capacitat de comunicació	5,961
13	Compromís ètic	5,887
14	Habilitats interpersonals	5,837
15	Presa de decisions	5,802
16	Capacitat per generar noves idees	5,756
17	Habilitats de gestió de la informació	5,703
18	Capacitat d'anàlisi i de síntesi	5,559
19	Habilitat per treballar de forma independent	5,490

(Font: FREIRE, M^a.J.; *et alii*, "La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios", *Revista de Educación*, 362, Septiembre-Diciembre, Universidad de A Coruña, 2013, pp.29).

Com és pot veure, el coneixement tècnic assolit en la docència universitària, ocupa en els requisits sol·licitats per les empreses, la setena posició, en el millor dels casos en aquestes valoracions, per sota d'altres qualitats que no sempre són assolides per les competències.

Que aporten els titulats universitaris

Des del punt de vista empresarial, el bagatge acreditat dels titulars universitaris és: 1) uns coneixements generals i curriculars obtinguts durant els seus estudis universitaris, però que en la majoria dels casos tenen poca especialització, 2) una experiència relativa (pràctiques en empreses, treballs temporals d'estiu o esporàdics...), 3) relativa polivalència, 4) relativa adaptabilitat a la mobilitat i sou, però no tanta als llocs de treball inferiors a la seva formació universitària, 5) habilitats i qualitats personals poc exercitades i que se li suposen, però que ha de demostrar per acreditar-les.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

Que es troben a l'empresa.

Quan un titulat universitari entra al món empresarial per primera vegada, es pot trobar davant d'un escenari similar: 1) exigència de pressuposats coneixements tècnics, 2) necessitat d'una certa especialització, atès que el lloc de treball acostuma a ser especialitzat en una matèria concreta, 3) envoltat de persones amb molta experiència professional i no sempre titulats universitaris, 4) primers treballs infravalorats per la seva capacitat universitària, el que pot conduir a una certa crisi d'autoestima, 5) se li demanarà polivalència per poder ocupar diferents llocs de treball dins la mateixa empresa, 6) una bona comunicació oral vers els clients i directius (exposicions, presentacions de projectes), 7) un bon grau de relacions humanes vers els caps, departaments, companys, 8) exigència de solucions d'equip en projectes, estudis, etc., 9) volum de treball elevat, 10) treball sota pressió que origina angoixa, 11) rutina, tasques repetitives, 12) plena mobilitat que dificulta la conciliació familiar, 13) contractació temporal i lluita pel lloc de treball, 14) retribució baixa, 15) una selecció natural, el que val assolirà èxits i el que no s'estancarà.

Com sobreviure a l'intent

Quines són les possibles solucions o comportament dels titulats universitaris en d'aquest escenari: 1) davant l'exigència de coneixements, cal que el titulat mantingui una formació continuada, és a dir, aprendre contínuament, l'experiència ens diu que la carrera universitària en coneixements es comença quan s'acaba la graduació, 2) davant de l'especialització, dedicació intensiva, és a dir estudi intents sobre aquella matèria que és objecte del seu lloc de treball, 3) davant d'un entorn amb molta experiència, cal iniciativa, creativitat i sobresortir, 4) davant dels treballs infravalorats, cal mantenir l'autoestima, 5) davant l'exigència de polivalència, cal dominar eines (informàtica, ofimàtica, idiomes, ...), cal tenir coneixements diversos i com més especialitzats millor (graus, màsters, cursets...) i adaptació als canvis, adaptar-se és la clau per la permanència en l'empresa, 6) davant el repte de la comunicació oral, millorar la comunicació, 7) davant la complexitat de les relacions humanes, cal ser proactiu amb els caps, subtil i diplomàtic entre departaments,



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

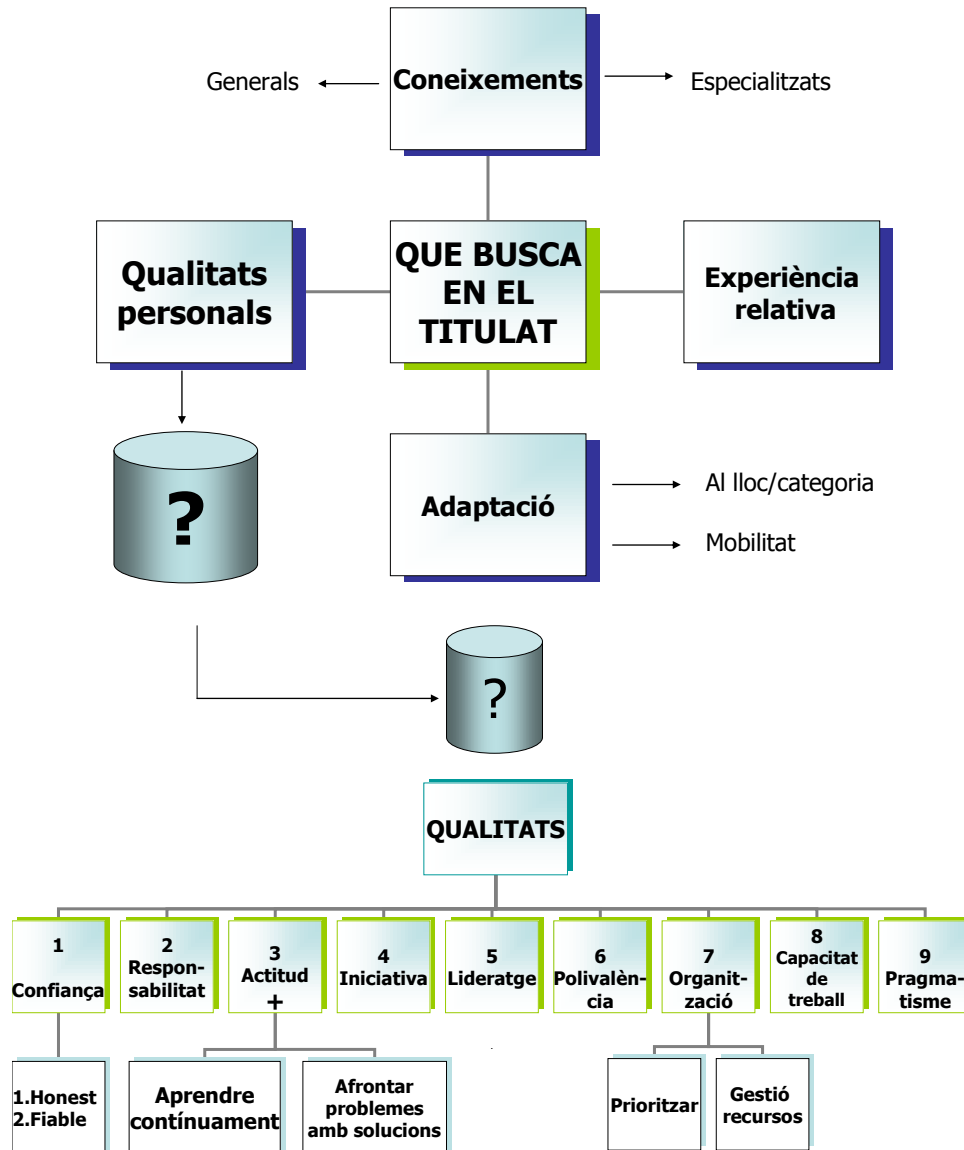
predisposat i transparent amb els companys, empatia amb els clients, 8) davant els treballs d'equip, cal agafar els problemes plantejats i les solucions com a propis, implicar-te en l'equip i assumir que els èxits o fracassos de l'equip són els teus èxits o els teus fracassos, 9) davant el volum de treball, cal saber prioritzar (segons terminis, riscos econòmics, responsabilitat empresarial...), 10) davant del treball sota pressió, cal previsió i avançar-se a la feina, 11) davant la rutina, no acomodar-se, 12) davant la mobilitat, adaptar-se segons les circumstàncies de la persona, 13) davant el contracte temporal, demostrar la vàlua, 14) en el repte de la selecció natural pel lloc de treball, sols triomfaran els que tenen més coneixements, però també els més adaptats, els vocacionals, i principalment els que tenen desenvolupades les competències transversals i valors.

Quines qualitats bàsiques ha de tenir un titulat universitari: 1) generar confiança (fiabilitat, honestat honradesa...), 2) bona disposició per aprendre, 3) saber treballar en equip, 4) fidelitat a l'empresa, 5) optimisme, 6) capacitat d'adaptació (integració al lloc, a la filosofia i als requisits de l'empresa), 7) autoconfiança, 8) responsabilitat (DDAA, 2005, p. 12; FREIRE, Ma.J. *et alii*, 2013 p. 29). Totes aquestes qualitats donen accés al lideratge que al seu torn caldrà que el titulat desenvolupi unes altres qualitats complementàries: a) ganes d'agafar responsabilitats, b) saber motivar i il·lusionar a l'equip, c) ser un estrateg empresarial, d) ser un bon negociador, e) ser executiu (gestionar recursos, prendre decisions, planificar), f) ser eficaç i eficient (fer les coses bé amb els mínims recursos).



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

1.-QUE BUSQUEN LES EMPRESES EN ELS TITULATS UNIVERSITARIS





MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS



Responsabilitat del docent

Amb tot el que hem exposat ens haurem adonat que, si bé els coneixements són necessaris, no són ni de bon tros suficients i el docent ha de reflexionar sobre el seu paper en la integració del titulat universitari al món empresarial. Per poder preparar als alumnes per la seva integració al món laboral cal que el docent tingui cura en: 1) assolir les competències específiques (tipus A), és a dir, donar el màxim de coneixements tècnics, ensenyar l'ús de les eines i aprofundir en la pràctica, 2) incidir en les competències transversal (tipus B), això és: a) potenciar el treball en equip, b) valorar la responsabilitat en el treball, c) practicar la comunicació oral, d) potenciar el raonament crític, e) estimular la capacitat d'aprenentatge per motivar per seguir aprenent; 3) especial cura en les competències nuclears (tipus C), basades en: a) el compromís ètic, creant condicions per ressaltar la importància dels valors (honradesa, tolerància, confiança, dignitat, justícia, igualtat, solidaritat...) i la formació de persones com a futurs dirigents i ciutadans, b) gestionar coneixements, en el sentit de transformar la informació en coneixement que ajudarà al



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

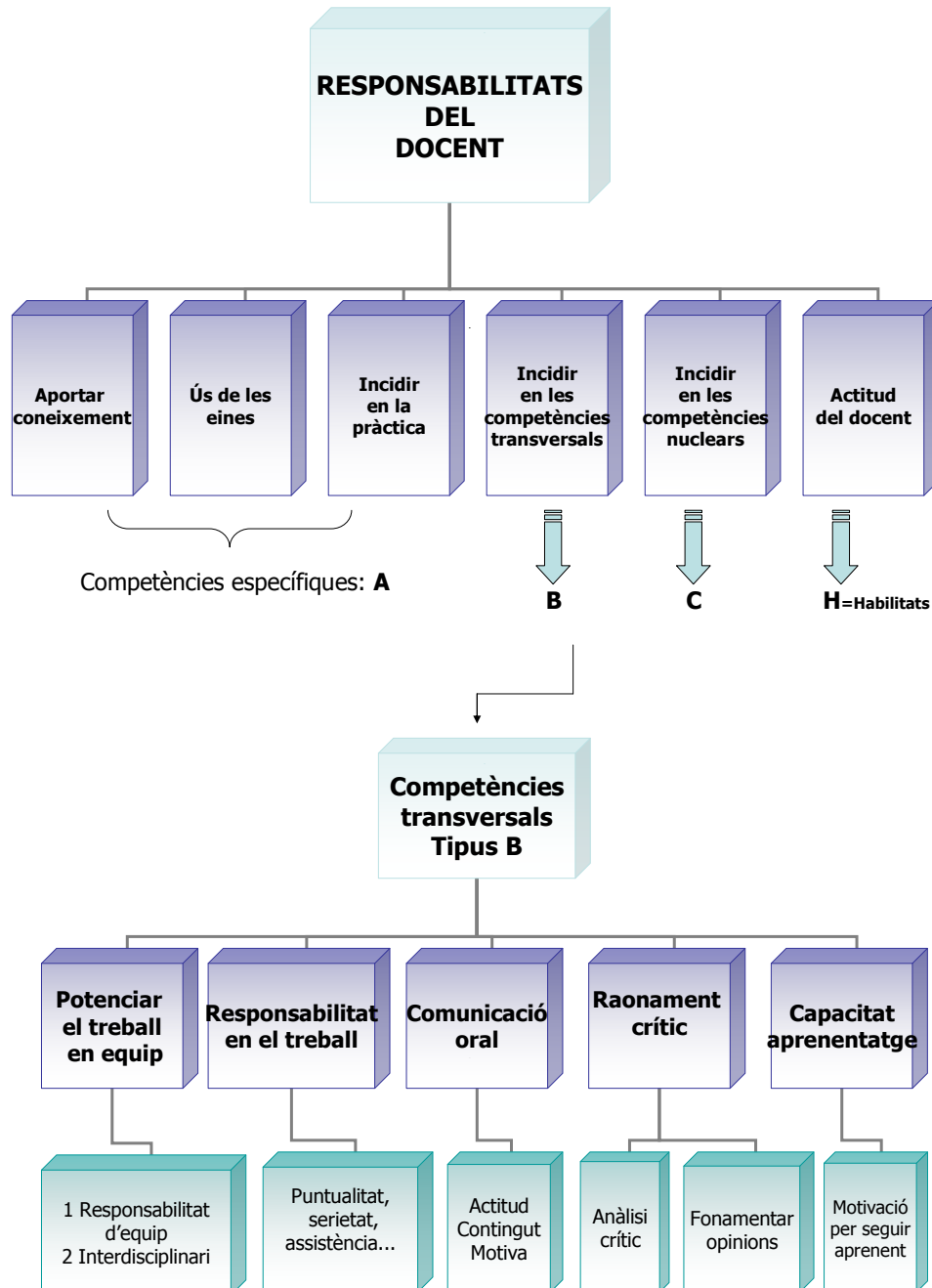
titulat a tenir capacitat de negociació, de gestió, de coordinació d'equips. La universitat no solsament ha de fer d'informadora, sinó que també ha de ser formadora de persones i ciutadans, educant en valors i agafant un compromís ètic, cosa que no sempre és així. La dificultat està en trobar la manera d'educar en aquests valors. Per això cal que el docent creï a classe situacions i condicions que promoguin l'aprenentatge ètic, tot ressaltant els valors i denunciant els contravalors (HOYOS, G.; MARTINEZ, M. 2004, p 30, 34-37).

Per què aquestes competències arribin a l'alumne cal que el docent desenvolupi una sèrie d'habilitats personals: 1) guanyar-se el respecte i l'autoritat a través de l'equitat i justícia, raonament, neutralitat i molta motivació personal, 2) ser un referent com a persona i en coneixements per tal de convèncer amb l'exemple (algú va dir que "els professors no ensenyem el que volem, sinó el que som") (AYUSO, J.A., 2007, 114), 3) ser proper i col·laborador amb l'alumne, estar predisposat i disposat, 4) Saber informar i comunicar per tal de crear la necessitat d'aprendre, 6) educar en valors. Tot això ens porta a ressaltar la importància del que avui es coneix com a "portafolis competencial", avaluar la constatació de l'assoliment d'aquestes competències transversals i nuclears pels alumnes.



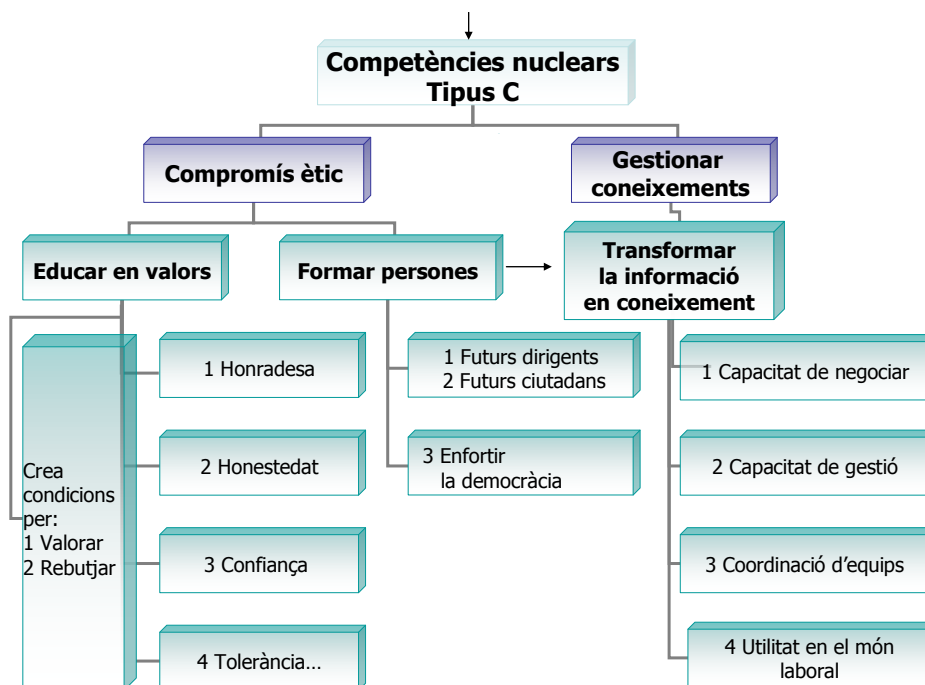
MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

2.- RESPONSABILITATS DEL DOCENT

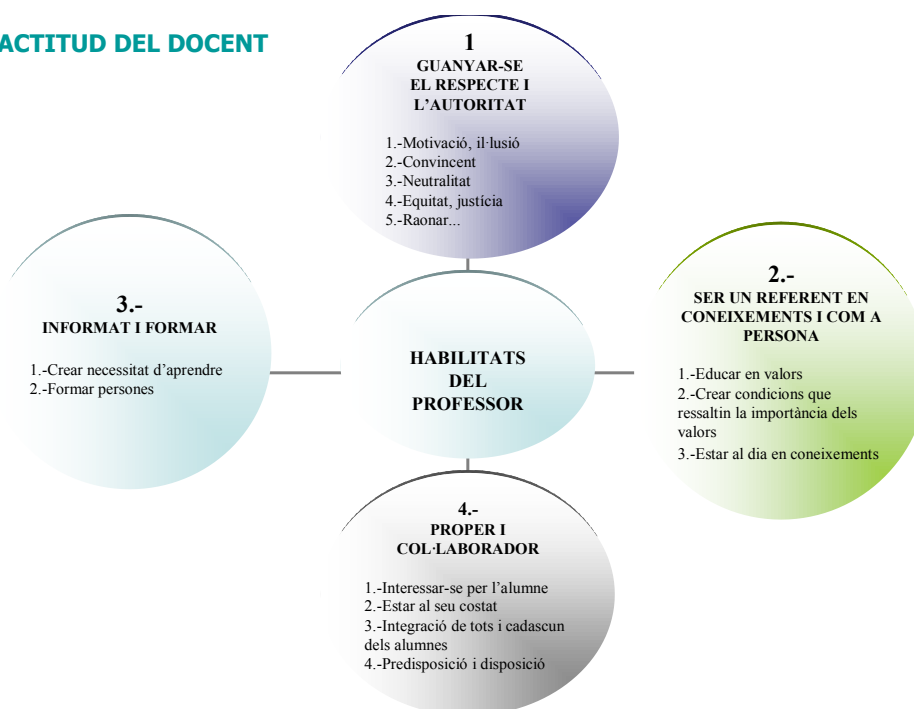




MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS



ACTITUD DEL DOCENT





MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

Responsabilitat de la universitat

La responsabilitat de la universitat no acaba amb la transferència de coneixements expressats en el conegut triangle del coneixement, cal establir un model de dimensió social, en el que hi hagi una sociabilització del coneixement a través de promoure la qualitat en el sentit d'aprofundir en les competències transversals i nuclears esmentades, per tal formar persones amb valors, capaces de millorar la societats i transformar la informació rebuda en coneixements; l'empleabilitat, tot fomentant oficines de treball que connectin directament els titulars amb les empreses; d'integració de les empreses a la universitat, tot oferint una formació continuada universitària i especialitzada al món empresarial, per tal de cobrir les necessitats de formació que tenen les empreses i que actualment busquen en el sector privat amb elevats costos; i d'integració europea, tot exportant aquests model de sociabilització a l'àmbit europeu.

Si aquest triangle del coneixement s'hi afegeix la sociabilització del coneixement en tots els aspectes assenyalats, es quan estarem en condicions de respondre a la pregunta "camins divergents o convergents?". Si és així podrem respondre que la universitat i l'empresa estan en camins convergents.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

3.-RESPONSABILITAT DE LA UNIVERSITAT

"Camins divergents o convergents?"



c) Conclusions

El model educatiu necessita una major atenció en la consecució de les competències transversals i nuclears que l'empresa requereix. L'escenari econòmic i social actual és molt més competitiu que el d'abans de la crisi i cada vegada més les empreses requereixen valors afegits al coneixement tècnic. No és suficient acreditar a través de les activitats d'avaluació l'assoliment de les competències específiques (coneixement, pràctica..), sinó que cal un assoliment de les competències transversals (B) i nuclears (C) més efectives i constatades que són les que donaran als titulats universitaris el valor afegit que l'empresa demana.

L'experiència ens diu que cal un model educatiu que tingui en compte l'educació en valors, la formació de persones com a futurs dirigents i la capacitat de transformar la informació en coneixement, a la vegada que cal que la universitat potenciï la sociabilització del coneixement per trobar els camins convergents.



MODELS FLEXIBLES DE FORMACIÓ: UNA RESPOSTA A LES NECESSITATS ACTUALS

5. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES:

AYUSO, J.A.;GUTIERREZ, C. (2007). “Educación en valores y profesorado”. *Revista Educación en Valores*, vol. 1 nº 7, València. pp.108-118.

BAIN, K.(2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*, Publicacions de la Universitat de València, Barcelona.

CASTAÑER, M. (2012). *El poder del lenguaje no verbal del docente. Comprender e investigar la comunicación pedagógica*, Milenio, Lleida.

ERICE, J.(2010). *Convencer. Descubra los secretos de los grandes comunicadores*, ESIC, Madrid.

FREIRE; Ma.J.; TEJEIRO, Ma.M.; PAIS, C. (2013), “La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios”. *Revista de Educación*, nº 362, Septiembre-Diciembre 2013, Universidad de A Coruña, pp. 13-41.

HOYOS, G.; MARTÍNEZ, M. (2010). *¿Que significa educar en valores hoy?*, Colección Educando en valores, Octaedro Oei, Barcelona.

DDAA, (2005). *Estudio sobre la identificación de los valores y competencias demandados en el mercado laboral a los titulados universitarios*, Servicio de Orientación y Planificación Profesional, Fundación Universitaria Carlos III, Madrid.