

ELS HISTORIADORS I LA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL. UNA REFLEXIÓ: OPORTUNITATS DE MILLORA I NOVES OPCIONS LABORALS

Miquel Solé i Sanabre

A l'article de l'Euncet del darrer any a la revista TERME es formulava una doble pregunta. Els historiadors són professionals capacitats per a fer front a aquesta nova era del coneixement? L'historiador s'ha de plantejar altres perspectives professionals que no siguin les tradicionals de la investigació i la docència? La resposta va ser clara: la capacitat del professional de la història per a analitzar fets, establir relacions, comprendre les nocions de canvi, contextualitzar normes, valors i conductes de diferents col·lectius, com també entendre la diversitat cultural, el converteixen en un individu competent per incidir amb garanties en la configuració de propostes culturals, gestionar empreses i institucions. En definitiva, l'historiador –afirmava– dona el perfil adequat per esdevenir “enginyer cultural”, i per aquest motiu ha de reclamar el seu espai de treball, en competència amb altres professionals, en la demanda que generen les entitats que actuen sobretot en el camp de la creativitat i la cultura.

Enguany voldríem anar un xic més enllà en la reflexió sobre el perfil professional de l'historiador. Quina és la raó que explica que alguns historiadors siguin capaços de desenvolupar amb èxit el seu l'ofici? Siguem fins i tots més atrevits. Quina és la causa que alguns historiadors assoleixin resultats superiors, fins i tot, en el desenvolupament de professions diferents a les que en principi els ha capacitat la seva formació universitària? Poden esdevenir gerents, caps de recursos humans, directors de màrqueting, etc.?

Tradicionalment, moltes persones associen l'èxit professional a la condició d'estudiant brillant. Un expedient acadèmic ple de matrícules d'honor és, per a una immensa majoria, la millor garantia d'esdevenir un professor excel·lent i un investigador brillant. Malauradament, i massa sovint, però, hem patit professors incapaços de gestionar adequadament una aula. És a dir, no sabien com generar el saber, el saber fer i el saber estar. Tot això, en molts casos, acompanyat per una baixa afecció per les disciplines en què impartien docència. I, nogensmenys, saberuts investigadors escriuen llibres inintel·ligibles i d'una utilitat científica i/o cultural més que dubtosa. Sens dubte, aquests casos ens haurien de fer reflexionar sobre si realment la capacitat cognitiva –el coneixement d'una matèria– i/o el coeficient intel·lectual són els únics factors que cal valorar quan es tracta de detectar el millor professional –en el nostre cas, historiador– per a desenvolupar una tasca.

El professor de la Universitat de Harvard David McClelland va publicar l'any 1973 l'article “Testing for competence rather than for intelligence”, a la revista *American Psychologist*, en el qual demostrava empíricament que les aptituds, els títols

i els expedients acadèmics no permeten predir ni la forma d'actuar d'una persona en el treball ni l'èxit que aquest pot assolir. Amb aquest i altres treballs, el professor McClelland va arribar a la conclusió que l'èxit laboral i personal no estaven directament relacionats amb la trajectòria acadèmica ni les aptituds, sinó amb les *competències*. El mateix McClelland va definir aquest concepte com el conjunt de característiques personals que es demostren mitjançant conductes i que estan directament relacionades amb un rendiment superior en el treball.

Evidentment, es poden trobar diferents definicions de competències que posen l'accent en uns aspectes o en d'altres i que, òbviament, complementen la definició de McClelland. No obstant això, el món empresarial sol coincidir en el fet que el millor diccionari de competències és el que ha elaborat la consultora Hay Group/McBerrr. És per aquesta raó que adoptem la seva definició de competències: "Conjunt de característiques personals de diferent índole (habilitats, actituds, valors, trets de personalitat, motivacions bàsiques) que es manifesten en uns determinats comportaments d'èxit. Aquestes característiques diferenciadores dels millors es denominen competències."

La classificació de les competències que ha dut a terme la consultora Hay Group està estructurada en cinc àrees: *competències de gestió personal, competències de gestió de l'equip de treball, competències d'influència, competències cognitives i competències d'assoliment*.

Les empreses, actualment –fins i tot també algunes institucions i administracions públiques–, es plantegen que per a assolir els seus objectius necessiten els millors professionals. L'extraordinària complexitat i competitivitat que avui dia manifesta l'economia global requereix fer constants redefinicions del negoci, és a dir, repensar permanentment el producte, el procés. Aquest repte no es pot pas dur a terme amb persones que només saben desenvolupar tasques; es necessiten professionals que, al marge d'una sòlida formació en la seva àrea de coneixement, tinguin les competències que els permetin assolir resultats superiors. Per tant, les persones que es volen continuar formant s'han de preocupar, quan complementen o amplien coneixements en una àrea, que els postgraus i/o màsters que triïn ofereixin quelcom més que teoria.

L'Euncet: Escola Universitària Caixa Terrassa

Els orígens de l'Escola Universitària Caixa Terrassa (Euncet) es remunten a l'activitat docent que Caixa Terrassa va iniciar l'any 1980, amb la voluntat de formar persones i equips directius que potenciessin les petites i mitjanes empreses. L'Euncet neix com a escola universitària el 1996, any en què passa a ser un centre adscrit de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Els títols universitaris de les diplomatures de Ciències Empresarials i Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió que imparteix l'Euncet són reconeguts com a

oficials per la Universitat Politècnica de Catalunya, mentre que els màsters (MBA i MIBA) i postgraus (Direcció i Administració d'Empreses, Direcció Financera, Direcció Estratègica de Recursos Humans, Direcció de Màrqueting i Vendes, i Direcció d'Operacions) ho són per la Fundació d'aquesta reconeguda universitat pública. Paral·lelament a la formació universitària, l'Escola imparteix formació continuada i actualment ofereix cursos de perfeccionament directiu, una desena de programes d'especialització, formació *in company* i formació en línia.

L'Escola està situada al parc natural de Sant Llorenç del Munt i de la Serra de l'Obac, a tres quilòmetres de Terrassa, i reuneix totes les condicions necessàries per afavorir el rendiment intel·lectual dels seus alumnes: silenci, tranquil·litat, concentració i contacte amb la naturalesa.

El centre té una extensió de més de 1.900 metres quadrats dedicats a l'ensenyament. Disposa d'aules equipades amb les tecnologies més modernes de suport a la formació, sales d'estudi, una pista d'esports, piscina, aparcament i un servei d'autobusos propi, gratuït per als nostres alumnes, des de les estacions de Renfe i Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya fins a l'Escola.

Per què un postgrau i/o un màster i per què a l'Euncet?

La realització d'un programa de postgrau i/o de màster dóna garanties per a consolidar el lloc de treball en uns moments d'incertesa i de canvis en el mercat laboral i, alhora, és la porta d'accés a llocs directius en organitzacions productives i institucions.

L'objectiu de l'Euncet és proporcionar, mitjançant els nostres programes de postgrau i de màster, una formació innovadora, personalitzada i de qualitat que esdevingui garantia de desenvolupament humà i professional per a les persones, i les prepari per exercir la direcció executiva amb criteris d'eficiència i productivitat per a les empreses.

L'Euncet ha consolidat un model que és la base de la seva metodologia i que es tradueix en la implicació del participant en un procés de desenvolupament integral de coneixements, habilitats i competències.

És en les competències on s'emfatitza la millora de les capacitats, les actituds i les aptituds, perquè aquestes són clau per a accedir a posicions directives en què el desenvolupament i la direcció d'altres persones constitueixen un punt bàsic que cal aconseguir per tal d'assegurar l'èxit professional.

Tan bon punt el participant accedeix a l'Euncet, es fa una valoració personalitzada del seu nivell inicial de competències i ha d'adquirir un compromís sobre quines són les que vol desenvolupar.

En unes sessions de *coaching* es treballen en paral·lel les assignatures convencionals, amb les competències següents:

- Direcció i desenvolupament de persones: Es tracta d'aconseguir que altres persones actuïn en la línia que es consideri adequada, emprant els diferents estils de

direcció disponibles segons cada circumstància. Implica esforç i interès per a aconseguir que les persones es desenvolupin a partir d'un coneixement profund d'elles mateixes i de les seves necessitats, i alhora fer coincidir els interessos de les persones i els de l'organització.

- Orientació a resultats: Es tracta de sentir-se motivat per a fer les tasques de la manera més eficaç possible, fins i tot superant els estàndards previstos, personals, passats i objectius. També implica posar esforç i interès per a aconseguir les fites personals que cadascú s'hagi marcat, en línia amb els objectius de l'organització.

- Capacitat analítica i de presa de decisions: És la capacitat d'entendre una situació complexa i poder identificar-ne les causes i les implicacions. Fer una anàlisi exhaustiva de la situació, organitzar les diferents parts del problema i establir les prioritats per tal d'actuar. Establir criteris de discriminació de la informació i arribar a conclusions i solucions que permetin prendre decisions en cada cas.

- Comunicació: És l'habilitat de poder transmetre i rebre informació de forma fiable, assegurant-se que el missatge s'envia i es rep de manera transparent i adequada en funció de cada interlocutor. Cal assegurar-se que tots els implicats en el procés han entès adequadament els continguts dels missatges i escoltar de forma activa, amb l'objectiu d'integrar totes les aportacions dels altres i enriquir les pròpies.

- Lideratge: és la intenció d'assumir el rol de líder en un grup o equip de treball. Implica la intenció i el desig de servir de guia als altres. La persona que exerceix el lideratge comunica i transmet la visió i els objectius del departament i ajuda la resta de membres de l'equip a assolir els objectius fixats.

Els alumnes dels màsters, un cop arribats al final del segon curs, són avaluats en el seu nivell competencial mitjançant *assessment centers* o centres d'avaluació. Els resultats de la prova els permeten conèixer el seu perfil competencial i així els possibiliten afrontar, amb més garanties, nous reptes laborals. Aquesta metodologia també és la base per a accedir a la borsa de treball i, per tant, constitueix un procés de preselecció per a assignar al candidat les ofertes que més escaiguin als seus interessos i a la seva realitat de desenvolupament de competències.

La metodologia d'aprenentatge de l'Euncet

L'Euncet disposa d'una metodologia pròpia, eminentment participativa, que permet a l'estudiant aplicar de manera immediata, al seu entorn professional, allò que aprèn a les classes presencials.

Tots els continguts, pràctics i reals, tenen present el marc teòric i conceptual que permet als assistents incrementar la seva cultura de gestió empresarial, tan necessària per a exercir càrrecs directius en el futur.

El reduït grup d'alumnes permet una relació constant entre ells i amb el professor, que facilita l'aprenentatge i, alhora, fomenta la interacció. D'aquesta manera,

*euncet



garantia de desenvolupament humà i professional

Màsters

MBA - Direcció i Administració d'Empreses

MIBA - Direcció Internacional de l'Empresa

Postgraus

Direcció d'Operacions

Direcció de Màrqueting i Vendes

Direcció Estratègica de RR.HH.

Direcció Financera

Administració i Direcció d'Empreses

Anàlisi i Experiències Reals en Mercats Internacionals

Fundació UPC

ct*escola universitària
caixaterrassa

Carretera de Terrassa a Talamanca, km 3
08225 Terrassa
93 730 19 00
www.euncet.es

ct*fundació caixaterrassa

l'alumne sent que pot anar a les sessions a plantejar qüestions que van més enllà d'aquells continguts que el professor comenta a classe com a part del temari del curs. En aquest sentit, a part de les sessions de classe, es proposen conferències amb ponents convidats, col·loquis amb experts i visites a empreses. En algunes matèries, el grup es desdobra per tal de poder incrementar encara més aquesta relació entre els estudiants i afavorir la comprensió dels continguts.

És interessant i convenient la preparació prèvia, per part de l'alumne, dels casos i els continguts que es treballaran a les classes posteriors. D'aquesta manera, les sessions presencials serveixen per a aprofundir en els continguts, posar en comú les aproximacions dels alumnes a la resolució dels casos i resoldre els dubtes que se'n deriven.

La presentació de casos pràctics, al costat del control de l'aprenentatge a través de treballs o tests, són constants al llarg de totes les sessions.

En resum, l'Euncet ha dissenyat un pla d'estudis que aporta una visió real i pràctica del funcionament de les empreses i de l'activitat directiva, i ha seleccionat un magnífic equip de professors, molt vinculats a aquesta dinàmica de transformació, amb l'objectiu que les opcions de postgrau i/o de màster que presentem siguin una oportunitat excel·lent perquè els alumnes trobin un espai professional en els àmbits de la gestió, la direcció i la gerència de l'empresa.

Els alumnes formats als postgraus i/o als màsters de l'Euncet estaran preparats per a esdevenir professionals capacitats per a assumir responsabilitats en el món de l'empresa i de les institucions, tenen un elevat grau d'implicació i la ferma voluntat de créixer professionalment i personalment per tal d'ocupar posicions directives que els permetin posar en pràctica tot el bagatge acadèmic i, alhora, tots els seus valors personals. És per això que llicenciats en Geografia, Història o Humanitats es poden plantejar nous horitzons professionals. El fet de complementar uns estudis universitaris amb un postgrau o un màster que ofereixi no només una formació teòrica, sinó la detecció i l'adquisició de les competències, constitueix l'ocasió per a descobrir nous camins de desenvolupament humà i professional.