

MOMENT 4

1. COMPETÈNCIES PROFESSIONALS	111
1.1. De les qualificacions a les competències	111
1.2. Definició de competència.....	113
1.3. Tipologia de competències.....	114
2. QUÈ VALOREN LES EMPRESES EN LA CONTRACTACIÓ DE TITULATS UNIVERSITARIS?	117
2.1. Les funcions dels titulats universitaris a les empreses de la mostra.....	117
2.2. Les característiques més valorades.....	118
3. RECOMANACIONS PER A LA RECERCA DE FEINA	122
4. BIBLIOGRAFIA	124

L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL EN LA TUTORIA UNIVERSITÀRIA

En aquest apartat, el propi centre, adjuntarà:

- El pla d'estudis de la o de les titulacions corresponents
- Les competències específiques de cada titulació

1. COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

La gran transformació estructural dels nostres dies provoca **noves formes de producció**. En conseqüència, els nous tipus d'organització laboral incideixen en la desaparició de les formes tradicionals de divisió del treball.

Alguns autors consideren la digitalització de la informació com la tercera revolució més important de la humanitat després de la invenció de l'escriptura a Mesopotàmia i després de la impremta per Gutenberg. Aquesta transformació actual, que inclou els canvis tecnològics, econòmics i socials, suposa unes **noves lògiques de producció que impliquen, a la seva vegada, nous requeriments professionals**.

Assistim a l'inici d'un **canvi qualitatiu en el concepte de professió** que va més enllà de les capacitats i les qualificacions, per centralitzar la seva atenció en les competències. Segons aquesta nova concepció, les competències professionals constitueixen la base essencial en el món professional. **Més que experts experimentals es requereixen professionals competents**.

Les **característiques** d'aquest nou paradigma comú a totes les professions són:

- El grup de treball com a unitat bàsica, en contraposició a la individualitat de les situacions professionals anteriors.
- Caràcter imprevisible de les operacions a realitzar en un lloc de treball, amb el lògic increment de la necessitat de resoldre problemes *in situ*.
- Complexitat de les funcions a realitzar, no només en les operacions en si, sinó també en la presa de decisions sobre el producte i gestió de l'empresa.
- Augment de l'autonomia, front al treball assignat en el model taylorista i fordista.

1.1. De les qualificacions a les competències

Aquest paradigma porta conseqüentment una **nova manera d'entendre el rol del treballador** i també una nova preparació. Ja no valen només aptituds formals per una determinada professió, sinó que s'han de posseir coneixements i destreses que transcendeixin els límits del camp professional i siguin generalitzables, que permetin l'adaptació a les diferents situacions i funcions que un treballador haurà de desenvolupar a l'empresa:

- a) Una major capacitat de comunicació i cooperació, donat que el grup és essencial.

- b) Un pensament coordinat que faciliti la capacitat de pensar i actuar en contextos diversos, d'apatar-se a sistemes complexos i de comprendre situacions d'interdependència.
- c) La iniciativa i la creativitat per trobar noves solucions. L'aprenentatge no es limita a resoldre els nous reptes que es plantegen en el treball, també s'ha d'orientar a la millora i la innovació.
- d) L'aprendre a aprendre com una actitud bàsica davant el repte professional.

Per obtenir i per mantenir un lloc de treball, no són suficients les capacitats professionals que es puguin adquirir a través d'una formació professional de base i/o específica, sinó que s'han de posseir el saber ser i el saber estar.

TRANSFORMACIÓ ESTRUCTURAL	CANVI DEL MERCAT LABORAL	SER COMPETENT
<p>Els canvis tecnològics han capgirat els llocs de treball. Rev. Industrial: feines repetitives, memorístiques.</p> <p>Rev. Tecnològica: saber processar gran quantitat d'informació, tenir iniciativa, crear.</p> <p>L'economia s'ha convertit en global. Flexibilitat. Mobilitat geogràfica. Competències lingüístiques. Inversió en autoformació.</p> <p>La transformació social afecta el món laboral. Aparició de noves professions (p ex.: camp social -incorporació de la dona al mercat laboral).</p>	<p>Les tendències actuals són:</p> <p>Flexibilitat (disponibilitat): en horaris, continguts de feina, tasques a realitzar.</p> <p>Polivalència i multidisciplinarietat: diversificació de funcions, necessitat de visió àmplia i global del treball que es fa, coneixements múltiples.</p> <p>Capacitat d'aprendre contínuament.</p>	<p>La competència professional va més enllà de la preparació tècnica. Cal tenir competència d'acció.</p> <p>La persona competent és capaç de resoldre problemes professionals de manera autònoma i flexible, està capacitada per col·laborar en el seu entorn professional i en l'organització del treball.</p> <p>Ser competent avui comporta:</p> <p>Competència tècnica (saber). Competència metodològica (saber fer). Competència participativa (saber estar). Competència personal (saber ésser).</p>

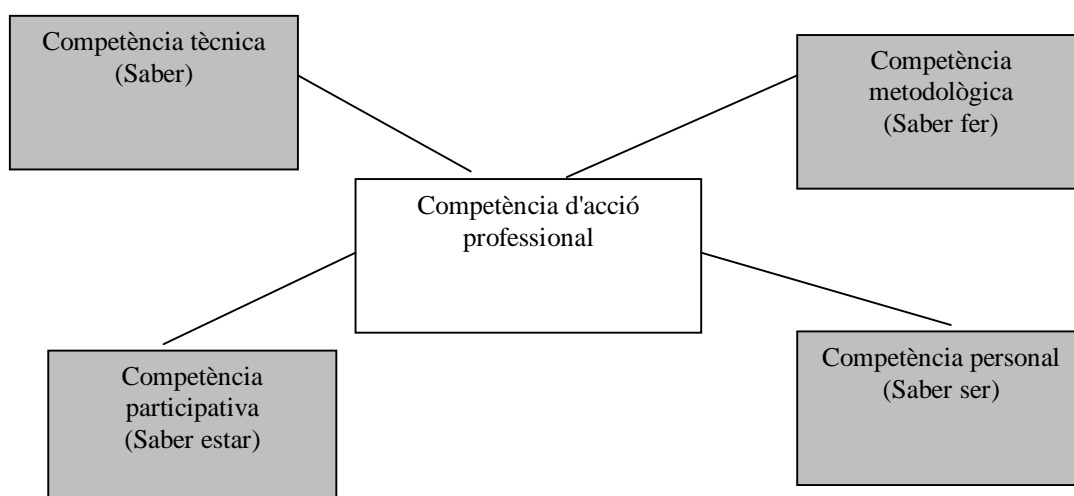
1.2. Definició de competència

La competència és el conjunt de coneixements, procediments, actituds i capacitats que una persona posseeix i són necessàries per a:

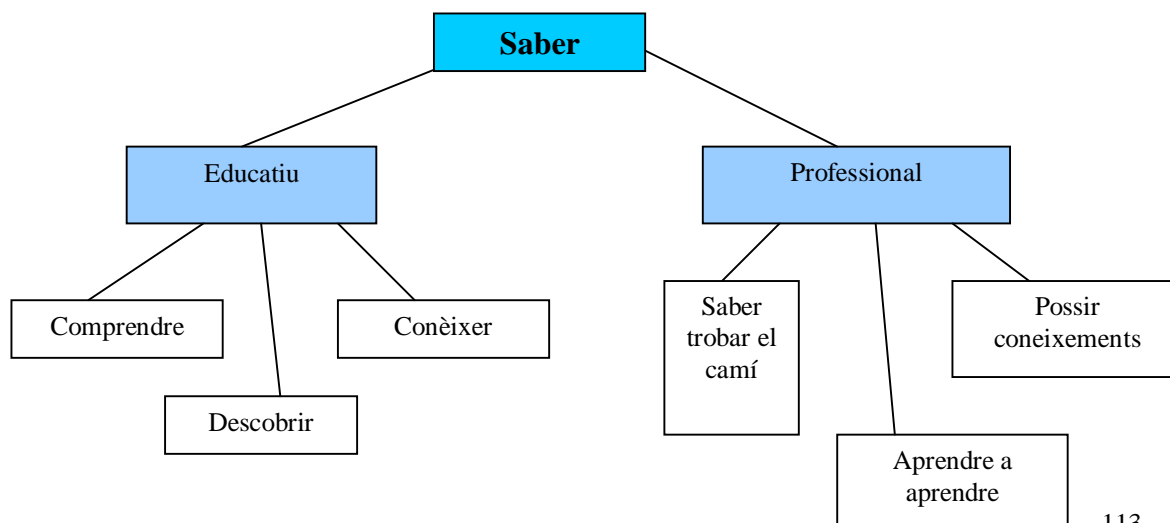
- fer front de forma efectiva -amb el nivell i qualitat de desenvolupament requerits- a les tasques que demanda una professió en un determinat lloc de treball,
- resoldre els problemes que sorgeixin de manera autònoma i creativa i
- col·laborar en l'organització del treball i amb el seu entorn socio-laboral.

1.3. Tipologia de competències

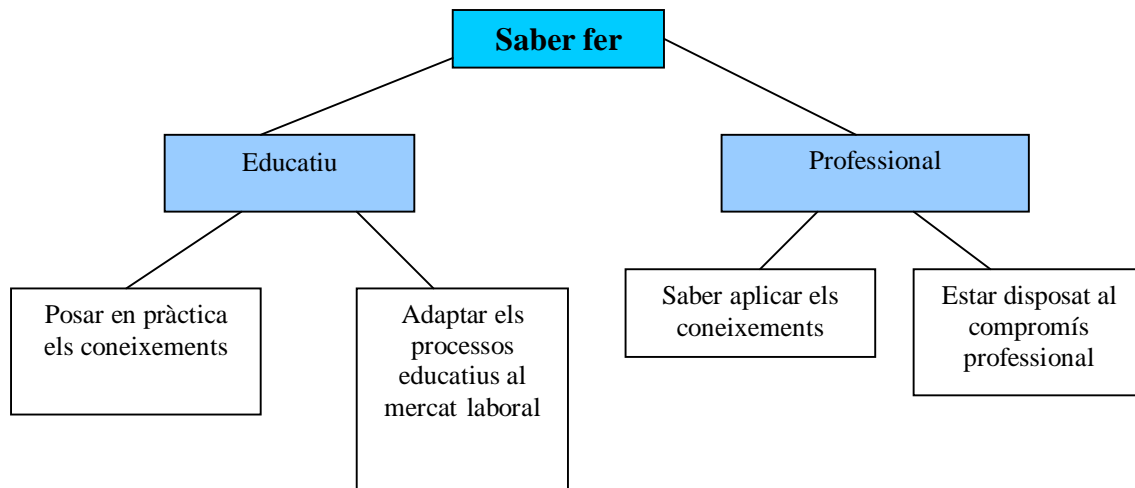
La competència d'acció professional es presenta com la combinació de competències que atenyen a diverses ordres de la persona relacionades amb: a) els coneixements, aptituds i destreses tècniques (saber), b) les formes metodològiques de procedir en el treball (saber fer), c) les pautes i formes de comportament individuals i col·lectives (saber estar), d) les formes d'organització i interacció (saber ser). Per tant, les competències són quatre i són aquestes:



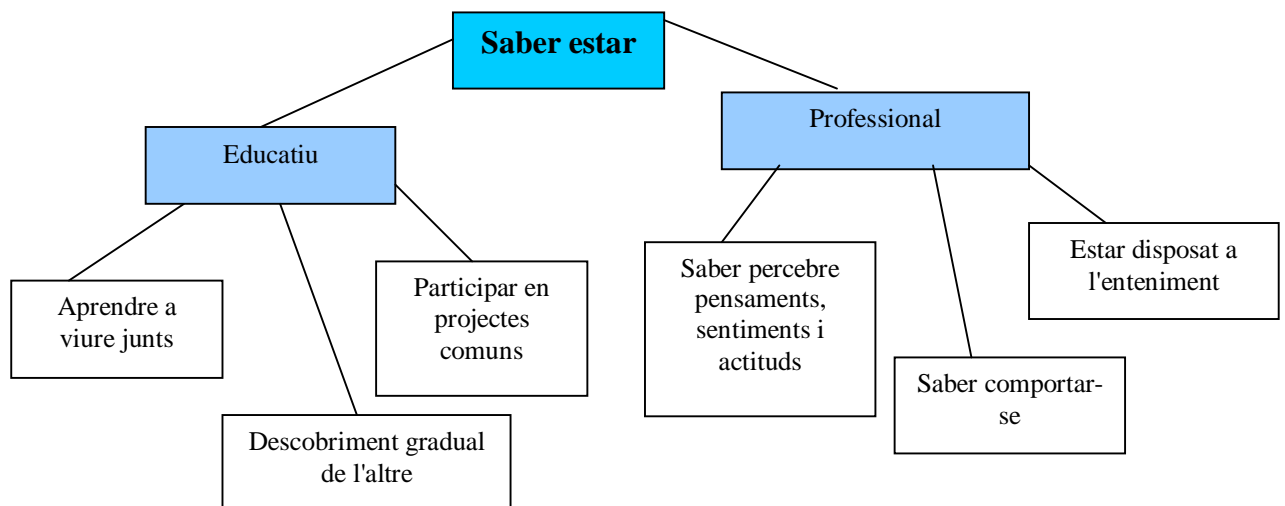
- **Competència tècnica**, per dominar, com a expert, continguts i tasques del seu àmbit professional així com coneixements i destreses requerits en un ampli entorn de treball. (Saber)



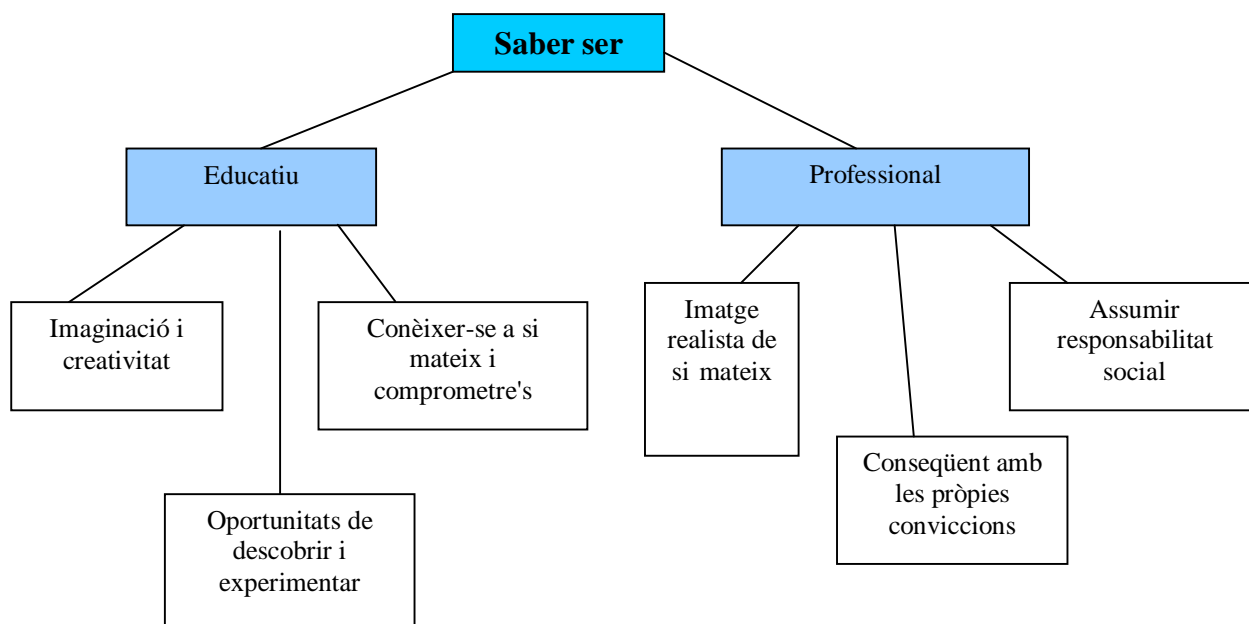
- **Competència metodològica**, per saber reaccionar a temps davant els problemes, aplicant procediments adequats a les tasques encomanades i a les irregularitats que es presenten, així com trobar de forma autònoma vies de solució i transferir adequadament les experiències adquirides a altres situacions de treball. (Saber fer).



- **Competència participativa**, per saber col·laborar en el treball amb altres persones de forma comunicativa i constructiva, així com demostrar un comportament orientat al grup i a l'enteniment interpersonal. (Saber estar)



- **Competència personal**, per saber participar en l'organització del lloc de treball i en el seu entorn laboral, ser capaç d'organitzar i decidir i estar disposat a acceptar responsabilitats. (Saber ser).



Aquestes quatre competències es poden agrupar en **competències específiques** (competència tècnica i competència metodològica) i en **competències transversals** (competència participativa i competència personal). En aquest cas ens centrarem més en les competències transversals, ja que les competències específiques són les que generalment ja es posaven en l'habitual model de currículum.

Competències específiques

Són aquelles adquirides en l'especialització professional. No poden ser transferibles, a no ser indirectament, per les habilitats adquirides que puguin ser readaptades. Els continguts estan relacionats estrictament a un perfil professional.

Competències transversals

Són aquelles competències genèriques, comunes a la majoria de professions i que es relacionen amb la posada en pràctica integrada d'aptituds, característiques de personalitat, coneixements adquirits i també valors.

Ens referim a aquelles que són necessàries per desenvolupar-se de manera competent en el nivell requerit pel treball, al mateix temps que permeten una contínua adaptació al canviant món laboral.

L' Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), apunta les competències transversals:

- Competències instrumentals:
 - Capacitat d'anàlisi i síntesi.
 - Capacitat d'organització i planificació.
 - Comunicació oral i escrita en la llengua nativa.
 - Coneixement d'una llengua estrangera.
 - Coneixements d'informàtica relatius a l'àmbit d'estudi.
 - Capacitat de gestió de la informació.
 - Resolució de problemes.
 - Presa de decisions.

- Competències personals:
 - Treball en equip.
 - Treball en equip de caràcter interdisciplinari.
 - Treball en un context internacional.
 - Habilitats en les relacions interpersonals.
 - Reconeixement a la diversitat i a la multiculturalitat.
 - Raonament crític.
 - Compromís ètic.

- Competències sistèmiques:
 - Aprenentatge autònom.
 - Adaptació a noves situacions.
 - Creativitat.
 - Lideratge.
 - Coneixement d'altres cultures i costums.
 - Iniciativa i esperit emprenedor.
 - Motivació per la qualitat.
 - Sensibilitat cap a temes mediambientals.

Segons l'estudi realitzat per la Camera de Comerç de Barcelona sobre la "Tipologia de qualitats personals en el perfil futur del treballador industrial", el llistat de competències transversals per ordre d'importància és:

- 1.- Treball en equip.
- 2.- Capacitat per ensenyar.
- 3.- Identificació i resolució de problemes.
- 4.- Mobilitat interna/geogràfica.
- 5.- Comunicació.
- 6.- Responsabilitat.
- 7.- Motivació.
- 8.- Preparació de màquines.
- 9.- Abastament de màquines (càrrega i buidat).
- 10.- Canvi d'útils.
- 11.- Mètode de treball.
- 12.- Inspecció i verificació: autocontrol.
- 13.- Manteniment preventiu.
- 14.- Presa de decisions.
- 15.- Creativitat.
- 16.- Interès en reciclar-se.

- 17.- Autoaprenentatge.
- 18.- Iniciativa pròpia.
- 19.- Qualitat i verificació.
- 20.- Seguretat laboral.
- 21.- Manteniment.
- 22.- Millora de processos i/o productes.
- 23.- Gestió d'eines.
- 24.- Documentació generada.

Importància de les competències transversals

Tres raons per les quals el tema de la formació basada en competència és important per a tots els països:

- Perquè emfasitza i focalitza l'esforç del desenvolupament econòmic i social sobre la valorització dels recursos humans i la capacitat humana per construir el desenvolupament. En aquest sentit, constitueix una manera de recuperar la humanització del treball centrant el procés de creixement econòmic i desenvolupament social en l'ésser humà, com a agent i beneficiari del canvi.
- Perquè aquest enfocament sembla respondre millor que altres a la necessitat de trobar un punt de convergència entre formació i treball, entre els esforços educatius i de formació de mà d'obra, per una banda, i el funcionament del mercat de treball, per una altra.
- L'enfocament de competències s'adapta a les necessitats dels canvis estructurals que hem descrit anteriorment, i que és omnipresent en la societat internacional sota una multiplicitat de formes. La competència professional és un aspecte dinàmic, que posa èmfasi i valor a la capacitat humana per innovar, per enfrontar-se al canvi i gestionar-lo, anticipant-se i preparant-se per aquest, en comptes de convertir-se en víctima passiva i arrasada per transformacions sense control.

2. QUÈ VALOREN LES EMPRESES EN LA CONTRACTACIÓ DE TITULATS UNIVERSITARIS?

Aquesta informació està extreta d'un estudi realitzat per la Fundació Bosch i Gimpera (Formació Continuada Les Heures) de la Universitat de Barcelona, en el qual han intervingut 70 empreses de diferents sectors i dimensions, al llarg dels anys 1998 i 1999.

2.1. Les funcions dels titulats universitaris a les empreses de la mostra

De forma molt majoritària, el denominador comú de les funcions que s'encomanen als titulats universitaris en les empreses de la mostra és que es tracta de funcions que comporten una càrrega de responsabilitat, sigui en el vessant tècnic o en el de gestió. Pràcticament no apareix cap cas en què titulats universitaris estiguin contractats per a funcions molt per sota de la seva qualificació. Vegem algunes de les funcions a què fem referència:

- Realització d'estudis de diagnòstic ambiental.
- Implantació de sistemes de gestió ambiental.
- Recursos Humans.
- Gestors de formació.
- Tècnics de prevenció de riscos laborals.
- Responsables comercials.
- Responsables de Qualitat.
- Tasques de comandament intermedi o superior en totes les àrees de l'empresa.
- Orientadors i insertors laborals.
- Enginyeria de processos.
- Investigació, projectes i desenvolupament.
- Caps de departament, gerents.
- Responsables d'inspeccions tècniques.
- Laboratoris i anàlisis químiques.
- Assessorament jurídic.
- Marketing.
- Administració, gestió i finances.

També hi ha un conjunt de funcions que són les que solen encomanar-se a titulats universitaris joves, amb la idea que progressin i es promocionin al si de la empresa i puguin assumir tasques de comandament a mig termini: consultor júnior, júnior que puguin esdevenir caps de departament (5/6 anys), etc.

Totes les fonts estadístiques confirmen que els titulats universitaris aconsegueixen inserir-se en el món del treball amb més facilitat que col·lectius amb menys formació. Això, de tota manera, no ha d'incloure a concebre el procés d'inserció professional dels titulats universitaris com un camí de roses. Però les dades estadístiques mostren que els universitaris pateixen molt menys el fenomen de l'atur.

2.2. Les característiques més valorades

En relació a les característiques que les empreses consultades valoren més en els titulats universitaris cal destacar dues qüestions. En primer lloc, l'escassa dispersió que existeix en les respostes obtingudes. Gairebé totes les empreses coincideixen a assenyalar quatre aspectes en què basen els seus criteris de selecció: les actituds, l'experiència professional, les aptituds i la formació (vegeu Taula 1).

Els **aspectes actitudinals** destaquen força per sobre de la resta de factors. S'assenyalen qüestions com la capacitat d'iniciativa, la capacitat de treball, la capacitat de relació i comunicació, el dinamisme, l'autonomia i la identificació amb l'empresa. Volem destacar, en aquest sentit, l'escassa importància que els titulats universitaris joves solen atribuir a tots aquests factors, sovint considerats com a absolutament trivials. Sovint els universitaris assimilen l'ocupabilitat a l'acumulació de coneixements: com més coneixements tingui més possibilitats tindrà de trobar feina. Aquesta concepció produeix quadres de sobreformació alarmants de persones que han fet de l'acumulació de coneixements la seva principal estratègia per a trobar feina. Les dades obtingudes en aquest estudi confirmen -si és que encara calia- el desencert d'una estratègia d'aquest tipus.

Una altra característica ben valorada és la **formació** rebuda pels candidats a un lloc de treball, entenent que per formació ens referim tant a la que acredita el títol acadèmic obtingut com a la formació complementària que es pugui acreditar. Podria interpretar-se, en aquest àmbit, que la titulació acadèmica té la condició de requisit “sine qua non” i la formació complementària tendeix més a ser considerada com un mèrit en el procés de selecció.

Taula 1: Característiques més valorades dels titulats universitaris

<i>Actituds (iniciativa, capacitat de treball, capacitat de relació i comunicació, autonomia, dinamisme, identificació amb l'empresa...)</i>	58
<i>Formació adequada (titulació acadèmica)</i>	45
<i>Aptituds (saber treballar en equip, ser capaç d'aprendre, polivalència...)</i>	44
<i>Experiència professional</i>	41
<i>Formació complementària adequada</i>	36
<i>Recomanacions personals</i>	2

Un seguit d'aspectes aplegables en la categoria d'**aptituds** apareixen en tercer lloc d'importància. Les empreses donen cada cop més importància a aspectes com la capacitat d'aprendre, la capacitat de treballar en equip i la polivalència.

La quarta característica més assenyalada és l'**experiència professional**. Aquest factor condicionador de l'accés als llocs de treball planteja als titulats universitaris joves un cercle viciós llargament denunciat: no puc accedir a cap feina, perquè em manca experiència i precisament per això no puc adquirir-la. Probablement, en les condicions actuals, la manera de començar a trencar aquesta sensació és accedir a les diferents opcions de pràctiques en alternança, actualment disponibles per als titulats universitaris: des dels convenis de cooperació educativa universitat-empresa fins a les pràctiques organitzades per una quantitat apreciable de centres de formació no reglada. A banda de la indubtable utilitat formativa que tenen -o han de tenir prioritàriament- les pràctiques, també poden utilitzar-se per a acreditar una certa experiència professional (o pre-professional).

Remarcar també la gairebé total **absència** d'una de les característiques que normalment s'accepten com a fonamentals en els perfils professionals del personal amb formació universitària: els **idiomes**. Aquesta constatació admet dues interpretacions: potser el coneixement d'idiomes no és en el fons un requisit tan important com habitualment es vol fer creure, o potser simplement ha passat a la categoria de requisit indispensable com pot ser-ho el domini de diversos programes informàtics.

Per tal d'acotar amb més precisió les característiques més valorades per les empreses en els titulats universitaris, es va demanar quins factors, en cas de diversos candidats amb les mateixes característiques per a un lloc de treball, determinaven l'elecció final. Les respostes obtingudes es poden veure a la Taula 2.

Taula 2. Factors més determinants en la selecció de candidats

<i>Actituds (identificació amb la política de l'empresa, empatia, carisma, iniciativa, dinamisme, capacitat d'emprendre projectes, capacitat d'adaptació, interès i il·lusió pel lloc de treball, seguretat en si mateix...)</i>	50
<i>Aptituds (polivalència. Capacitat de resolució de problemes, capacitat de treball en equip...)</i>	17
Experiència professional	15
Anglès	5
Recomanacions personals	4
Proximitat al lloc de treball	4

Fonts de proveïment per a la selecció

A quines entitats recorren les empreses quan han de seleccionar titulats universitaris? Es destaca el fet que es recorre poc a entitats d'intermediació en el mercat de treball i més a mecanismes de selecció directa des de la pròpia empresa (vegeu Taula 3). El principal bloc d'empreses fa servir diferents fórmules de **borses de treball pròpia**. Aquestes fórmules adopten diferents formes: fitxes d'estudiants que han fet un període de pràctiques a l'empresa, *currículum vitae* adreçats a l'empresa per part de diferents persones, contactes del personal de l'empresa, familiars de treballadors, etc.

Un segon bloc l'ocupen les **borses de treball externes**. Aquestes borses són les dels col·legis professionals o les de centres de formació que tenen titulats universitaris com un dels col·lectius principals d'usuaris i que, al mateix temps, mantenen una relació de contacte i servei amb un conjunt remarcable d'empreses.

La tercera via més emprada és l'**anunci a la premsa escrita**. La constatació de l'ús freqüent de la premsa per part de les empreses hauria de servir per combatre l'escepticisme força estès que existeix entre els titulats universitaris en relació a l'eficàcia de trobar feina a través dels anuncis de premsa.

Molt per darrera d'aquestes tres opcions apareix el servei públic d'ocupació (OTG i Servei Català de Col·locació) i les empreses de selecció personal. Aquestes últimes les utilitzen principalment les empreses grans (i algunes mitjanes).

Taula 3: Principals fonts de proveïment de personal

Selecció directa/Borsa de treball pròpia (currículums recollits, referències d'estudiants en pràctiques, correr de boca en boca, persones que han assistit a cursos realitzats per la empresa, familiars de treballadors...)	56
Borses de treball (col·legis professionals, centres de formació)	46
Premsa	39
OTG/Servei Català de Col·locació	17
Empreses de selecció.	15
Empreses de treball temporal	4
Serveis municipals	3

Les persones enquestades també esmenten els serveis municipals d'ocupació i les Empreses de Treball Temporal (ETT) com a fonts de proveïment de personal universitari. Tot i que en aquest estudi només apareguin quatre empreses que utilitzen aquest procediment, l'experiència demostra que probablement no es tracti d'una estratègia tan minoritària.

Els processos de selecció

S'utilitza majoritàriament la realització d'**entrevistes** i l'anàlisi de *Curricula Vitae* (vegeu Taula 4).

Taula 4: Punts clau del procés de selecció

<i>Entrevistes</i>	65
<i>Anàlisi de Curricula Vitae</i>	22
<i>Proves específiques (supòsits pràctics, projectes...)</i>	22
<i>Proves de personalitat (tests)</i>	17
<i>Períodes de prova per a verificar rendiment</i>	10
<i>Empreses de selecció</i>	5
<i>Empreses de treball temporal</i>	1

Es ratifica la importància de qualsevol fórmula que permeti ser observat en directe per tècnics i comandaments de les empreses.

També és important tenir el **Currículum Vitae** sempre actualitzat i adequar-lo a les condicions i requisits de cada selecció.

La importància concedida a les entrevistes remarca un cop més la rellevància de les actituds en els processos de selecció. Si el *Currículum Vitae* pot parlar de les nostres aptituds, coneixements, etc., l'entrevista serveix fonamentalment per a copsar actituds. En el lapse de temps que solen ocupar les entrevistes, no és habitual que serveixin per a constatar les competències professionals dels candidats. Per exclusió, doncs, el més freqüent és que serveixin per a contrastar si les actituds del candidats - el seu "saber estar"- s'adiuen al perfil definit per l'empresa.

També les **proves específiques** tenen la seva importància. En aquestes proves del que es tracta és de mesurar les habilitats professionals i la capacitat d'aplicació dels coneixements teòrics a les necessitats pràctiques de l'empresa. D'altra banda, remarcar la molt inferior rellevància que es concedeix al **tests de personalitat**. Els tests es consideren com un factor secundari/complementari en el procés de selecció considerat globalment.

Contractació de serveis externs

L'autoocupació és una de les opcions que els titulats universitaris tenen per a la seva inserció professional. Les actuals tendències del mercat de treball afavoreixen el fet que un col·lectiu que parteix d'una situació d'avantatge des dels inicis del seu itinerari d'inserció tingui possibilitats d'explotar el seu alt nivell de formació, oferint aquests serveis a les empreses com a professional independent.

Per aquests motius es va considerar necessari esbrinar quins eren els serveis que l'empresa contractava a empreses externes, per tal de comprovar en quines àrees del sector terciari eren més factibles les alternatives d'autoocupació per a titulats universitaris. Val a dir que no s'ha fet referència a tots els serveis que l'empresa pogués contractar externament, sinó només a aquells serveis que requerissin un alt nivell de qualificació i que, habitualment, fossin prestats per titulats universitaris.

Taula 5: Tipus de serveis externs prestats per titulats universitaris

Formació	24
Serveis jurídics	33
Consultoria/Assessorament (estudis d'avaluació, gestió total o parcial de projectes, etc.)	33
Laboratoris	17
Tècnics especialistes per a treballs concrets	17
Manteniment d'equips	15
Qualitat	14
Gestoria administrativa	8
Temes informàtics	4
Selecció de personal	2

Aquestes són un conjunt molt heterogeni de petites empreses de serveis que es van consolidant i que poden furnir bones oportunitats de col·locació per als titulats universitaris.

3. RECOMANACIONS PER A LA RECERCA DE FEINA

En primer lloc es destaquen les recomanacions que fan referència a la necessitat de **fer front a períodes d'atur amb un alt nivell d'activitat**: recórrer a tots els serveis de col·locació existents, tenir dedicació a la recerca de feina, i d'altres de similars. Per tant, la **planificació** i la bona **gestió** de la recerca de feina és una realitat inqüestionable. D'aquestes recomanacions se'n deriva, a més, la necessitat de **diversificar les accions de recerca de feina**: apuntar-se a borses de treball no és millor ni pitjor que fer-ho al Servei Català de col·locació o enviar currículums a les empreses. El que és inqüestionablement millor és fer aquestes tres accions i unes quantes més de forma planificada i avaluant-ne els resultats. En aquest sentit, diverses empreses recomanen amb èmfasi la necessitat de definir amb precisió els objectius de la recerca de feina (*“saber el sector i el lloc on es vol treballar”, “saber el que es busca”...*).

El segon bloc de recomanacions es refereix a la necessitat de **treballar les actituds** per part de les persones que busquen feina. Això es refereix a expressions genèriques com ara *“treballar l'actitud”, “tenir i mostrar voluntat de superació”,* però també amb termes més precisos com *“millorar la capacitat d'adaptació a la cultura i l'entorn de les empreses”, “millorar el coneixement i la capacitat d'adaptació al món laboral”, “treballar la capacitat d'integrar-se en grups de treball”,* etc. Fins i tot es recomana tenir i mostrar valors tan elementals com la *franquesa* o la *sinceritat*, la qual cosa

remetria a la necessitat de no emmascarar la situació d'atur en què un es troba i, ben al contrari, mostrar la capacitat de gestionar amb iniciativa la recerca de feina.

També hem de destacar tot un conjunt de **recomanacions adreçades més específicament a titulats universitaris joves i amb poca experiència professional**. Recomanacions del tipus “*fer pràctiques o cursos accessoris realitzats en empreses*”, “*fer pràctiques en empreses*”, “*tenir o obtenir contactes personals en empreses*”, “*accedir a convenis universitat-empresa en la mesura del possible*”, etc., són les que es destaquen.

Moltes recomanacions també incideixen en la **necessitat de formar-se**: “*continuar amb la formació*”, “*fer una formació complementària diversificada*”, “*millorar el coneixement d'idiomes*”, “*bona preparació*”, “*formar-se molt bé*”, “*no deixar de formar-se*”.

Sembla evident, doncs, que la formació no només té un impacte positiu en la capacitació per a l'exercici professional sinó que, a més, el fet d'haver-se format és ben valorat pels qui prenen les decisions en les seleccions de personal.

No hi ha coincidència, en canvi, quan es tracta de definir si aquesta formació -o les pràctiques que esmentàvem abans o, en definitiva, qualsevol acció d'aprenentatge i/o qualificació que els titulats universitaris aturats puguin dur a terme- ha d'orientar-se cap a l'especialització o cap a la polivalència. Polivalència i especialització poden arribar a complementar-se, sempre que s'abandoni la idea que el mercat de treball ja ha començat a desterrar l'especialització absolutament tancada i monotemàtica.

Finalment, cal destacar que només una de les persones entrevistades recomana la **creació de la pròpia empresa** com a via de sortida de l'atur dels titulats universitaris. Per tant, es veu que en la cultura general del país encara no ha arrelat l'autoocupació com a alternativa a l'atur.

4. BIBLIOGRAFIA

- Echevarría, B.; Isus, S.; Sarasola L.; y Blazquez, A. (1996): *Orientació professional*. Barcelona: Univesitat Oberta de Catalunya.
- Gick, A y Pallarés, T. (1997): *Las competencias: ¿Qué está pasando en Europa?*
- Le Boterf, G. (2001): *Ingenieria de las competencias* . Barcelona: Gestión 2000
- Sarasola, L. (2000): *La competencia de acción como nuevo referente profesional. Lección magistral del proyecto docente*. San Sebastian. UPV.
- Levy-Boyer, C. (1996): *Gestión de las competencias* . Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

ANNEX 1