



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
Dret, Criminologia i Relacions Laborals





Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

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>

SUMARI

1. Introducció	4
2. Resum quantitatiu	7
3. Part qualitativa	10
3.1. Context	10
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)	12
3.3. Valoració de la formació rebuda	14
3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau	16
3.5. Dificultats de contractació	17
3.6. Formació continuada	18
3.7. Relació amb la universitat	19
4. ANNEX METODOLÒGIC	22

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

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 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 a la branca de serveis jurídics, que ocupa titulats en Dret, Criminologia, Relacions Laborals i afins (núm. 6 del quadre 2). El quadre 3

mostra la graella tipològica utilitzada. Com es pot comprovar, es va recollir informació fonamentalment d'empreses, però també es va convidar a participar en l'estudi al responsable d'una fundació sense ànim de lucre. Pel que fa a les empreses, es va distingir 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). En aquest cas no va ser necessari realitzar cap entrevista telefònica, com també es pot observar en el quadre 3.

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

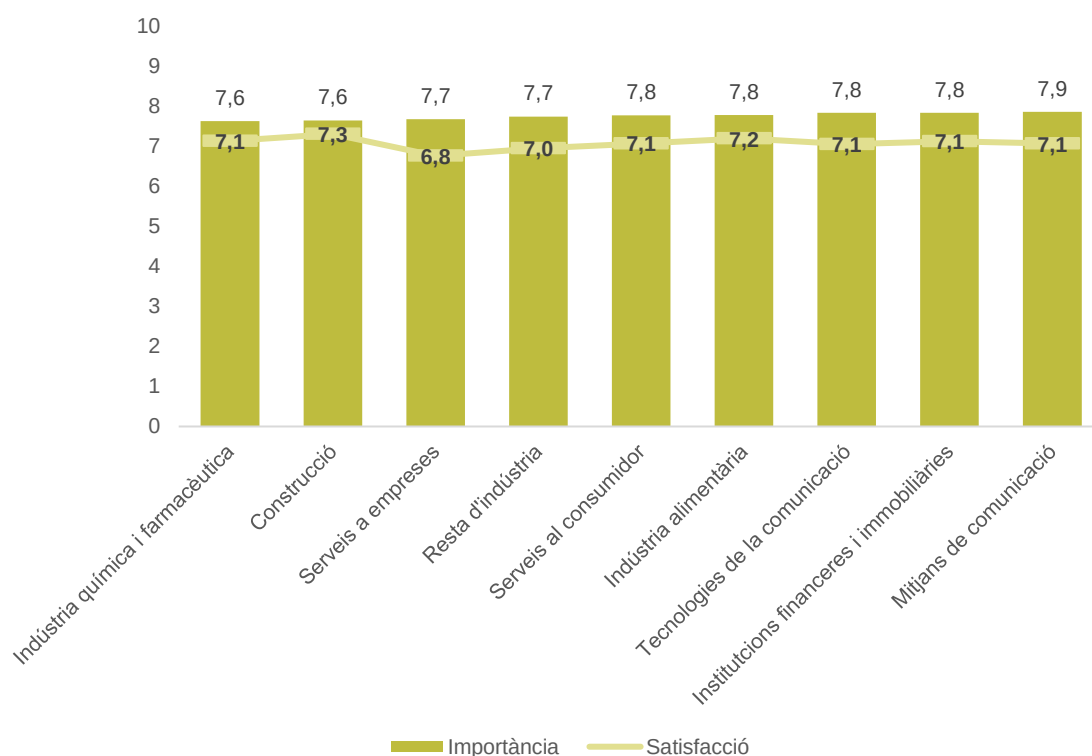
	Nombre de representants en el grup de discussió	Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades
Fundacions	1	0
Microempreses	2	0
Petites empreses	1	0
Mitjanes empreses	0	0
Grans empreses	3	0

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

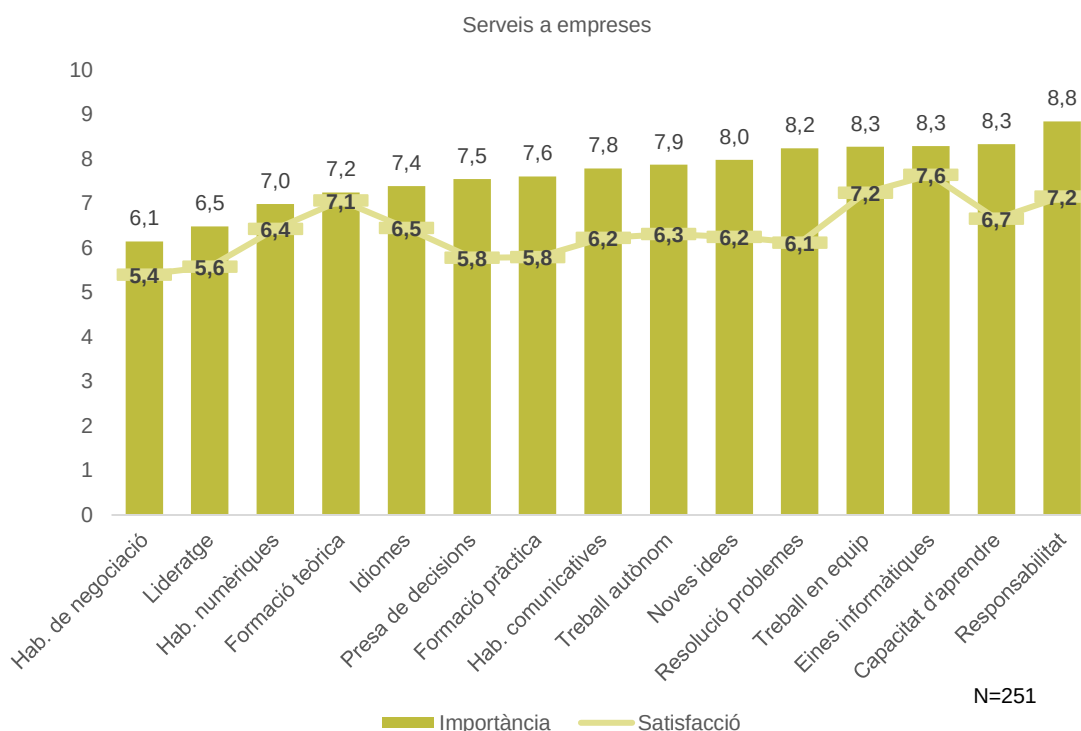
Gràfic 1. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat



Quadre 5. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat. Serveis a empreses

Serveis a empreses	Importància	Satisfacció
Habilitats de negociació	6,148809524	5,401273885
Lideratge	6,485207101	5,580246914
Habilitats numèriques	6,988235294	6,425925926
Formació teòrica	7,245614035	7,06626506
Idiomes	7,390532544	6,451219512
Presa de decisions	7,549707602	5,78313253
Formació pràctica	7,608187135	5,795180723
Habilitats comunicatives	7,789473684	6,222891566
Treball autònom	7,871345029	6,313253012
Noves idees	7,98245614	6,246987952
Resolució de problemes	8,239766082	6,119760479
Treball en equip	8,274853801	7,240963855
Eines informàtiques	8,292397661	7,644578313
Capacitat d'aprendre	8,331360947	6,656626506
Responsabilitat	8,842105263	7,156626506
N	251	

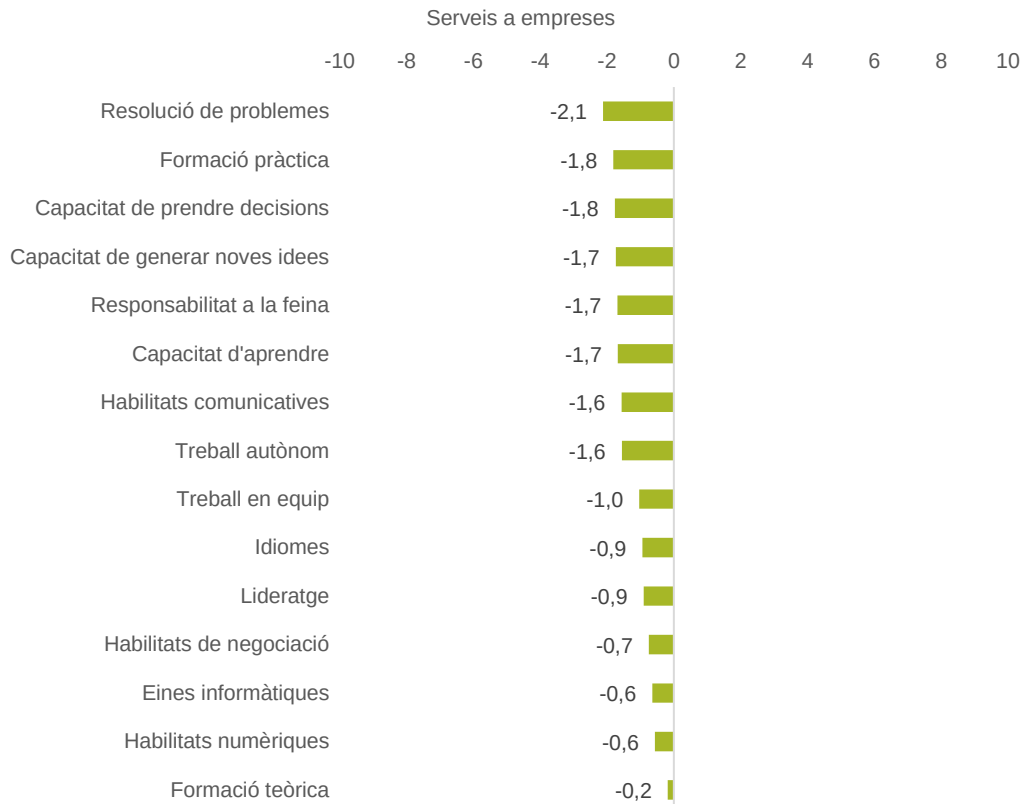
Gràfic 2. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Serveis a empreses



Quadre 6. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat. Serveis a empreses

Serveis a empreses	Diferència
Resolució de problemes	-2,120005603
Formació pràctica	-1,813006412
Capacitat de prendre decisions	-1,766575072
Capacitat de generar noves idees	-1,735468189
Responsabilitat a la feina	-1,685478757
Capacitat d'aprendre	-1,674734441
Habilitats comunicatives	-1,566582118
Treball autònom	-1,558092017
Treball en equip	-1,033889946
Idiomes	-0,939313032
Lideratge	-0,904960187
Habilitats de negociació	-0,747535638
Eines informàtiques	-0,647819348
Habilitats numèriques	-0,562309368
Formació teòrica	-0,179348975

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



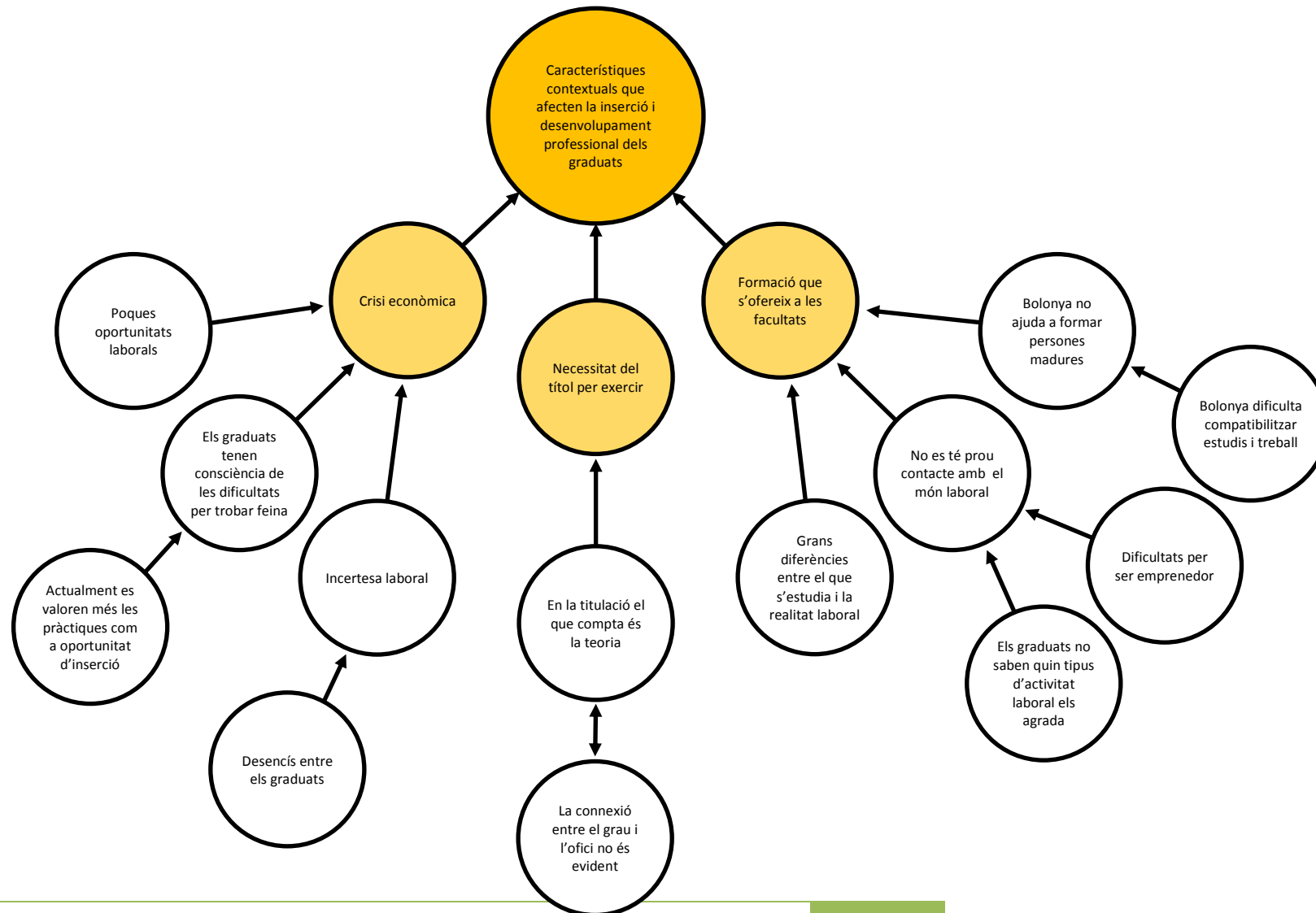
3. PART QUALITATIVA

3.1. Context

Quan els ocupadors de graduats en Dret, Criminologia i Relacions Laborals fan referència al context en què es produeix la inserció i el desenvolupament professional d'aquests graduats, apareixen diferenciats tres grans blocs temàtics, que es mostren en la figura 1. A continuació es detallen els continguts dels tres blocs.

1. En primer lloc s'al·ludeix a la situació de crisi econòmica com a condicionant del comportament dels graduats, però també de les empreses. Les empreses contracten poc, la qual cosa significa, des del punt de vista dels graduats, poques oportunitats de feina i una gran incertesa laboral en el moment de la inserció. Aquesta situació crea desencís, però també una consciència que hi ha més competència per trobar un bon lloc de feina. Els ocupadors afirmen que aquestes dificultats d'inserció provoquen una actitud diferent de la que es tenia abans de la crisi entre els estudiants que realitzen les pràctiques, atès que actualment es consideren com una possible via d'inserció.
2. Un segon element que marca la inserció dels graduats és, segons els ocupadors, la distància entre el que s'ensenya a les facultats i la pràctica professional. A les facultats es transmet un coneixement fonamentalment teòric, que no té gaire en compte la pràctica de l'ofici. Aquesta situació és especialment rellevant en el cas dels professionals de l'advocacia, en què el coneixement teòric és la base per obtenir la titulació de Dret i per aprovar el màster d'Advocacia —que són indispensables per exercir—, però que, en canvi, no és suficient per ser un bon professional.
3. El punt anterior connecta molt amb el tercer aspecte que es destaca quan es parla de la inserció laboral dels graduats recents: la formació que s'ofereix a les facultats no genera les competències cognitives i socials necessàries per exercir professionalment. S'afirma que seria bo que els graduats tinguessin més contacte amb el món laboral al llarg de la carrera, contacte que ni tan sols es demana que sigui en àmbits afins als estudis. Una orientació exclusiva cap als estudis provoca, segons els ocupadors, poca consciència de com és la realitat laboral que espera als graduats i tampoc no ajuda a potenciar les possibles sortides professionals centrades en l'emprenedoria. El model actual de docència, en el qual la presencialitat i l'assistència a classe són molt importants, estaria dificultant la compatibilitat entre estudis i treball, i alhora estaria limitant el desenvolupament de competències com la capacitat de resolució de problemes o de prendre decisions, que s'atribueixen a l'experiència laboral.

FIGURA 1. CONTEXT

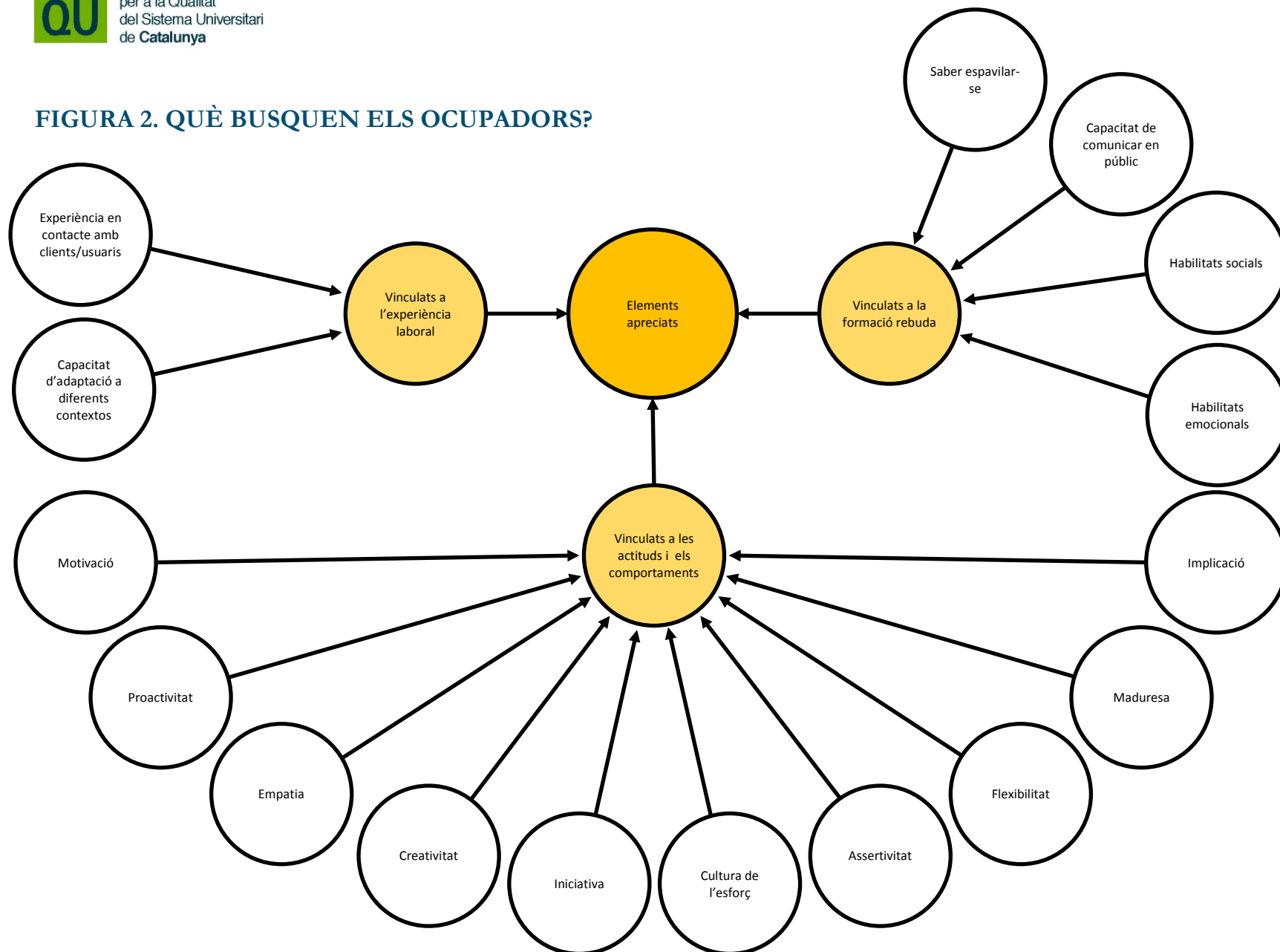


3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)

En la figura 2 es mostren els elements més valorats pels ocupadors a l'hora de contractar un graduat recent. Aquests elements es poden agrupar en tres grans blocs: 1) els vinculats a l'experiència laboral prèvia, 2) els vinculats a aspectes de la personalitat i el comportament de les persones, i 3) els vinculats a la formació rebuda. Com es pot comprovar, el conjunt de competències que més es mencionen són les vinculades a la personalitat i el comportament (competències cognitives i socials). També es pot observar que hi ha una coincidència força alta amb les competències que es consideren més importants en el gràfic 2 del resum quantitatiu que apareix a l'inici de l'informe, tot i que el coneixement d'eines informàtiques o la capacitat de treballar en equip no es van esmentar durant la discussió en els grups. Aquesta diferència es pot deure al fet que en el gràfic 2 es recullen conjuntament les respostes d'empreses que contracten graduats en Dret i Relacions Laborals amb les que contracten graduats en Economia, ADE i Empresarials.

És rellevant destacar la importància que els ocupadors de l'àmbit analitzat atorguen a l'empatia i les relacions interpersonals. En els grups de discussió s'afirma que els professionals del dret, la criminologia i les relacions laborals estan en contacte continu amb altres persones, ja sigui com a clients, ja sigui com a contrapart en el desenvolupament mateix de les tasques professionals. Aquest fet implica la necessitat de tenir molt bones habilitats socials i emocionals, que es poden adquirir tant en el context de la formació formal proporcionada a les facultats com mitjançant l'experiència laboral. Altres competències de caràcter cognitiu que es valoren, com la maduresa, la implicació, la motivació, la iniciativa o la proactivitat, són menys específiques d'aquest àmbit professional concret. En qualsevol cas, però, s'insisteix que aquestes competències s'han d'orientar a saber anar més enllà del que diu la teoria que s'ha estudiat; per tant, han de servir per posar en pràctica, de manera contextualitzada, els coneixements adquirits.

FIGURA 2. QUÈ BUSQUEN ELS OCUPADORS?



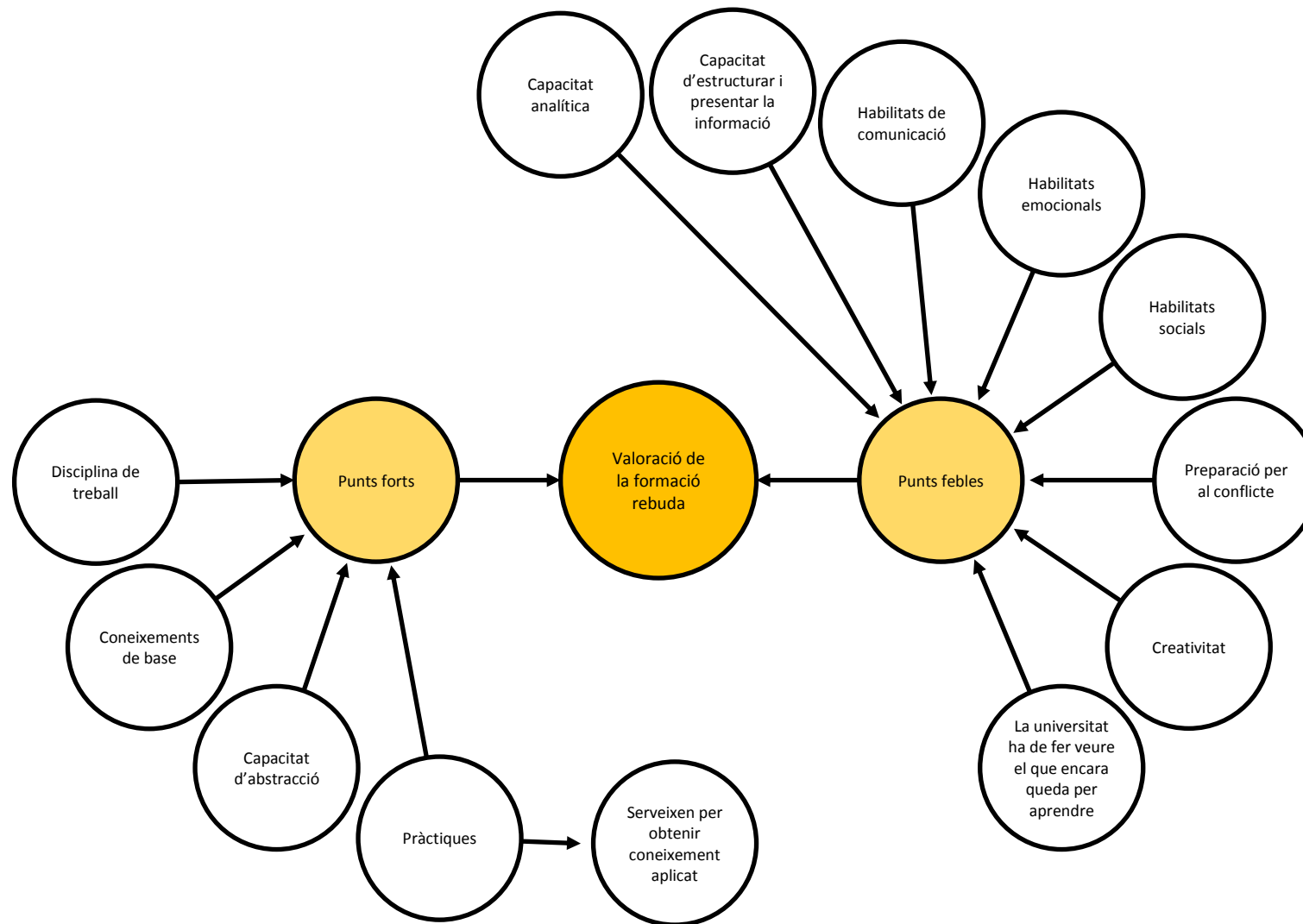
3.3. Valoració de la formació rebuda

En la figura 3 es mostren els punts forts i febles de la formació dels graduats en Dret, Criminologia i Relacions Laborals. Cal dir, en primer lloc, que la valoració de la formació rebuda és bona, especialment pel que fa als coneixements teòrics de base. S'afirma, a més, que altres punts forts de la formació rebuda són la capacitat d'abstracció i la disciplina de treball. També es valoren positivament les pràctiques realitzades com a mitjà perquè els estudiants adquireixin coneixements de caràcter més aplicat. Amb tot, s'assenyala que no sempre els estudiants se'n beneficien: n'hi ha que les aprofiten per aprendre, mentre que d'altres les passen com un mer tràmit en el qual apliquen el mínim esforç.

Pel que fa als punts febles de la formació, es vinculen molt clarament amb aquelles competències que, en el gràfic 3 del resum quantitatiu, presenten una diferència més gran entre satisfacció i importància. Aquí torna a aparèixer la importància de tenir prou desimboltura en les situacions en què cal aplicar els coneixements teòrics apresos durant els estudis. De manera coherent amb el que s'ha apuntat en l'apartat 3.2, en què es destacava la rellevància de la dimensió social i interpersonal de l'ofici, els ocupadors afirmen que cal que la universitat millori la formació en competències tals com les habilitats socials, les habilitats emocionals o les habilitats de comunicació. En aquest sentit, s'insisteix que un professional del dret o de l'àmbit jurídic sempre s'haurà d'enfrontar amb situacions de conflicte, mentre que els estudis no aborden la forma de manejar aquestes situacions. D'altra banda, també es troba a faltar una millor preparació en la capacitat analítica, en la capacitat de ser creatiu i, fins i tot, en la manera d'estructurar i presentar la informació.

Un últim aspecte dels mencionats pels ocupadors que val la pena destacar té a veure amb la demanda que la universitat prepari i predisposi l'alumnat a aprendre allò que no ha adquirit durant els estudis. Durant la discussió en els grups, es va arribar a l'acord que no tota la responsabilitat de la formació recau en les universitats, però també es va afirmar, en paraules d'una de les persones participants, que sí que «cal que la universitat faci veure als graduats tot allò que no saben [...], sí caldria visualitzar tot el que poden arribar a aprendre».

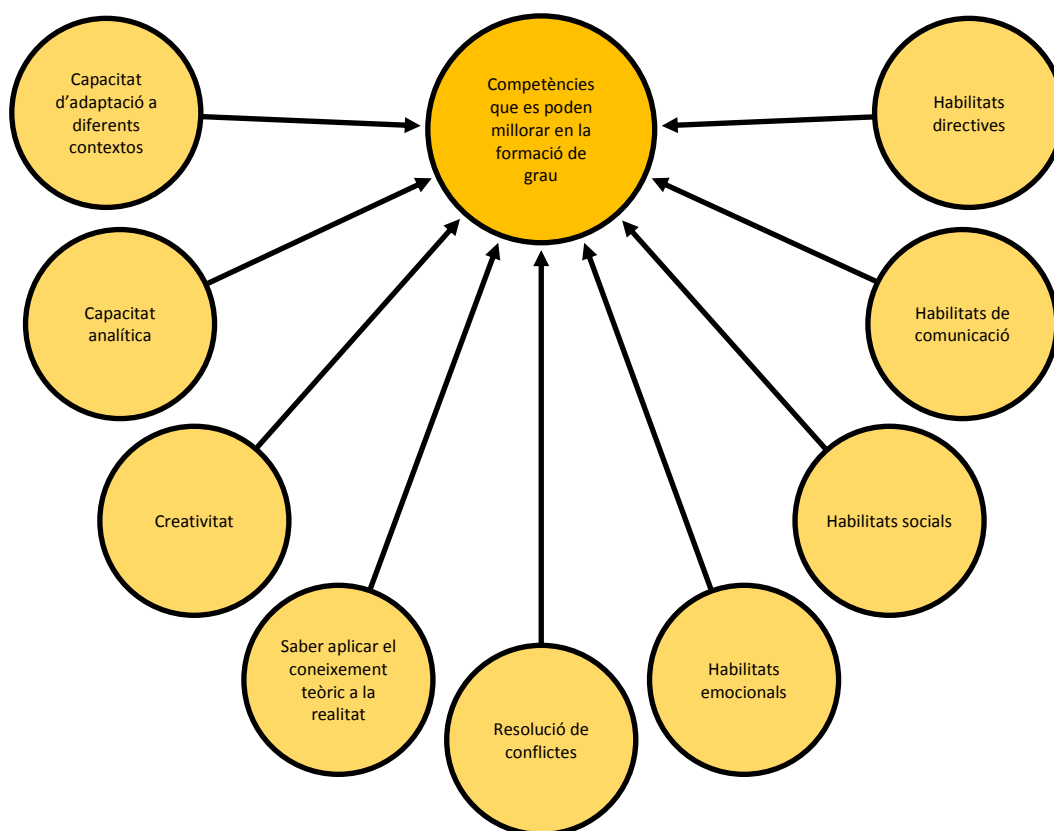
FIGURA 3. VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ REBUDA



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

Els ocupadors consideren que les competències en què la universitat hauria de formar i que bé no es transmeten o bé es transmeten de manera insuficient són pràcticament coincidents amb els punts febles indicats en l'apartat 3.3. Així, es mencionen fonamentalment competències socials i cognitives, i també la necessitat de preparar millor als graduats per a la pràctica professional. Un aspecte no esmentat amb anterioritat fa referència a les habilitats directives. Es reconeix que aquestes habilitats no seran aplicades de manera immediata una vegada que els graduats s'insereixin en el mercat laboral, però que seria bo que les adquirissin, car en algun moment hauran de portar equips de treball. Tot i no ser considerada una habilitat fonamental, es considera que hauria de formar part de tot un conjunt de competències transversals que haurien de ser comunes a qualsevol grau universitari.

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



3.5. Dificultats de contractació

Els ocupadors que participen en el grup de discussió no expressen tenir dificultats per a la contractació de graduats; més aviat reconeixen les poques oportunitats laborals que hi ha actualment per als graduats recents. Pel que fa als canals de contractació, es mencionen quatre vies principals, tot i reconèixer que en les circumstàncies actuals s'utilitzen poc: els contactes establerts amb alumnes en pràctiques, les recomanacions de caràcter informal realitzades pel professorat, l'ús de xarxes professionals virtuals i les borses de treball de les patronals. Resulta interessant destacar, en relació amb el procés de selecció, que es valoren especialment les actituds i els comportaments, tal com ja s'ha indicat anteriorment, atès que es considera que els coneixements bàsics vénen garantits per la titulació. Una forma indirecta d'assegurar-se les actituds i els comportaments buscats és considerar l'experiència laboral, però es valoren també altres vies per les quals es poden haver adquirit (per exemple, la pràctica esportiva).

FIGURA 5. DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ

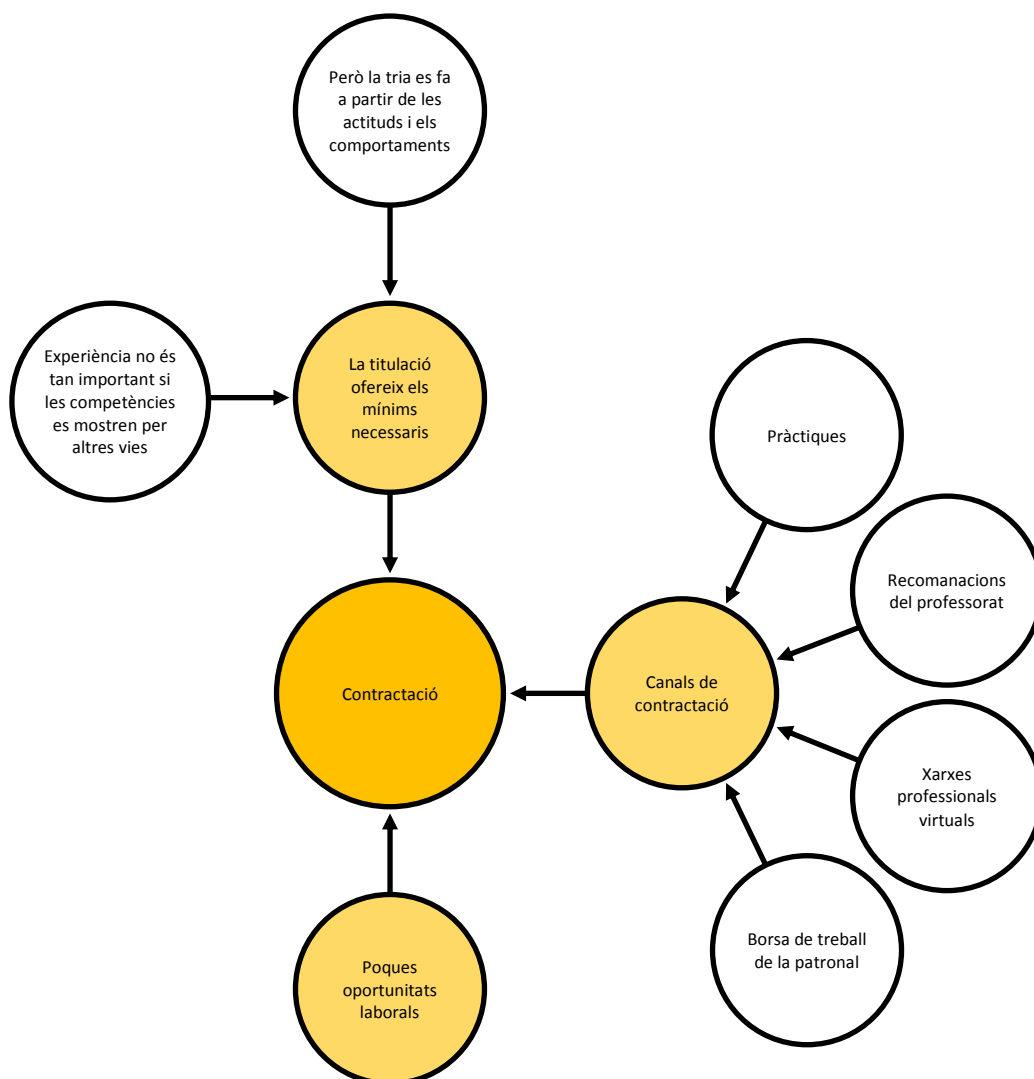
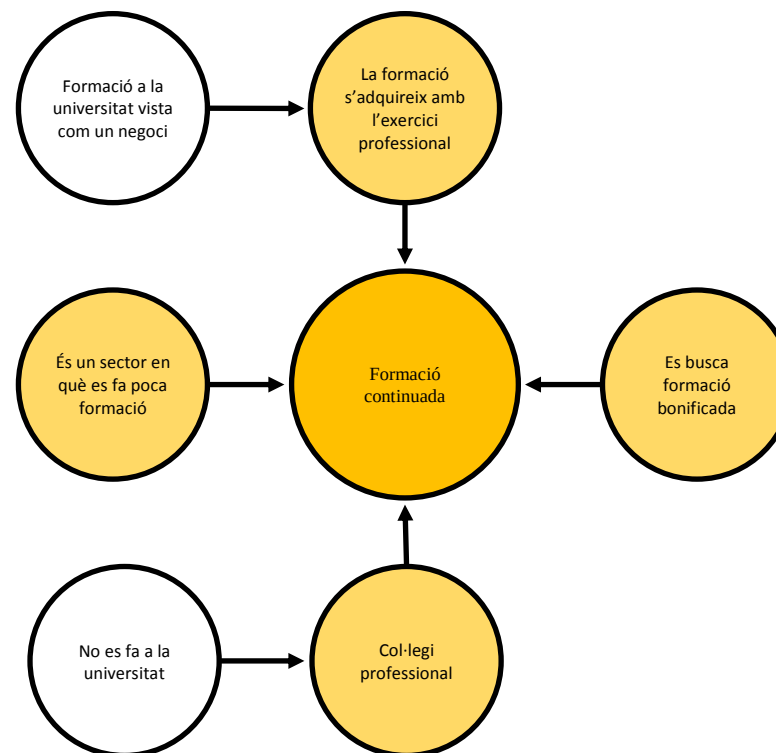


FIGURA 6. FORMACIÓ CONTINUADA

3.6. Formació continuada

Quan es planteja als ocupadors la temàtica de la formació continuada, es reconeix que les empreses del sector dels serveis jurídics fan poca formació d'aquest tipus. D'una banda, s'afirma que aquesta formació es realitza quan l'empresa pot obtenir algun tipus de bonificació. D'altra banda, es declara que la formació inicial es va millorant i actualitzant mitjançant el mateix exercici professional. Si es recorre a alguna institució formadora, aquesta sol ser el col·legi professional corresponent. La formació que ofereixen les universitats és vista com una via d'obtenir ingressos per a la universitat (un negoci), sense un valor pròpiament formatiu. És per això que no es té en compte la universitat com a institució on es pugui realitzar aquest tipus de formació.

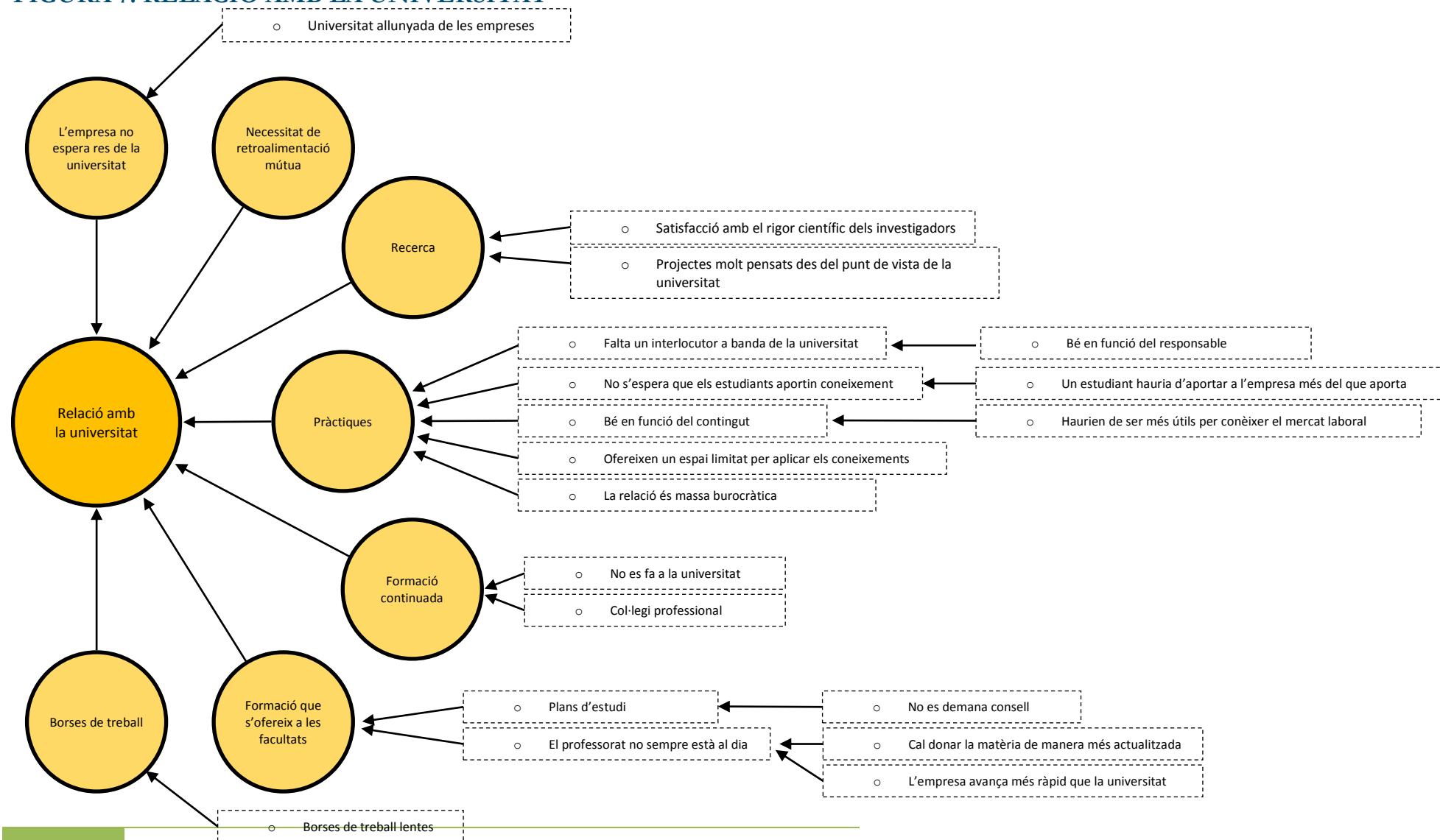


3.7. Relació amb la universitat

Els participants en el grup de discussió reconeixen que tant les empreses com les universitats tenen molt a guanyar d'una millora de les relacions mútues. Els ocupadors admeten que aquests vincles són escassos, tot i ser nombrosos els àmbits en què la relació pot ser potencialment profitosa. El gran problema és, tal com afirma literalment un participant, que «l'empresa no espera res de la universitat». La institució universitària és vista com massa allunyada de les empreses, amb uns interessos difícils de conciliar amb els de les empreses. De fet, dels cinc àmbits d'interacció potencials que es mencionen —recerca, formació de grau, formació continuada, pràctiques i borses de treball—, n'hi ha tres que generen opinions força crítiques. De la formació continuada es diu que no es veu útil per a les empreses. En relació amb la formació de grau, s'afirma que els plans d'estudi es desenvolupen sense la participació de les empreses i que el professorat no sempre està al dia de com es treballa a les empreses. Pel que fa a les borses de treball, s'assenyala que resulten massa lentes per a les necessitats de les empreses.

Les opinions són més matisades respecte a la recerca i les pràctiques curriculars. Es mostra respecte i satisfacció pel rigor científic de la recerca realitzada a les universitats, tot i que s'afirma que els projectes desenvolupats responen més als interessos de la recerca acadèmica que als de les empreses. També es té una opinió relativament bona de les pràctiques que fan els estudiants durant el grau, malgrat considerar-se que tenen encara marge de millora. Així, s'afirma que idealment les empreses haurien de tenir una actitud del tipus «a veure què m'aporta l'estudiant, què hi ha de nou en els estudis d'ara», però que això no es dona perquè es pensa que en realitat a la universitat no es produeixen innovacions útils per a les empreses. També s'assenyala que el funcionament de les pràctiques és, en general, massa burocràtic, tot i que depèn finalment de qui sigui la persona encarregada de la seva gestió en cada universitat. S'afirma que és una llàstima que el context de les pràctiques suposi un espai massa limitat perquè l'estudiant pugui aplicar de manera efectiva els seus coneixements. Serien desitjables unes pràctiques més «realistes», basades en períodes més llargs de formació a l'empresa; això permetria, alhora, conèixer el mercat laboral millor del que es coneix actualment durant els estudis de grau.

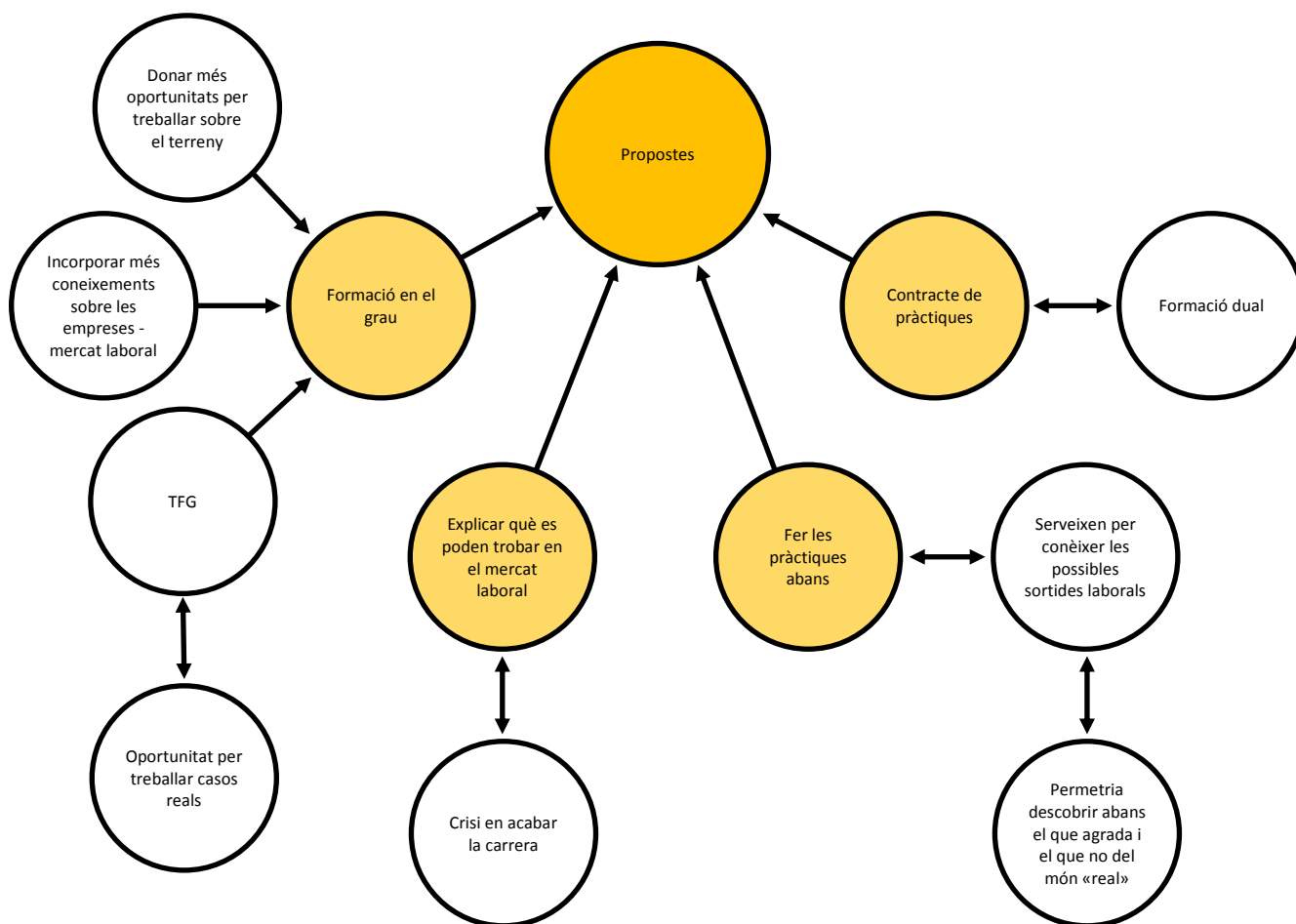
FIGURA 7. RELACIÓ AMB LA UNIVERSITAT



3.8. Propostes de millora

Les propostes que realitzen els ocupadors estan en bona mesura orientades a reforçar els aspectes pràctics i aplicats de la formació. D'una banda, se suggereix oferir més informació relativa al mercat laboral i la pràctica professional. D'altra banda, es proposa reforçar el component aplicat de la formació, situant les pràctiques no tant al final dels estudis i aprofitant les oportunitats que obren la formació dual i els contractes de pràctiques. S'afirma que només amb pràctiques d'aquest tipus els estudiants podran conèixer per endavant el que es trobaran professionalment i evitar així la «crisi» que acostumen a tenir quan acaben la carrera, en no saber què fer a continuació: les pràctiques també serveixen per corroborar (o no) una vocació professional que en realitat no s'ha posat a prova. També s'assenyala que la formació durant el grau hauria d'incorporar el màxim d'oportunitats per treballar sobre el terreny; per exemple, es podrien desenvolupar treballs de fi de grau (TFG) que tinguessin una aplicació directa per a les empreses. En definitiva, es tracta que els estudiants coneguin el món professional abans d'acabar els estudis. D'aquesta manera, les empreses s'estalviarien tot el procés de formació inicial quan contracten graduats recents i aquests arribarien més «avisats» a la pràctica de l'ofici.

FIGURA 8. PROPOSTES DE MILLORA



4. 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**

www.aqu.cat