



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

# L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA

L'opinió de les empreses sobre els arquitectes i  
els enginyers civils



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:



Obra Social "la Caixa"

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

<b>1. Introducció</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Resum quantitatiu</b> .....	<b>7</b>
<b>3. PART QUALITATIVA</b> .....	<b>10</b>
3.1. Context.....	10
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats).....	13
3.3. Valoració de la formació rebuda.....	16
3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau .....	18
3.5. Dificultats de contractació .....	18
3.6. Formació continuada .....	20
3.7. Relació amb la universitat.....	21
3.8. Propostes de millora .....	23
<b>4. Annex metodològic</b> .....	<b>24</b>

## 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.

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.

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

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
<b>Empreses privades</b>	16.757	1.325	7,91%	2,6%
<b>Funció pública</b>	66	11	16,7%	27,7%
<b>Ensenyament</b>	2.822	281	10,0%	5,7%
<b>Infermeria</b>	520	112	21,5%	8,4%
<b>Medicina</b>	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

perfiles 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 Empresariales	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 Empresariales	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
<b>Total</b>			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 a la branca d'activitat de la construcció i valora les titulacions d'Arquitectura i d'Enginyeria Civil (núm. 3 del quadre 2). El quadre 3 mostra la graella tipològica utilitzada. Com es pot comprovar, es va recollir informació de representants dels col·legis professionals, dels gremis i de les empreses del sector. Pel que fa a aquestes últimes, s'ha distingit entre microempreses (menys de 10 treballadors), petites empreses (entre

10 i 49 treballadors), mitjanes empreses (entre 50 i 249 treballadors) i grans empreses (de 250 treballadors en amunt).

**Quadre 3. Institucions i empreses (en funció de la seva grandària) de les quals s'ha obtingut informació**

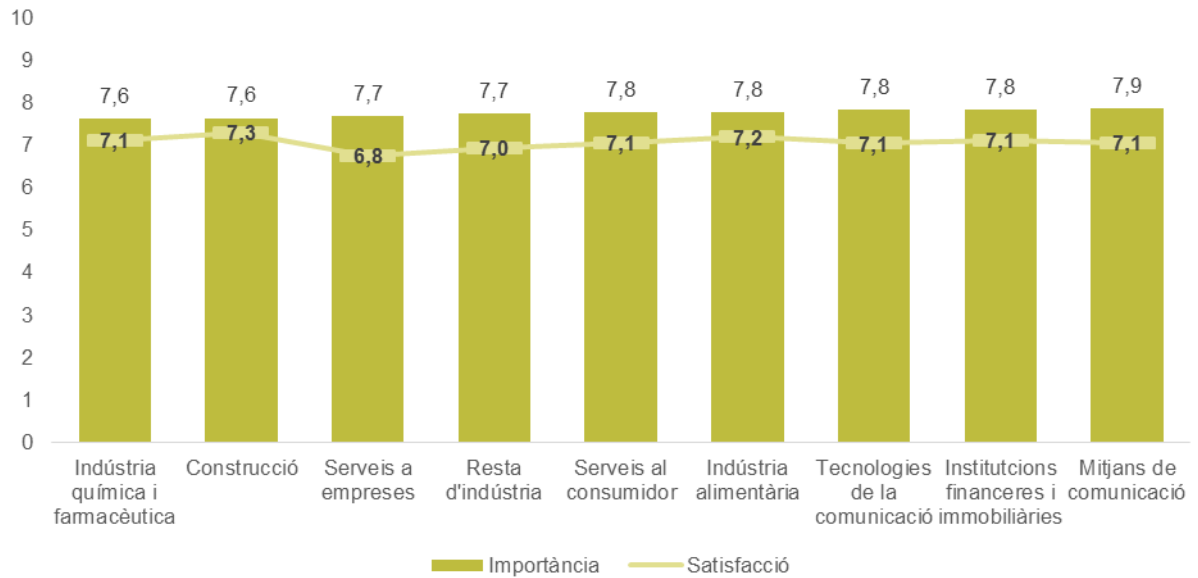
	<b>Nombre de representants en el grup de discussió</b>	<b>Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades</b>
<b>Col·legis professionals</b>	2	0
<b>Gremis</b>	1	0
<b>Microempreses</b>	3	0
<b>Petites empreses</b>	0	1
<b>Mitjanes empreses</b>	0	1
<b>Grans empreses</b>	0	1

## 2. RESUM QUANTITATIU

Quadre 4. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat

	Importància	Satisfacció
<b>Indústria química i farmacèutica</b>	7,632653061	7,134615385
<b>Construcció</b>	7,647619048	7,310344828
<b>Serveis a empreses</b>	7,68502994	6,766081871
<b>Resta d'indústria</b>	7,745762712	6,952380952
<b>Serveis al consumidor</b>	7,775333333	7,076190476
<b>Indústria alimentària</b>	7,788333333	7,2
<b>Tecnologies de la comunicació</b>	7,839800995	7,057971014
<b>Institucions financeres i immobiliàries</b>	7,841666667	7,131578947
<b>Mitjans de comunicació</b>	7,865248227	7,075471698

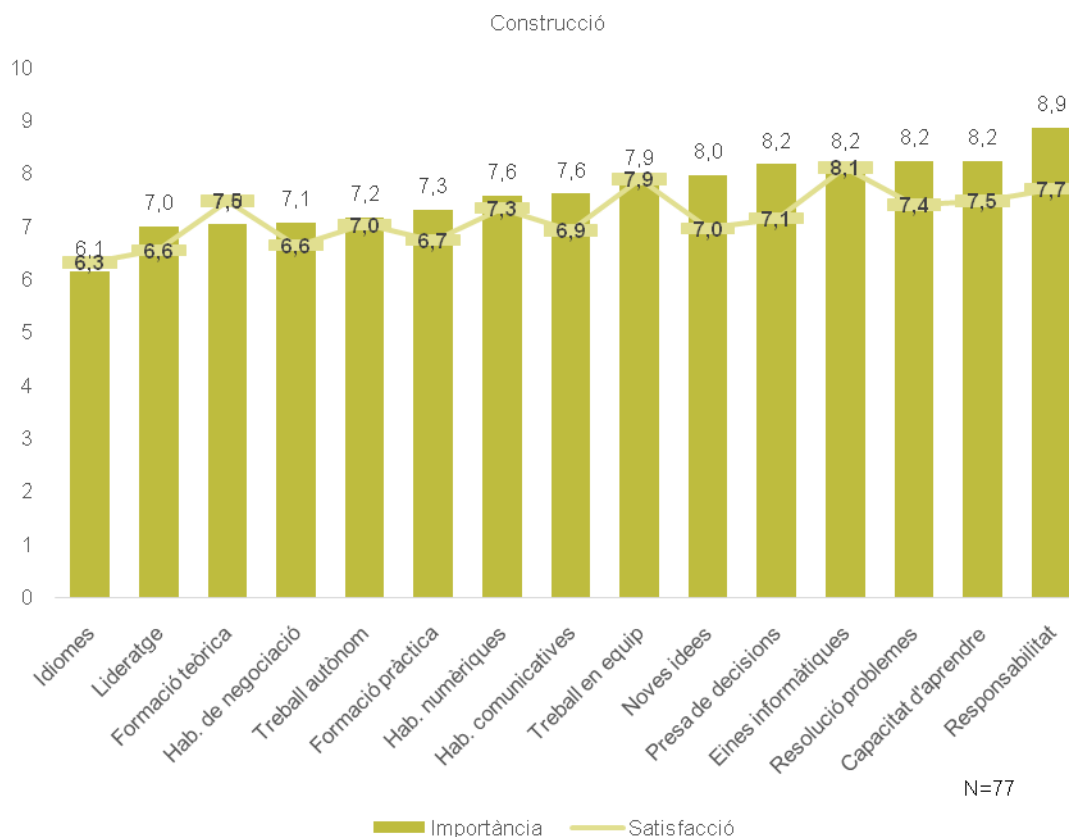
Gràfic 1. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat



**Quadre 5. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Construcció**

Construcció	Importància	Satisfacció
Idiomes	6,142857143	6,32
Lideratge	7	6,555555556
Formació teòrica	7,034482759	7,481481481
Habilitats de negociació	7,068965517	6,64
Treball autònom	7,172413793	7,037037037
Formació pràctica	7,310344828	6,740740741
Habilitats numèriques	7,586206897	7,346153846
Habilitats comunicatives	7,620689655	6,925925926
Treball en equip	7,862068966	7,888888889
Noves idees	7,965517241	6,962962963
Preses de decisions	8,172413793	7,148148148
Eines informàtiques	8,172413793	8,111111111
Resolució de problemes	8,24137931	7,407407407
Capacitat d'aprendre	8,24137931	7,481481481
Responsabilitat	8,862068966	7,703703704
N	77	

**Gràfic 2. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Construcció**

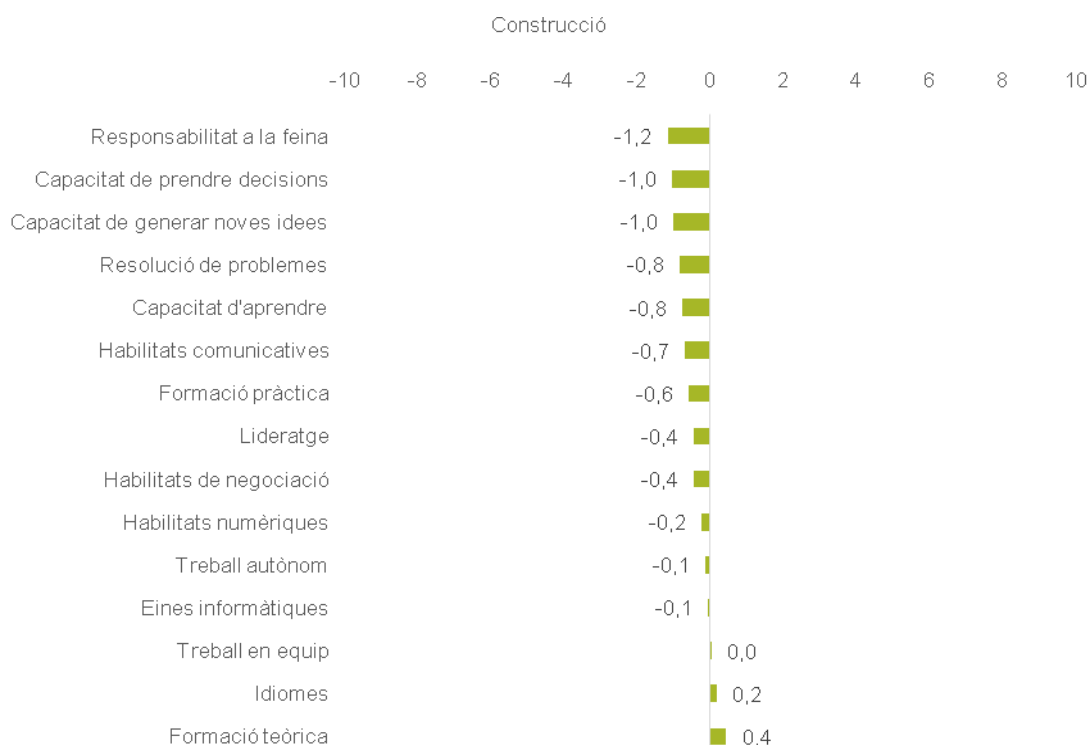




**Quadre 6. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Construcció**

Construcció	Diferència
<b>Responsabilitat a la feina</b>	-1,158365262
<b>Capacitat de prendre decisions</b>	-1,024265645
<b>Capacitat de generar noves idees</b>	-1,002554278
<b>Resolució de problemes</b>	-0,833971903
<b>Capacitat d'aprendre</b>	-0,759897829
<b>Habilitats comunicatives</b>	-0,694763729
<b>Formació pràctica</b>	-0,569604087
<b>Lideratge</b>	-0,444444444
<b>Habilitats de negociació</b>	-0,428965517
<b>Habilitats numèriques</b>	-0,24005305
<b>Treball autònom</b>	-0,135376756
<b>Eines informàtiques</b>	-0,061302682
<b>Treball en equip</b>	0,026819923
<b>Idiomes</b>	0,177142857
<b>Formació teòrica</b>	0,446998723

**Gràfic 3. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Construcció**



## 3. PART QUALITATIVA

### 3.1. Context

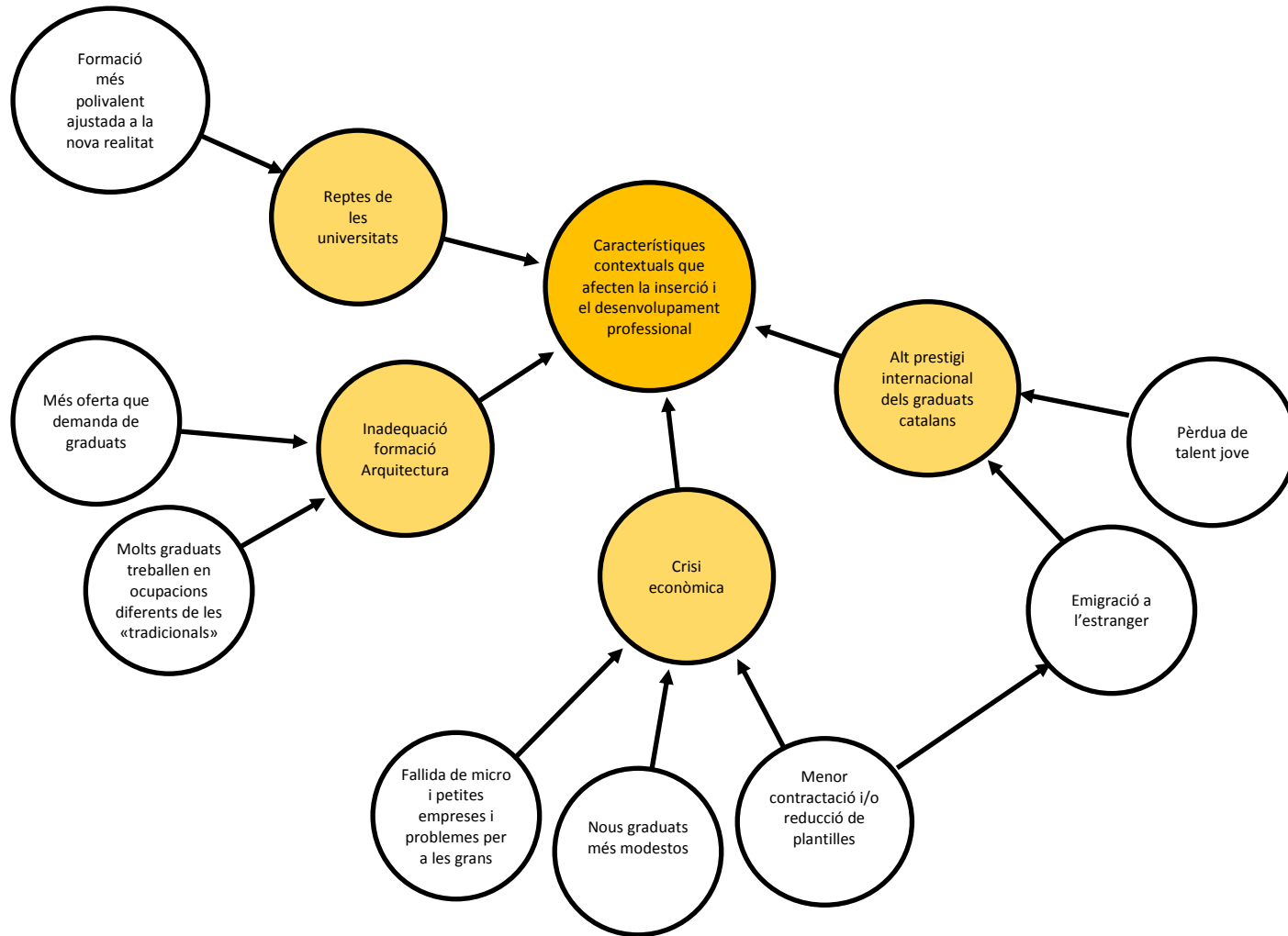
Com queda reflectit en la figura 1, els representants dels col·legis professionals, dels gremis i de les empreses fan referència a quatre elements contextuals que cal tenir en compte a l'hora d'analitzar la inserció, les competències i les actituds i els comportaments laborals dels nous graduats.

1. En primer lloc, s'assenyala que la crisi econòmica ha tingut un impacte molt fort en el sector a causa de la important reducció de demanda de construcció tant d'obra pública com privada. Aquesta reducció de contractació d'obres ha comportat dificultats per a la pràctica totalitat de les empreses del sector. Algunes, majoritàriament micro i petites empreses, han fet fallida i moltes altres estant tenint dificultats econòmiques importants. El menor volum de feina ha comportat una reducció generalitzada de la majoria de plantilles, sigui per la via d'una menor contractació de nous empleats (tant temporals com estables), sigui per l'aplicació d'expedients de regulació d'ocupació. En definitiva, el sector requereix i contracta menys treballadors que abans de la crisi, tant en els nivells poc qualificats i semiqualficats com en els d'alta qualificació, de manera que també s'hi veuen afectats els nous graduats en Arquitectura i Enginyeria Civil. Finalment, s'assenyala que la nova situació ha tingut com a efecte un canvi d'actitud en els nous graduats en comparació amb els de les generacions precedents. Així, si en les generacions anteriors era habitual que molts nous graduats tinguessin «molts fums» i exigències respecte a les tasques que estaven disposats a fer i les condicions laborals, els nous graduats acostumen a tenir una actitud més modesta, solen acceptar realitzar feines més diverses i són menys exigents pel que fa a les condicions laborals.
2. En segon lloc, es constata que els graduats en Arquitectura i Enginyeria Civil tenen una formació tècnica molt bona, superior a la de molts altres països europeus propers, que és reconeguda internacionalment i que està en la base de l'alt prestigi internacional que tenen aquests graduats. Aquest alt prestigi internacional els obre les portes a aconseguir una ocupació a l'estranger, sempre que tinguin un nivell suficient de l'idioma del país receptor. Així, en un context de poca contractació de nous graduats en el mercat laboral català, aquesta possibilitat ha comportat un increment important de nous graduats que emigren a l'estranger per treballar, especialment a països europeus del nostre entorn proper. Les dificultats i la manca d'oportunitats laborals actuals que el nous graduats troben en el mercat laboral català i espanyol expliquen, doncs, l'increment del nombre dels que opten per emigrar a la cerca d'un lloc de treball i d'unes possibilitats professionals d'acord amb els seus estudis. Per al país, però, aquesta realitat suposa una pèrdua de talent jove.
3. En tercer lloc, pel que fa a la formació dels graduats en Arquitectura, s'opina que actualment es produeix una inadequació entre l'acció formativa de la universitat i les demandes del mercat de treball en dos sentits. D'una banda, es considera que es graduen més arquitectes dels que el mercat català requereix per treballar en la

professió d'arquitecte. Aquest fet es produeix des d'abans de l'inici de la crisi actual, però s'ha accentuat encara més durant la crisi. D'altra banda, també es constata des de fa anys que molts graduats en Arquitectura es dediquen a altres ocupacions, com a fer d'urbanistes o paisatgistes. Aquest canvi, però, no ha anat acompanyat d'un canvi en la formació universitària dels graduats en Arquitectura, que continua orientada fonamentalment a formar arquitectes.

4. El quart i darrer element contextual que cal tenir en compte fa referència al repte que tenen les titulacions d'Arquitectura i d'Enginyeria Civil d'oferir una formació que permeti als estudiants adquirir unes competències i habilitats més polivalents que les ofertes fins al moment. L'objectiu ha de ser que els nous graduats estiguin més ben preparats per poder exercir un ventall més ampli d'ocupacions que les tradicionals d'arquitecte i enginyer civil. Es tracta de reconèixer les tendències existents en el mercat de treball i adequar-hi la formació.

Figura 1. Context



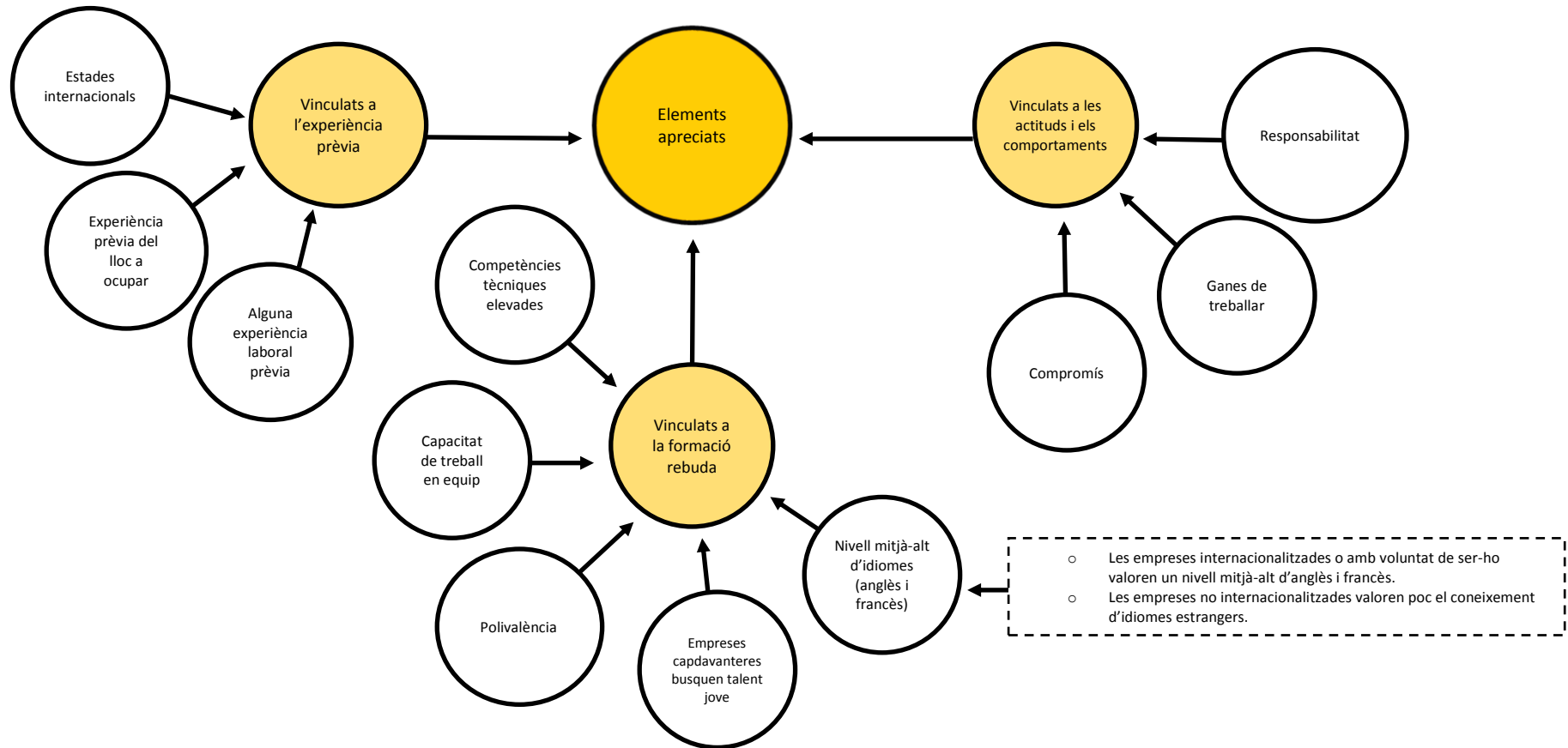
### 3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)

Quan es pregunta als ocupadors pels elements que valoren més a l'hora de contractar graduats recents, s'esmenta un ventall força ampli de competències i característiques personals, que es recullen a la figura 2. Aquests elements es poden agrupar en tres blocs.

1. El primer està format per elements vinculats a l'experiència prèvia. D'una banda, s'aprecia que s'hagi tingut experiència laboral prèvia, preferiblement en un lloc de treball equivalent o semblant a aquell pel qual s'opta i, si no, en qualsevol altre tipus d'ocupació. S'entén que aquesta experiència prèvia haurà permès l'aprenentatge i l'adquisició de les normes (puntualitat, respecte de regles i protocols de treball, etc.) i les disposicions fonamentals que es requereixen en qualsevol relació laboral (responsabilitat, compromís, etc.). Si, a més, aquesta experiència s'ha donat en una ocupació equivalent o similar a aquella a la qual s'opta, s'hauran après molts dels aspectes i els detalls específics importants del lloc que s'ha d'ocupar i, per tant, l'ocupador incrementa les possibilitats que es produeixi un bon i ràpid encaix del nou graduat al lloc de treball. D'altra banda, també s'aprecia que els graduats hagin fet estades internacionals, siguin d'estudis o laborals, ja que es considera que aquest tipus d'experiència sol aportar més capacitat de desenvolupar-se en contextos internacionals, a més de ser un indicador indirecte de característiques personals com la inquietud, la curiositat o les capacitats de gestionar i de resoldre problemes.
2. El segon bloc el formen elements de caràcter actitudinal i comportamental, com són la responsabilitat (element que apareix com el més important en les dades quantitatives del principi d'aquest informe), el compromís amb la feina i les ganes de treballar. Es tracta d'elements que no són estrictament «formables» en els estudis de grau, sinó que provenen de l'aprenentatge i de la socialització en diferents àmbits de la vida (familiar, educació primària i secundària, voluntariat, etc.). Es considera, però, que els graus d'Arquitectura i Enginyeria Civil, en ser força vocacionals i exigir un alt nivell d'esforç, filtren i reforcen les actituds i els comportaments esmentats.
3. El darrer bloc és d'elements vinculats a la formació rebuda als graus. Entre aquests elements, es dona una gran importància a l'adquisició d'un nivell elevat de coneixements teòrics i tècnics, així com a les capacitats de treballar en equip i de tenir polivalència per poder realitzar diverses tasques i feines. A més, les empreses més capdavanteres del sector intenten contractar joves amb talent. Finalment, el nivell d'idiomes es valora de manera diferent segons si es tracta d'empreses internacionalitzades o amb voluntat de ser-ho, o si no ho són ni pretenen ser-ho. En les primeres sol ser un requisit indispensable que els nous graduats tinguin nivells mitjans-alts o alts d'idiomes, especialment d'anglès i francès, ja que és una competència imprescindible per exercir la feina. L'anglès és clau pel fet de ser l'idioma de comunicació internacional per excel·lència, mentre que el francès ho és perquè moltes empreses del sector realitzen projectes amb companyies de França i del Marroc. En

canvi, les empreses que duen a terme projectes de caràcter local (no internacionals) en tenen prou que els graduats tinguin coneixements bàsics d'anglès. Aquesta realitat podria explicar que, tal com mostren les dades quantitatives del començament de l'informe, els idiomes siguin una competència a la qual es dóna poca importància en el sector. Igualment, també podria explicar el fet que en aquesta competència els ocupadors mostrin una satisfacció més gran que la importància que li atorguen. El baix nivell d'idiomes requerit per moltes empreses faria que molts graduats tinguessin un nivell superior al necessari. Es tracta, però, d'una realitat que coexisteix amb el fet que els ocupadors de les empreses internacionalitzades o amb voluntat de ser-ho consideren, contràriament, que molts dels nous graduats tenen un nivell d'idiomes insuficient. La raó d'aquesta discrepància rau en les diferents necessitats que tenen els dos tipus d'empresa pel que fa a aquesta competència. Un representant de les empreses internacionalitzades explicava la seva insatisfacció amb el nivell d'idiomes de la majoria de graduats de la manera següent: «La majoria de persones que fan una entrevista amb nosaltres, per desgràcia, no tenen un bon nivell d'anglès, francès o alemany. Si per exemple fas quinze entrevistes, només dos tenen un bon nivell, per posar un exemple. Crec que es una de les assignatures pendents del país.»

Figura 2. Què busquen els ocupadors?



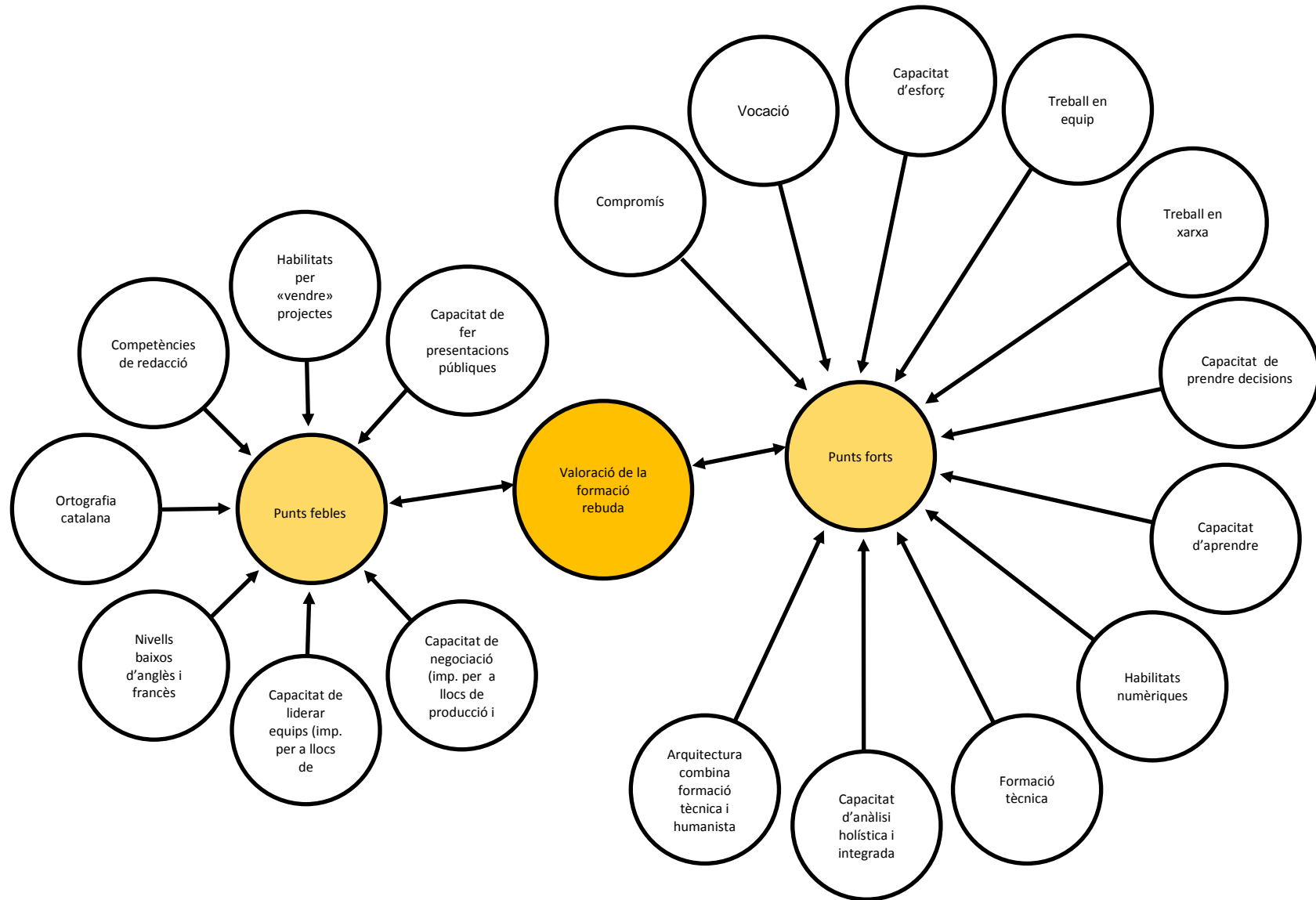
### 3.3. Valoració de la formació rebuda

La figura 3 mostra en forma de punts forts i febles la valoració que fan els representants dels ocupadors, dels col·legis professionals i dels gremis de la formació rebuda en els graus universitaris. En primer lloc, destaca la bona valoració global que es fa de la formació impartida als graus d'Arquitectura i d'Enginyeria Civil. Es considera que els graduats en aquestes titulacions reben una formació teòrica molt bona que els permet adquirir uns coneixements tècnics i unes capacitats analítiques i d'aprenentatge força elevats, així com bones habilitats i competències de treball en equip i en xarxa. A més, com s'ha mostrat en la figura 2, es considera que aquests graus, en ser força vocacionals i exigir un alt nivell d'esforç, reforcen que els graduats que els superen tinguin una elevada capacitat d'esforç, així com vocació i compromís amb la feina. Addicionalment, en el cas dels graduats en Arquitectura, s'apunta com a punt fort específic que rebin un ensenyament que combina una alta formació tècnica amb coneixements de tipus humanístic.

Malgrat aquesta bona valoració global de la formació i l'existència de més punts forts que febles, es destaquen alguns aspectes que es podrien millorar. En aquest sentit, s'assenyala que es podrien millorar les competències de redacció i el nivell de domini de l'ortografia catalana, així com les capacitats de fer presentacions públiques i de «vendre» projectes. S'explica que aquestes dues darreres capacitats són importants a l'hora de presentar la feina realitzada o d'explicar («vendre») projectes futurs. Així mateix, s'apunta que fóra bo que es milloressin les capacitats de liderar equips i de negociació, que es diu que són molt importants en els llocs de treball de producció o a peu d'obra, on es requereix coordinar un equip de treball. Finalment, les empreses internacionalitzades o que tenen intenció de ser-ho assenyalen que actualment encara hi ha massa graduats amb nivells mitjans-baixos o baixos d'idiomes estrangers, incloent-hi l'anglès.



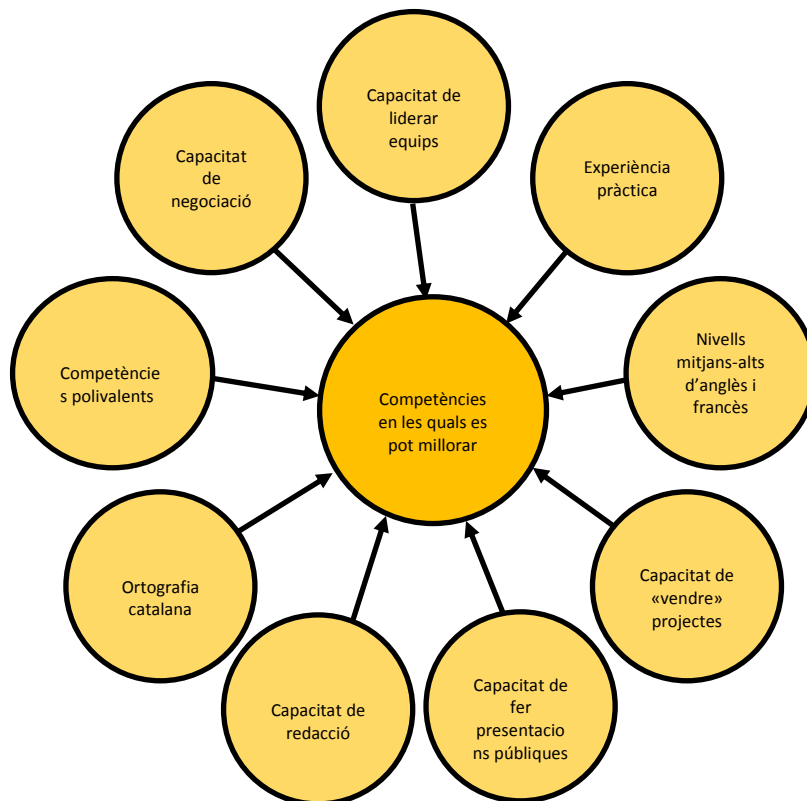
Figura 3. Valoració de la formació rebuda



### 3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau

En coherència amb el que es planteja a les figures precedents, els representants de les empreses, dels col·legis professionals i dels gremis demanen que la formació de grau millori diverses competències dels graduats. S'assenyala que s'hauria de millorar la vessant pràctica dels coneixements, la competència de redacció i el domini de l'ortografia catalana, i que caldria que s'adquirissin més competències polivalents per poder dur a terme diverses tasques i feines. Es considera també que valdria la pena millorar les capacitats de lideratge i de negociació perquè són importants per als graduats que ocupen llocs de treball de producció o a peu d'obra. Finalment, les empreses internacionalitzades o que tenen intenció de ser-ho apunten que fóra bo que s'incidís més en l'adquisició de nivells alts de domini d'idiomes estrangers, fonamentalment l'anglès i el francès, ja que, tal com s'ha esmentat, s'afirma que actualment encara hi ha massa graduats amb nivells mitjans-baixos o baixos.

Figura 4. Competències que es poden millorar en la formació de grau



### 3.5. Dificultats de contractació

Els representants de les empreses afirmen no haver tingut dificultats en els darrers anys per contractar personal amb les característiques i els perfils requerits. A partir de les intervencions dels assistents als grup de discussió i de les persones entrevistades, es desprèn que aquest fet ha estat possible per la bona formació que reben els graduats i per l'efectivitat dels canals de contractació usats pel que fa a filtrar persones amb les característiques i els perfils requerits. Els canals emprats en el sector són les sol·licituds directes a les empreses, les empreses especialitzades en selecció de personal, les borses de treball dels col·legis professionals, el contacte directe entre empreses i professorat de màsters i postgraus especialitzats, i les xarxes personals professionals que els empleats del sector van desenvolupant al llarg de la seva vida laboral. Un altre aspecte destacable és que no s'utilitzen ni el Servei Català d'Ocupació (SOC) ni els canals de cerca laboral generalista, com Infojobs.

Figura 5. Dificultats de contractació

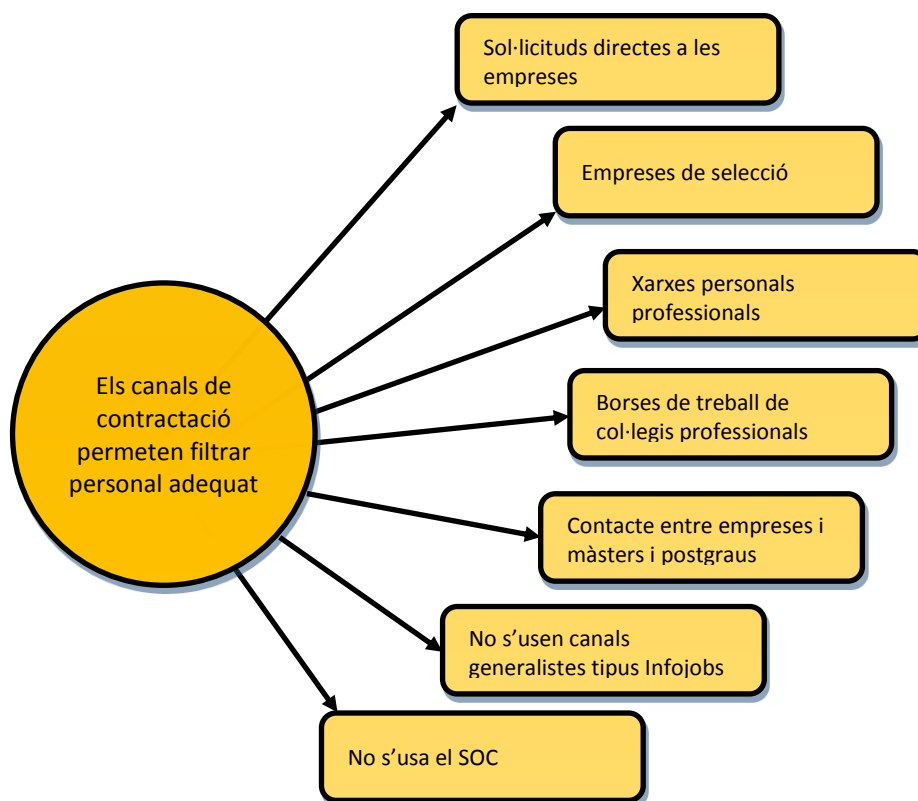
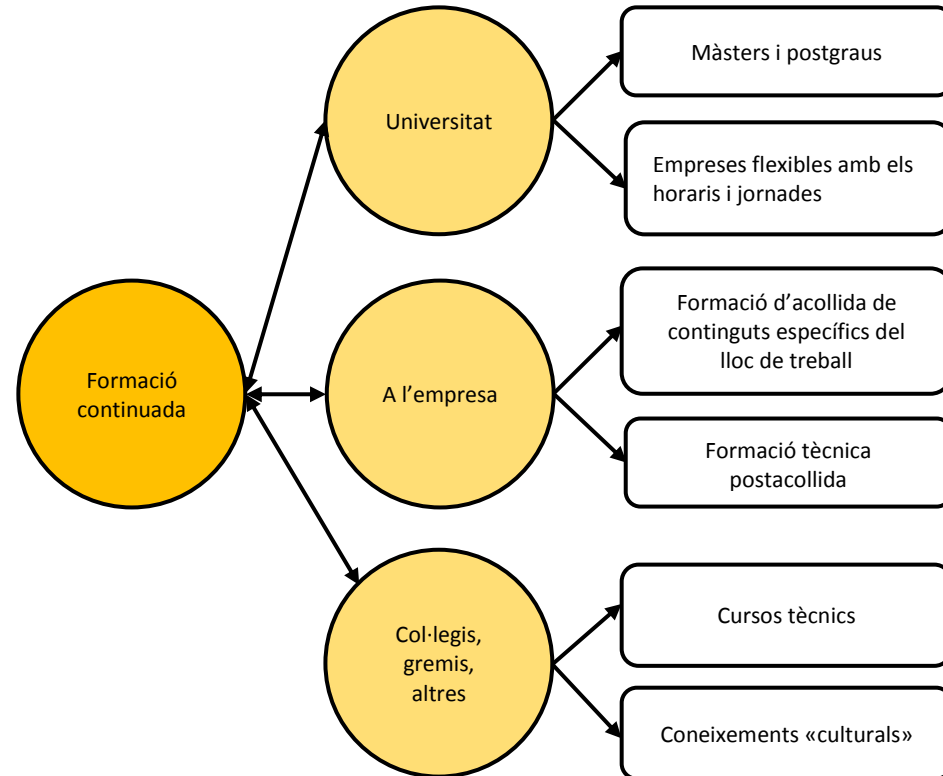


Figura 6. Formació continuada

### 3.6. Formació continuada

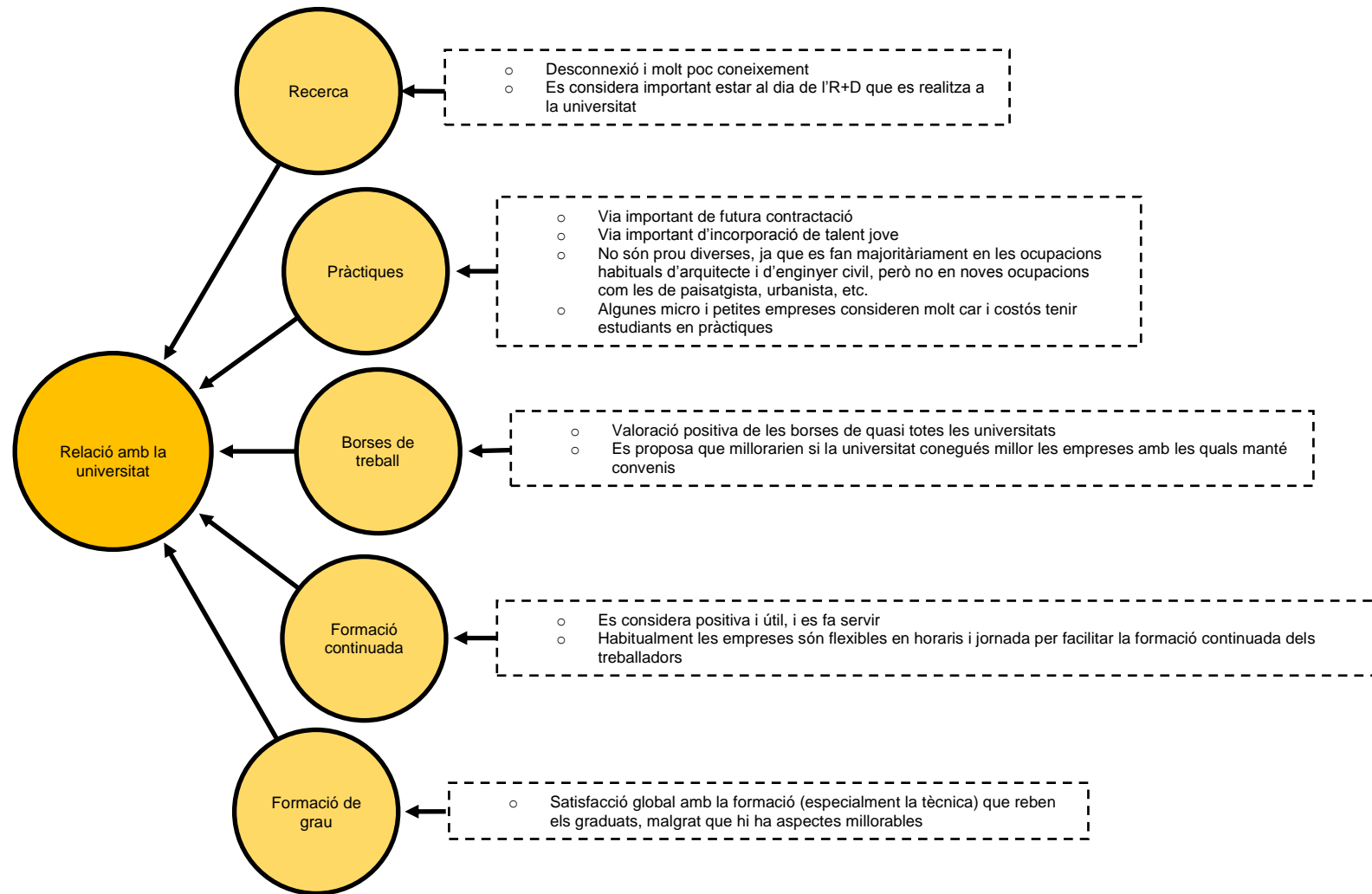
Els assistents als grups de discussió i les persones entrevistades expliquen que, al sector, la formació continuada que reben els graduats es du a terme de tres maneres. En primer lloc, les empreses donen als graduats una formació d'acollida sobre els continguts específics del lloc de treball. Es tracta d'una formació necessària que, per la seva especificitat, s'entén que ha d'anar a càrrec de cada empresa i que no posa en qüestió la bona valoració que es fa de la formació tècnica rebuda a la universitat. A més, moltes empreses disposen també de plans de formació tècnica que es realitzen cada cert temps quan es considera necessari. En segon lloc, les empreses fomenten que els graduats continuïn i millorin la seva formació cursant màsters i postgraus universitaris, que es consideren útils i de bona qualitat. Perquè es puguin realitzar aquest cursos en plenes condicions, s'assenyala que és habitual que les empreses del sector siguin flexibles amb els horaris i les jornades dels graduats. Finalment, les empreses també fan ús dels cursos organitzats per altres institucions, principalment els col·legis professionals i els gremis, tant els de caràcter tècnic com d'altres de tipus «cultural» sobre la professió (per exemple, sobre les aportacions de la Bauhaus).



### 3.7. Relació amb la universitat

Cinc són els àmbits de relació entre empreses i universitat que mencionen els assistents als grups de discussió i les persones entrevistades: la recerca, les pràctiques que els graduats fan a les empreses, les borses de treball de la universitat, la formació continuada i la formació de grau. Com s'ha assenyalat en figures precedents, la formació universitària és valorada globalment com a molt bona, tant la que es dona als màsters i postgraus com la del grau. D'aquesta darrera, com s'ha apuntat, es fa una valoració especialment positiva de la formació teòrica i tècnica, i s'assenyalen alguns elements millorables, esmentats en les figures 3 i 4. El funcionament de les borses de treball de quasi totes les universitats es valora de manera positiva, però s'apunta que podria millorar si la universitat conegués més la realitat de les empreses amb les quals manté convenis. Igualment, també les pràctiques dels graduats a les empreses són vistes com un element molt positiu, ja que permeten conèixer en la pràctica els coneixements i el rendiment dels graduats, de manera que, si els ocupadors en fan una bona valoració, és una via de futures contractacions i, per tant, d'incorporació de nou talent. En contrast amb la valoració fonamentalment positiva de tots aquests àmbits, la relació en l'àmbit de la recerca sembla molt minsada. Els representants de les empreses diuen estar desconnectats i tenir molt poc coneixement de la recerca universitària, tot i que es considera que seria molt positiu estar-ne al corrent. Sembla, doncs, que en el cas de la recerca hi ha un problema de comunicació entre ambdós àmbits institucionals.

Figura 7. Relació amb la universitat

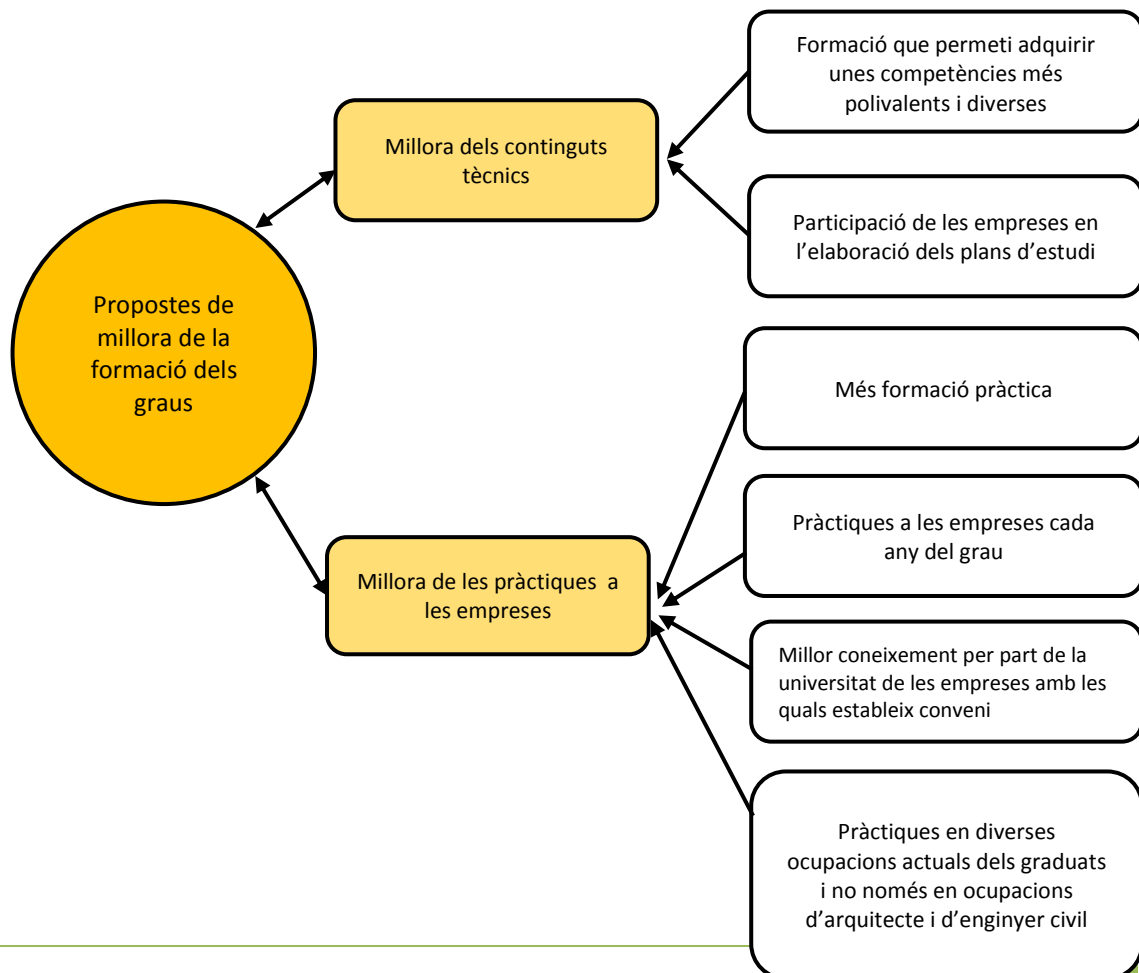


### 3.8. Propostes de millora

Es proposen dues línies de millora de la formació universitària de grau, una relacionada amb els continguts tècnics i l'altra amb la formació pràctica. Respecte a la primera, i en coherència amb el que es planteja a les figures 1 i 4, es planteja que s'hauria d'intentar oferir uns continguts que permetessin l'adquisició d'unes competències més polivalents i diverses. A més, també es considera que seria crucial que representants de les empreses participessin en l'elaboració dels plans d'estudi, ja que s'entén que això permetria un millor ajustament a les necessitats de les empreses.

Pel que fa a la segona línia de millora, la relacionada amb la formació pràctica, es fan quatre suggeriments. Un és que s'incrementi la quantitat de formació pràctica. Un altre és que els estudiants facin una estada de pràctiques a les empreses cada any del grau i no només durant el darrer. Es considera que, d'aquesta manera, els estudiants aprendrien millor com posar en pràctica els coneixements tècnics apresos al grau, alhora que coneixerien millor la realitat quotidiana de treball a les empreses. Un tercer suggeriment és que la universitat conegui millor la realitat i les característiques de les empreses amb les quals manté un conveni de col·laboració, ja que això li permetria millorar la informació que dóna als estudiants. Finalment, en coherència amb la idea de la necessitat d'incrementar la polivalència dels graduats en Arquitectura i Enginyeria Civil, es planteja que seria positiu que les pràctiques es realitzessin en la varietat de llocs de treball que ocupen els graduats des de fa anys i no només en les ocupacions d'arquitecte i d'enginyer civil.

Figura 8. Propostes de millora



## 4. ANNEX METODOLÒGIC

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







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

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