

Dossier «E-learning a l'economia i l'empresa»

ARTICLE

El bagatge competencial dels graduats en ADE a debat

Àngels Fitó Bertran

Directora dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

RESUM Aquest article es basa en un estudi realitzat a partir d'enquestes a estudiants, graduats i empresaris sobre la vigència, una dècada després, de les competències transversals incloses en els documents que van servir de base per al disseny de les noves titulacions integrades en l'EEES. Es van realitzar entrevistes en profunditat a quatre directors generals d'empreses responsables de la selecció de personal vinculades a l'àrea d'administració i direcció d'empreses. Una de les principals conclusions obtingudes és que hi ha consens absolut a considerar l'avaluació de competències transversals com l'eix dels processos de selecció. Alhora, els experts es posen d'acord a considerar la preponderància del treball en equip, seguit de les competències per a desenvolupar tasques en entorns internacionals. També mostren escepticisme davant el paper que exerceixen les universitats en el desenvolupament d'aquesta habilitat i finalment es mostren especialment receptius a la formació en línia, no només pels seus avantatges en termes d'accessibilitat i compatibilitat amb l'activitat professional, sinó perquè incorpora el desenvolupament d'habilitats com l'autonomia, la capacitat d'anàlisi crítica de la informació, d'organització del treball i de gestió del temps, totes elles vitals en els temps que corren.

PARAULES CLAU EEES; competències transversals; graduats ADE; ocupabilitat; graduat en línia; procesos de selecció

The Debate on Business Graduate Competences: The Head Hunters' Opinion

ABSTRACT *This paper is part of the study on the validity, after a decade, of the transversal competences included in the design of the new degrees of the EHEA. It is based on a survey conducted among students, graduates and employers and on depth interviews with four CEOs of head hunters companies involved in the area of administration and management. The main resulting views are: there is a general consensus in considering the evaluation of all transversal competences as the axis of selection processes. Experts agree with considering both the teamwork and the development of international skills as predominant. They also show skepticism about the role of universities in the development of these abilities. Finally, they were particularly receptive to the importance of online learning, not only because of its advantages in terms of accessibility and*

compatibility with the profession, but also because it includes the development of skills, such as autonomy, the ability to critically analyze information, to organize work and for time management.

KEYWORDS *EEES; generic competences; Business graduates; employability; online graduate; recruitment processes*

Introducció

Després de la declaració de Bolonya, els sistemes educatius de la majoria de països europeus van iniciar un procés de transformació i convergència, tant en termes d'estructura dels programes com dels seus continguts (Gonzalez *et al.*, 2003, 2005). Aquest procés de reforma de les polítiques educatives respon al paper transversal i essencial que aquestes han d'exercir per a fer avançar una economia i societat basades en el coneixement.

L'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) estableix les bases d'aquest nou paradigma educatiu i en el seu procés de consolidació, són moltes les ocasions en què ens hi hem referit en termes de transició: d'una educació centrada en l'ensenyament a una centrada en l'aprenentatge, del subministrament de coneixements als resultats d'aprenentatge. De totes aquestes transicions, però, la més rellevant ha estat la que desvia el focus dels continguts cap a les competències, unes competències que, situades en l'epicentre del nou model educatiu, han de dotar les titulacions de la flexibilitat necessària per adaptar-se a les demandes d'una societat canviant, i més específicament, a les demandes d'un mercat de treball en constant evolució. Estem parlant, doncs, d'educació per a l'ocupabilitat.

Una dècada després de la integració del sistema universitari espanyol en l'EEES, i en un context universitari en el qual les competències s'han erigit en el punt dinàmic de referència, que permet mantenir el disseny de les titulacions i el perfil dels seus graduats estretament vinculats a l'accessibilitat al mercat de treball (Tymon, 2013), en el marc dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC, s'ha desenvolupat un treball que té com a objectiu analitzar el potencial d'ocupabilitat dels seus graduats en Administració i Direcció d'Empreses (ADE) a partir del perfil competencial de la titulació. En el disseny i desenvolupament d'aquest treball d'investigació s'ha tingut l'oportunitat d'entrevistar quatre experts en l'àmbit de la gestió dels recursos humans i la selecció de personal i el que s'exposa a continuació són les principals conclusions d'aquesta part qualitativa del projecte, on s'han contrastat diverses proposicions sobre el paper que tenen les competències transversals en els processos de selecció, el perfil competencial que el mercat de treball espera trobar en un graduat en ADE, la valoració dels graduats en línia, o bé les competències que han adquirit major rellevància en els darrers temps.

1. Contextualització de la investigació

Una dècada després de la Declaració de Bolonya, l'oportunitat d'un estudi centrat a avaluar quines són les competències transversals que el mercat espera trobar en un graduat en ADE se sustenta en tres fets evidenciats per treballs d'investigació previs.

D'una banda, hi ha la investigació que ha explorat el creixement exponencial de l'educació en línia i n'ha avaluat les seves virtuts i limitacions en el desenvolupament de competències transversals (Chaney, 2002; Krentler *et al.*, 2005; Tymon, 2013), especialment en el cas de graduats en Administració d'empreses. Entre altres conclusions, aquests estudis posen de manifest que és la pròpia acadèmia la més reactiva a considerar vàlida, o igualment vàlida, la metodologia en línia, al·legant aspectes com les limitacions en la interacció entre estudiant i instructor, o entre els propis estudiants (Adams *et al.*, 2006; Flowers *et al.*, 2006).

D'altra banda, els estudis que han centrat els seus esforços en captar la percepció del mercat laboral davant d'aquesta modalitat d'educació mostren que, efectivament, la metodologia d'ensenyament té encara un impacte en el accés al mercat de treball, atès que les titulacions en línia encara continuen estigmatitzades, precisament pels dubtes que generen entorn al desenvolupament de determinades competències (Wagner *et al.*, 2008). Cal

destacar, però, que aquesta percepció va canviant ràpidament, precisament pel procés d'expansió de l'educació en línia i de l'actuació professional d'un nombre cada vegada major de titulats formats en línia que estan ocupant llocs de responsabilitat en el món empresarial (Bangemann, 1996; Shefrin, 2009; Jackson, 2012; Barajas, 2012).

I finalment, les pròpies xifres d'ocupabilitat d'aquests graduats que, tal i com esmenta el darrer informe d'Adecco (ADECCO, 2013), situen els graduats en ADE al capdavant de les llistes d'ofertes en l'Estat espanyol en un context de contracció d'aquestes llistes: «Administración y Dirección de Empresas es la carrera más demandada, con el 4,2% de las ofertas, lo que supone un aumento de un punto y medio porcentual con respecto al año anterior». Aquesta ocupabilitat dels graduats en ADE i la seva capacitat per actuar en el context global té un valor afegit, en tant que s'espera d'aquests titulats que liderin la transició definitiva cap a una societat basada en el coneixement.

Així, doncs, sota el nou paradigma d'una educació per a l'ocupabilitat, en un context d'increment imparabile de l'oferta de titulacions en línia i d'increment també de les xifres d'atur, a continuació exposem quina és l'opinió dels experts en selecció de personal al voltant del bagatge competencial dels titulats en ADE i de l'impacte que aquesta modalitat de formació pot tenir en el seu accés al mercat de treball.

L'estudi s'ha centrat exclusivament en l'anàlisi de les competències transversals, és a dir, aquelles capacitats de la persona que no són específiques d'un perfil professional concret, sinó que fan referència a les seves habilitats interpersonals i de comprensió del sistema o organització.

2. El rol de les competències transversals segons la visió dels experts

En el marc de l'estudi realitzat, en el qual es va tenir l'oportunitat d'enquestar estudiants, graduats i empresaris sobre la vigència, una dècada després, de les competències transversals incloses en els documents que van servir de base per al disseny de les noves titulacions integrades en l'EEES, es van realitzar entrevistes amb profunditat a quatre directors generals d'empreses responsables de la selecció de personal vinculades a l'àrea d'administració i direcció d'empreses. Més enllà de copsar la seva opinió sobre la relació de competències incorporades al qüestionari, es va poder obtenir una opinió qualificada sobre quin és el paper de les competències transversals en l'accés al mercat de treball. Els principals resultats qualitius d'aquest debat tan ric i oportú és el que s'exposa a continuació, estructurat en diverses qüestions:

2.1. Quin paper tenen les competències transversals en els processos de selecció?

L'opinió unànime dels experts és que el perfil competencial del professional que aspira a cobrir un lloc de treball o a progressar dins d'una organització és molt rellevant, per damunt fins i tot del seu bagatge acadèmic. En aquest sentit, i en detriment d'eines psicomètriques tradicionals, els experts aposten per l'avaluació d'aquestes competències mitjançant entrevistes en profunditat orientades a copsar-ne el grau de desenvolupament.

Aquestes competències, sobre les quals es dissenya l'entrevista, són diferents segons la casuística del lloc de treball a ocupar i s'identifiquen i calibren mitjançant un conjunt d'indicadors prèviament definits. Aquests indicadors, que es mesuren partir de l'anàlisi de comportaments històrics o de la reacció del candidat davant situacions concretes, permeten preveure quin pot ser el comportament de l'aspirant davant dels reptes que comporta la posició a ocupar.

Així, doncs, el consens és absolut a l'hora de considerar l'avaluació de competències transversals com l'eix dels processos de selecció, i aquestes s'avaluen analitzant què és el que ha fet o faria l'aspirant davant determinades situacions i com les resoluria.

2.2. En el cas concret d'un graduat en ADE, quines són les competències transversals més buscades?

Davant d'aquesta qüestió, amb un gran ventall d'opcions possibles, els experts es posen d'acord a considerar la preponderància del treball en equip. En aquest sentit, aquesta competència que es considera imprescindible adquireix una dimensió polièdrica. El treball en equip suposa no només ser capaç de treballar amb tercers dins

d'un mateix equip, sinó també col·laborar quan aquest equip està compost per persones que pertanyen a d'altres àrees funcionals o disciplines. Finalment, s'incorpora la dimensió de la influència en la dinàmica del grup i es valora significativament la capacitat d'influir-hi positivament exercint lideratges d'afiliació.

Cal destacar que aquesta competència és genuïnament transversal, en tant que és valorada sigui quina sigui l'especialització o nivell del lloc de treball a ocupar, la dimensió de l'empresa, el sector o la modalitat de treball.

A continuació, destaquen les competències més relacionades al treball en contextos internacionals, i més enllà dels idiomes, es valora la capacitat de negociació, de comunicació, d'adaptació a nous entorns i la de planificació i organització del treball i del temps, precisament com a habilitats facilitadores del treball en xarxa en aquest àmbit global.

2.3. Quin nivell de formació competencial estan oferint les universitats als futurs graduats en ADE?

Si anteriorment s'ha expressat el consens envers a la importància del treball en equip, aquí també podem considerar general l'escepticisme davant el paper que tenen les universitats en el desenvolupament d'aquesta habilitat. En aquest sentit, els experts consideren que l'acadèmia continua estant preocupada en excés per la transmissió de coneixements, en ocasions massa específics i subjectes a un alt grau de caducitat i que descuiden l'orientació al desenvolupament d'habilitats personals i valors com la creativitat o l'esperit emprenedor.

Els experts també es mostren crítics davant les poques oportunitats que s'ofereix a l'estudiant de treballar en contextos reals i globals, i en aquest sentit no només expressen la seva preocupació pel nivell d'idiomes que s'adquireix a les universitats, sinó també per l'escàs treball en xarxa que es realitza i les poques oportunitats que hi ha de realitzar pràctiques de qualitat.

2.4. Com percep el mercat de treball als graduats en ADE en línia?

Davant d'aquesta qüestió tan rellevant per a la UOC els experts afirmen que, especialment en el cas del *management*, la formació universitària no es valora en el sentit clàssic, sinó que esdevé un requisit primari no discriminant. El que es valora ja no és tant on has realitzat els teus estudis, sinó com t'enfrontes a la capacitat de gestionar el coneixement, els projectes i les persones, i com utilitzes aquestes competències transversals per a desenvolupar-te professionalment.

En aquest sentit i en un entorn complex i canviant que exigeix la formació al llarg de la vida, els experts es mostren especialment receptius a la formació en línia, no només pels avantatges en termes d'accessibilitat i compatibilitat amb l'activitat professional, sinó perquè incorpora indefectiblement el desenvolupament d'habilitats com l'autonomia, la capacitat d'anàlisi crítica de la informació, d'organització del treball i de gestió del temps, totes elles altament valorades per les organitzacions.

Atenent al que s'ha exposat fins al moment, i a mode de conclusió d'aquest anàlisi qualitatiu, podem destacar que el model proposat per Bolonya, que situa les competències en el centre del disseny de les titulacions com a garant d'una educació per a l'ocupació, respon efectivament a les necessitats del món empresarial actual, que demanda professionals que, més enllà d'uns coneixements concrets, sàpiguen posar al servei de l'empresa un conjunt de competències transversals. Del desplegament d'aquestes competències en l'organització en depèn la capacitat d'adaptació als nous reptes plantejats pel desenvolupament tecnològic, la globalització dels mercats o els nous models de negoci.

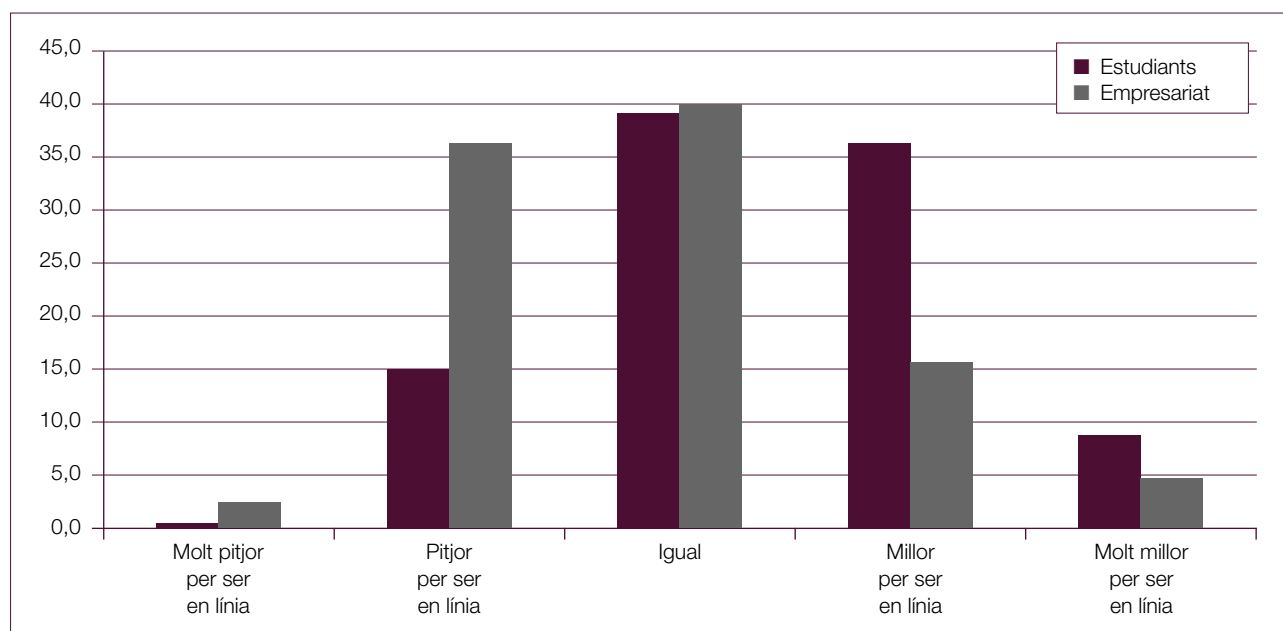
Per acabar, i quan deixem un espai als experts perquè s'aventurin a preveure quines seran les competències que en un futur immediat protagonitzaran els processos de selecció, sorgeixen competències com l'*helicopter ability* o capacitat d'anàlisi de les situacions des d'una perspectiva integral, la capacitat de rendir comptes amb un mateix, la cooperació, la capacitat d'interacció personal, o l'esperit innovador, entre altres. És responsabilitat de les universitats estar amatents a aquests canvis perquè, si efectivament, com dèiem en un inici, les competències són el punt dinàmic de referència per adaptar l'oferta educativa, incorporin tots aquests canvis en el disseny de les seves titulacions.

3. I quina és la percepció dels estudiants en línia?

Si bé no és l'objectiu d'aquest article exposar els resultats i conclusions de l'anàlisi quantitatiu a partir de l'enquesta realitzada a estudiants, graduats i empresaris, resulta interessant concloure'l contrastant l'opinió dels experts respecte a l'impacte de la formació en línia en la ocupabilitat dels titulats en ADE, amb la percepció dels enquestats.

En aquest sentit, l'enquesta, administrada en línia, d'una banda a estudiants de primer any i graduats del grau d'ADE de la UOC, i de l'altra, a empresaris associats a la Fundació Factor Humà i a l'Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció (ACCID), posa bàsicament de manifest que els estudiants (299) i graduats (40) es mostren satisfets amb la formació que estan rebent o que han rebut (amb un grau de satisfacció mitjana de 4,12 sobre 5). Aquesta opinió favorable respecte a la titulació, en la qual els estudiants consideren que a escala competencial estan més ben formats (36,6 millor i 8,9 molt millor), contrasta amb la visió negativa amb la qual esperen ser valorats per l'empresariat pel fet de ser graduats en ADE en línia

Gràfic 1. Percepció de l'estudiant respecte la valoració del seu perfil competencial



Tal i com mostra el gràfic 1, gairebé el 40% (36,6% pitjor; 2,4% molt pitjor) dels enquestats creu que el seu títol serà menysvalorat pels ocupadors pel fet d'haver-se obtingut en línia, mentre que només el 20% pensa que serà percebut com a millor o molt millor. Aquest problema d'autoestima no es confirma amb les opinions copades de les empreses (249), ja que en consonància amb el que conclouen estudis com el de Seibold (2007), han manifestat que gran part de les competències transversals es desenvolupen per igual en les dues modalitats d'ensenyament.

Conclusions

En el context actual, en què s'exigeix que la formació exerceixi de revulsiu en el foment de l'ocupabilitat, la capacitat competencial dels futurs graduats és un repte ineludible per a les universitats, amb independència de quin sigui seu model educatiu. Tanmateix, la perspectiva de la formació al llarg de la vida suposa una gran oportunitat

per la formació en línia, no només per a la seva accessibilitat i compatibilitat, sinó també per la seva capacitat contrastada de fomentar aquest desenvolupament de competències professionals. En aquest sentit, la rellevància al perfil competencial que atorguen els experts en selecció de personal, així com la percepció favorable de l'empresariat envers les capacitats dels graduats en ADE en línia, subratlla el repte de continuar innovant en aquesta metodologia educativa per garantir l'òptim desenvolupament de totes les competències que demanda i demanarà el mercat de treball i en definitiva la societat.

Referències bibliogràfiques

- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M. (2005). «The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for obtaining a faculty position». *The American Journal of Distance Education*, núm. 19, vol. 2, pàgs. 71-85.
- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M. (2006). «The acceptability of online degrees earned as a credential for obtaining employment». *Communication Education*, núm. 55, vol. 1, pàgs. 32-45.
- ADAMS, J.; & DEFLEUR, M.; HEALD, G. (2007). «The acceptability of a doctoral degree earned online as a credential for health professionals». *Communication Education*, núm. 56, vol. 3, pàgs. 292-307.
- ADECCO (2013). <[HTTP://WWW.ADECCO.ES/_DATA/NOTASPRENSA/PDF/473.PDF](http://www.adecco.es/_DATA/NOTASPRENSA/PDF/473.PDF)>
- BANGEMANN M. (1996). «Technology and Services in the Information Society». The European Vision of the Information 10th World Congress Bilbao, 3 de juny de 1996 [en línia]. <<http://europa.eu.int/en/comm/dgiii/speeches/bangwit.htm>>
- BARAJAS, M. (2002) «Restructuring Higher Education institutions in Europe: The case of virtual learning environments». *Interactive Educational Multimedia*, núm. 5 pàgs. 1-28. <<http://www.ub.es/multimedia/iem>>
- CHANEY, E. G. (2002). *Pharmaceutical employers' perceptions of employees or applicants with e-degrees or online coursework*. (Tesi doctoral, Indiana State University, Indiana, EUA). [Data de consulta: 9 de gener de 2008] ProQuest Digital Dissertations database. (Publicació núm. AAT 3061561).
- FLOWERS, J.; BALTZER, H. (2006). «Hiring Technical Education faculty: Vacancies, criteria, and attitudes toward online doctoral degrees». *Journal of Industrial Teacher Education*, núm 43, vol. 3.
- GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe*. Informe final. Proyecto Piloto-Fase 1 (ANECA, 2003).
- GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2005). *Tuning educational structures in Europe*. Informe final. Proyecto Piloto-Fase 2 (ANECA 2005).
- JACKSON, D. (2012) «Non-technical competencies in undergraduate business degree programs: Australian and UK perspectives». *Studies in Higher Education*, núm. 37, pàg. 5
- KRENTLER, K. A.; WILLIS-FLURRY, L. A. (2005). «Does Technology Enhance Actual Student Learning? The Case of Online Discussion Boards». *Journal of Education for Business*, Juliol/Agost, pàgs. 316-321.
- SEIBOLD, NORENE, K. (2007). *Employers' perceptions of online education*. (Tesi doctoral, Oklahoma State University, Oklahoma, EUA). [Data de consulta: 9 de gener de 2008] ProQuest Digital Dissertations database. (Publicació núm. AAT 3274545).
- SHEFRIN, H. (2009). «Ending the management illusion: preventing another financial crisis». *Ivey Business Journal*, gener/febrer [en línia]. <http://www.iveybusinessjournal.com/article.asp?intArticle_ID=805>
- TYMON, A (2013). «The student perspective on employability». *Studies in Higher Education*. Núm. 38, vol, 6, pàgs. 841-856.



Àngels Fitó Bertran

afitob@uoc.edu

Directora dels Estudis d'Economia i Empresa (UOC)

Doctora en Comptabilitat i Auditoria per la Universitat de Barcelona i màster en Direcció Fiscal i Financera de l'Empresa (UB). Directora dels Estudis d'Economia i Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya. Durant anys ha compaginat la docència i recerca en comptabilitat i gestió en diferents universitats amb la consultoria empresarial. Les seves línies d'investigació es centren en l'estudi de les noves eines de gestió, el procés de convergència de la normativa contable internacional, així com l'impacte de l'*e-learning* en l'empresa. El fruit d'aquesta investigació són diverses publicacions i ponències en congressos nacionals i internacionals
<<http://www.uoc.edu/webs/afitob/CA/curriculum/index.html>>

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>.

