

---

# *Ekonomialari bikainaren konpetentziak Basque Country 2030 Agendaren arabera*

## *The Excellent Economist in the Context of the Basque Country 2030 Agenda*

Gero eta aldakorragoa den ingurune ekonomiko eta sozial honetan, beharrezkoa da bertako profesionalak gizartearen eskarira egokitutako prestakuntza bikaina lortzea. Bikaintasun profesionalaren oinarrian, pertsonaren ezagutza espezifikoaz gain, ia jakintza-arlo eta lanbide guztiek partekatzen dituzten jakintza, egiten jakitea eta jarrerei dagozkien gaitasunak daude. Ikerketa-taldeak ekonomialari bikainaren gaitasun profesionalak eguneratzeko beharra planteatu zuen. Artikulu hau, enplegatzaileek ekonomialari bikain baten gan bilatzen dituzten konpetentziak edo gaitasunak zeintzuk diren zehazteko. Metodologia mistoa erabiliz, ekonomialari bikainaren profila lortzen da, baita ekonomialari horrek gizonentzat eta emakumeentzat duen profila ere; izan ere, eskatzen diren gaitasunak berdinak diren arren, ez da halakoa gaitasun horiek lehenesteko ordena.

*En un entorno económico y social cada vez más cambiante, sus profesionales deben obtener una formación excelente adaptada a la demanda de la sociedad. La excelencia profesional se basa, en las competencias relativas a conocimientos específicos, saber hacer y actitudes compartidas por casi todas las áreas de conocimiento y profesiones. El equipo de investigación planteó la necesidad de actualizar las competencias profesionales del economista excelente. Utilizando una metodología mixta, se obtiene un perfil de economista excelente general y por género, pues la priorización de las competencias requeridas varía según el género.*

In an increasingly changing economic and social environment, its professionals must obtain excellent training adapted to the demands of society. Professional excellence is based on competences relating to specific knowledge, know-how and attitudes shared by almost all areas of knowledge and professions. The research team raised the need to update the professional competences of the excellent economist. The research project determines the competences, according to employers, of the excellent economist. Using a mixed methodology, a profile of excellent economists is obtained in general and by gender, as the prioritisation of the skills required varies according to gender.

**María Jesús Luengo-Valderrey**

*Ekonomia eta Kudeaketa saila; Ekonomia eta Enpresa Fakultatea Elcano Atala; EHU*

**José Domingo García-Merino**

*Finantza Ekonomia II saila; Ekonomia eta Enpresa Fakultatea Egoitza; EHU*

**Julián Pando-García**

*Finantza Ekonomia II saila; Ekonomia eta Enpresa Fakultatea Egoitza; EHU*

**Iñaki Periañez-Cañadillas**

*Finantza Ekonomia II saila; Ekonomia eta Enpresa Fakultatea Egoitza; EHU*

## **Aurkibidea**

1. Sarrera
2. Gaitasun profesionalak
3. Bikaintasun profesionala
4. Metodologia
5. Azterketa enpirikoa
6. Ondorioak

Aipamenak

**Hitz gakoak:** bikaintasuna, ekonomialaria, gaitasunak, GJHak

**Palabras clave:** excelencia, economista, capacidades, ODS

**Keywords:** excellence, economist, skills, SDGs

**JEL Kodeak:** A11, I23, J24, L80

**DOI:** <https://doi.org/10.69810/ekz.1524>

**Sarrera-eguna:** 2024/03/12

**Onarpen-eguna:** 2025/01/10

## **1. SARRERA**

Ingurune globalean, ezagutza funtsezkoa da enpresen eta nazioen lehiakortasuna mantentzeko eta handitzeko, eta, bereziki, enpresentzat eta, oro har, gizartearentzat ezinbestekoa da profesionalak prestakuntza bikaina eskuratzea. Horrela, profesionaltasuna, «gauzak ondo egitea, jarduera gaitasun eta eginahal nabarmenekin burutuz» (Luengo-Valderrey & Periañez-Cañadillas, 2014:13), gako estrategiko gisa aurkezten da. Beraz, inplikaturako eragile guztientzat

funtsezkoa da bikaintasun profesional hori lortzeko gaitasunak ezagutzea. Hori da azterlan honetan planteatzen dugun erronka.

Ingurune horretan, Unibertsitateak, jakintza sortzeko erakunde garrantzitsua eta Goi Mailako Hezkuntzaz arduratzen den heinean, goi-mailako profesionalak prestatzeko funtsezko lana egiten du, beren laneratzeari dagokionez, enpresa- eta gizarte-eskakizunak bikaintasunez beteko dituztenak. Ikuspegi horretatik, Unibertsitatea gizartearen hornitzaile bihurtzen da, bereziki lan-merkatuaren hornitzaile (Hassall *et al.*, 2005; Yorke, 1992).

Ikuspegi hori mundu-mailako erakundearen agendan eta horizontean dago. Hori ondorioztatu daiteke, esaterako, *World Economic Forum*ek 2019ko *The Global Competitiveness Report* delakoan (Schwab, 2019) egiten dituen adierazpenetatik, gaitasunetan eta ez hainbeste titulazioetan oinarritutako langileen hautaketa baterantz jo behar dela. Baita *Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market* (Centre for the New Economy and Society, 2019) txostenak adierazten dituenetatik: ikaskuntza-mundu berri honek berekin dakarrela akreditazio tradizioaletik eta ziurtagirietatik aldentzea, eta etengabeko ikaskuntza-sistema batera hurbiltzea, trebetasunetan oinarritutako adierazle-multzo partekatu baten arabera.

Horregatik, ezinbestekoa da Unibertsitateak gizarteak eta lan-merkatuak beren profesionalei une oro eskatzen dizkieten lehentasuneko konpetentziak ezagutzea. Horrela, goi-mailako hezkuntzako erakundeek gaitasun horietan trebatuko dituzte etorkizuneko profesionalak, bai ezagutza espezifikoetan, bai gaitasun orokorretan, gradu edo post graduaren ondoren, lan-merkatuan sartzeko gai izan daitezten. Hori horrela bada, pertsona horiek behar besteko gaitasun eta prestasunez garatuko dute beren ibilbide profesionala, eta, horrela, bikaintasun profesionala lortuko dute. Baina, gaitasun horiek ezagutzeko ezinbestekoa da goi-mailako hezkuntzako erakundearen eta enpresen arteko lankidetzaz; izan ere, ezagutzak trukatzetik atera daitezke lanbide bakoitzerako une bakoitzean garrantzitsuenak diren gaitasunak.

Hala ere, hurbilketa hori lanbide guztietarako egiten bada, korapilatsua eta egiteko zaila da. Elkargo profesionalak funtsezko zeregina dute hor, haiek arduratzen baitira lanbidearen jarduna antolatzeaz, elkargokideen interes profesionalak defendatzeaz eta elkargokideen zerbitzuen kontsumitzaile eta erabiltzaileen interesak babesteaz. Ildo horretan, elkargo horien zeregin garrantzitsu bat da lanbidea bera hobetzea, lanbideak betetzen duen funtzio soziala ahaztu gabe (Centenera-Jaraba, 2021), hau da, bikaintasun profesionala definitzeaz arduratzen dira. Horregatik, elkargo profesionalak akademiarako egokiak eta eskuragarriak dira. Beraz, elkargo profesionalen eta akademiaren arteko lankidetzak lan-merkatuak eta gizarteak eskatzen duten profesionala hobeto ezagutzea dakar, bi parteentzat aldetik.

Ikerketa-talde honen kideak ekonomialari kolegiatuak dira eta Ekonomisten Euskal Elkargoak eta UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateak ekonomialari bikainaren gaitasun profesionalak eguneratzeko beharra planteatu zuten. Hori dela

eta, Ekonomisten Euskal Elkargoak (EEE), Euskal Herriko Unibertsitatearekin (UPV/EHU) lankidetzan, US21/04 unibertsitate-enpresa-sozietatea ikerketa-proiektua gauzatu du, *Ekonomista digitalaren gaitasunak Basque Country 2030 Agendaren testuinguruan* izenekoa. Proiektu horren helburu nagusia da UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateko graduatu berrien enplegatzaileek behar dituzten gaitasunak identifikatzea, bai eta ekonomialari titulu berri bat kontratatzean aurkitzen zailenak direnak ere. Azken helburua XXI. mendeko ekonomialari bikainaren profila eskaintzea da, baita hura aurkitzeko izan daitezkeen zailtasunak ere.

Azken hamarkadetako testuinguru ekonomiko eta sozialaren bilakaera dela eta, identifikatu beharreko gaitasunak hiru talde handitan sailkatu dira:

- Tradizionalak: trebetasun teknologikoetan oinarritzen ez direnak eta Goi-mailako Hezkuntzaren Europako Esparrura egokitu zirenetik titulazioen liburu zuri ia guztietan islatutako gaitasunekin bat datozenak.
- Digitalak: trebetasun teknologikoetan zentratutakoak. Herritar digitala protagonista den mundu digitalerako bilakaerarekin bat datoz.
- Jasangarritasunerakorenak: 2030 Agendan onartutako Garapen Jasangarri-rako Helburuak (GJH) lortzera bideratuta daudenak. Enpresek pixkanaka-pixkanaka bat egiten dute helburu horiekin, eta helburu horiek lehiarako eta berrikuntzarako abantaila-iturri bihurtu dira erakundeentzat (Calabrese, Castaldi, Forte, & Levialdi, 2018). Hori dela eta, azterlan honetan sartu dira, dimentsio ekonomiko eta sozialean.

Ikerketa gauzatzeko metodologia mistoa erabili da, metodo kualitatiboak eta kuantitatiboak konbinatuz. Horiek EEEko kide diren eta enplegatzaile diren edo langileak hautatzeko jarduerak garatzen dituzten ekonomialariei aplikatu zaizkie.

Aztertuko den gaiari sarrera eman, eta gaitasun profesionalei eta bikaintasun profesionalari buruzko deskribapen teoriko laburrak egin ondoren, ikerketa honetan jarraitutako metodologia azaltzen da, azterlan enpirikoaren garapena justifikatzen duena. Ikerketa horren emaitzetatik ondorioztatzen dira ekonomialari bikainaren profilari buruzko ondorioak, Basque Country 2030 Agendaren testuinguruan.

## 2. GAITASUN PROFESIONALAK

Konpetentzia profesionalaren kontzepturako lehen hurbilketa bat izango litza-teke: prestakuntzaren bidez garatu behar diren gaitasunen eta trebetasunen multzoa jasotzen duela. Hots, kualifikazio-prozesu baten emaitza da. Horrela, gaitasun profesionala jakintzak aplikatzera mugatuko litzateke (Gómez-Rojas, 2015). Hala ere, lanbide bat garatzen denean, ez da edukiaz bakarrik hitz egiten ari, gaitasun horien erabilera eta azken hori nola egiten den gehitu behar da. Hau da, profesionalak bere prestakuntzaren eta esperientziaren bidez, arazoak aztertu eta konpontzen ditu eta

erabakiak hartzen ditu (Rusaw, 1995). Beraz, profesionalak erantzunak ematen ditu lanpostu batean erakunde jakin batean, bere kultura espezifikoarekin; testuinguru sozial, ekonomiko eta politiko jakin batean; printzipio eta balio jakin batzuekin, eta abar (Aneas, 2003).

Hala, esan daiteke konpetentzia profesionalaren ezaugarriak honako hauek direla (Pérez Escoda, 2001:28):

- Pertsonen banaka edo kolektiboki aplikatzen zaien kontzeptua da (adibidez, EEEen definitutako ekonomilariaren gaitasunak).
- Barnean hartzen eta integratzen ditu ezagutzak, egiten jakiteko trebetasunak, eta jarrera eta jokabideak.
- Gaitasun eta prozedura formalak eta informalak barne hartzen ditu.
- Banaezina da esperientziarekin lotutako etengabeko ikaskuntzarekin.

Ikuspegi horretatik, gaitasun profesionalaren kontzeptua hasieran hautemandakoa baino konplexuagoa da, hainbat gaitasun-mota biltzen baititu, profesionala antolamendu-, ekonomia- eta gizarte-testuinguruaren eskakizun askotarikoak eta konplexuak asetzeko prestatuta egon dadin. Horrela, lanbide-gaitasun mota guztiak biltzen dituen ikuspuntu holistikoa aplikatuz, honako hauek daudela esan daiteke (Aneas, 2003):

- Espezifikoko edo ezagutzakoak: jarduera-arlo eta -sektore bakoitzeko lanbide-jardueren berezko konpetentziak dira.
- Orokorrak: edozein lanbide-jarduera garatzeko beharrezkoak diren jarrerai, trebetasunei, gaitasunei eta balioei dagozkie. Horien artean, honako hauek bereizi behar dira: batetik, lana lortzeko oinarritzko gaitasunak edo gutxieneko ezagutzak (estatistika, mikroekonomia...), hau da, gauzatu beharreko lanbide-jarduerarekiko oso independenteak diren, baina funtsezkoak diren eta garapen profesionalera sartzeko aurrebaldintza gisa egiaztatu behar diren gaitasunak; eta, bestetik, zeharkako gaitasunak, faktore kognitiboak, afektiboak eta portaerazkoak dakartzatenak, eta pertsonak hainbat lanbide-jardueratan, emaitza nabarmen handiagorekin, trebatzeko funtsezkotzat jotzen direnak (talde-lana, autoikaskuntza).

Gaitasun horiek eskuratzeak eta konbinatzeak emango dizkio profesionalari, lanbidean sartzeko, lanbidean jarduteko eta lan-merkatuan integratzeko bete beharreko gutxieneko baldintzei erantzuteko behar dituen jakintzak eta jarrerak. Baina helburua ez da profesional baten gaitasunak eskuratzea, profesional bat bikaina izatera eramaten duten konpetentziak zeintzuk diren jakitea baizik, eta zeregin horretan funtsezko zeregina dute bai goi-mailako hezkuntzako erakundeek, bai elkar-go profesionalek (Centenera-Jaraba, 2021).

### 3. BIKAINTRASUN PROFESIONALA

Bikaintasun profesionala ez da beste gaitasun bat, lanbidea definitzen duten guztien konbinazioaren emaitza baizik. Profesional bikaina izango da bere ohiko jardunean jakintzarako prestakuntzarik onena, bere lana ondo egiteko asmorik onenak eta emaitza objektiborik onenak jasotzen dituen (Martínez Navarro, 2010). Bikaintasunak, beraz, konpromiso pertsonala eta besteekiko konpromisoa eskatzen du; diziplina, iraunkortasuna eta entrega eskatzen ditu. Bikaintasuna bilatzeari uzten badiogu, bikaina izateari utziko diogu: «Behin eta berriz egiten duguna gara. Bikaintasuna, beraz, ez da ekintza bat, ohitura bat baizik» (Durant, 1926:127).

Lorpen horretan, garrantzi berezia hartzen du profesionalak gizartearekin duen konpromisoa bere gain hartzeak, bai eta gizartearekin duen jarduera profesionalaren bidez hura hobetzen laguntzeko erantzukizuna hartzeak ere. Erantzukizun hori bere gain hartzeak esan nahi du bere gaitasun profesionalak erabat garatzea eta bere jardueran bikaintasuna bilatzea eta lortzea (Coasaca Sotomayor, Argota Pérea, Celi Saavedra, Campos Pérez, & Méndez Acca, 2016). Horrek esan nahi du lanbidea berarengandik espero den bikaintasun-mailarekin garatzea dela gizarteari onura handiagoa emateko bidea (Hortal, 2002). Izan ere, bikaintasuna ez da lehiakortasuna, lankidetzak baizik, beti gure gaitasun onenak erabiltzea, lanbideak eskatzen duen guztian ahalik eta ondoen prestatzea, ahalegintzea eta erresilientea izatea; azken batean, gure gaitasunak besteen zerbitzura jartzea (Centenera-Jaraba & López-Guzmán, 2019).

Bikaintasun profesionalerako bide horretan, prestakuntza akademikoak zeregin garrantzitsua du, etorkizuneko profesionalak gaitasun guztietan trebatzeaz arduratzen baita, beren lanbidean bikaintasunez jardun dezaten. Horrek esan nahi du unibertsitate-erakundeek erabateko koherentzia izan behar dutela esaten denaren eta egiten denaren artean, ikasten denaren eta esperimentatzen denaren artean (Gómez-Rojas, 2015). Hala ere, ez da ahaztu behar egoerak aldatu egiten direla, gizartearen eboluzionatzen ari dela eta gaurko bikaintasunerako gaitasunak ez direla biharkoak. Horregatik, gaitasun horiek eguneratzeko, profesionalak profesionalen elkargoak dituzte, etengabeko prestakuntzaren ardatza baitira. Erakunde horiek bikaintasun profesional osoa lortzen laguntzeko, alderdi teknikoez gain, alderdi humanistikoak ere jaso beharko dituzte, biak baitira jarduera profesionalaren adierazpen integrala (Centenera-Jaraba & López-Guzmán, 2019); ondorioz, ezinbestekoak dira bikaintasuna bilatzeko. Hori dela eta, elkargoen parte-hartzea funtsezkotzat jotzen da prestakuntzaren, elkarriketaren eta praxi onaren bidez, guztiek nabari dezaten esentziaren bikaintasuna eta bertutea, eta hori izan dadin lanbide horren ezaugarria (Centenera-Jaraba, 2021).

Elkargo profesionalak erreferente gisa jardun behar du, bere bikaintasuna eta bere profesionalena bilatuz, Centenera-Jarabak eta López Guzmán (2019) adierazten duten bezala: «gaur egungo gizartean, elkargo profesionalak behartuta daude, independentzia eta zorrozatasuna oinarri hartuta, unibertsitateko kolektibo profesionalak

erabiltzera, beren autoritate profesionalaren balioa eta gizarteari egiten dioten zerbitzua agerian uzteko».

Aztartzeko ekonomialariak aukeratu ditugu zeren haiek dira profil profesional desberdin gehiago dituzten graduatuak; EEEK dituen elkargokide gehien, Medikuen Elkargoaren ondoren, Euskal Autonomia Erkidego osokoak. Horrez gain, ikerketa-talde kideak ekonomialari kolegiatuak dira eta Ekonomisten Euskal Elkargoak eta UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateak ekonomialari bikainaren gaitasun profesionalak eguneratzeko beharra planteatu zuten. Zeregin hori arestian aipatu-tako ikerketa-proiektuaren bidez gauzatu zen, eta metodologiaren, lortutako emaitzen eta ondorioen berri ematen da hurrengo ataletan.

#### 4. METODOLOGIA

Ekonomialari bikainaren gaitasun profesionalak azaleratzeko metodologia mistoa erabili da, metodo kualitatiboak zein kuantitatiboak barne hartzen dituen, metodo horien konbinazioaz gain, ezaugarri paradigmatico gehigarriak ere badituelako (Johnson & Christensen, 2020). Horrela, metodo bakoitzak ikerketan duen enfasiaren arabera, metodologia hori *continuum* kuantitatibo-kualitatiboaren eremu espezifikoko batean kokatuko da (ikus 1. irudia).

##### 1. Irudia. IKERKETAREN CONTINUUMA



Iturria: Johnson eta Christensen (2020, 145. or.)

Gizarte Zientzien arloan, metodologia mistoak ikerketari emaitza hobeak ematen dizkiola uste da, metodo kualitatiboak eta kuantitatiboak osagarriak baitira eta aztergaiaren ikuspegi holistikoagoa eta testuinguruan kokatuagoa ematen dio ikerketari. Gainera, bi metodoen indarguneak konbinatzean, perspektiben eta parte-hartzaileen ulermen, moldagarritasun eta ikusgarritasun handiagoa eta hobeak eskaintzen da. (Bautista, 2021; Pita & Pértegas, 2022; Sampieri & Mendoza, 2018).

Ikerketa honetarako honako fase hauek izan ditu:

##### I. Fasea – Kualitatiboa – Sakoneko elkarrizketak

Elkarrizketa informazio pertsonalizatua ahoz lortzeko tresna bat da. Hau da, pertsonaren alderdi subjektiboak jasotzen dira, hala nola aztergaiari buruzko jarre-rak, iritziak, balioak eta abar. Horrek guztiak ikertzailea errealitatera zuzenean hurbiltzea ahalbidetzen du, erantzun objektiboak metatzeaz gain, informazioa eta lortu-

tako emaitzak aberasten dituzten iritziak, sentsazioak eta aldarteak jasotzen baititu (Murillo Torrecilla, Perines Véliz, & Lomba Portela, 2017).

Elkarriketaren zenbait definizio aztertuta (Corbetta, 2007; Nahoum, 1985; Sierra, 1998; Taylor & Bodgan, 1986), honako hau ondorioztatzen da:

- Pertsonen arteko komunikazio-tresna da, eta elkarriketatzaile eta elkarriketatutaren irizpideak biltzen ditu.
- Helburua informazio objektiboa (elkarriketatutarena) eta subjektiboa (elkarriketatzaileak bere behaketaz hautematen duena) biltzea da.
- Erreferente, kode, mezu eta transmisio-bide argia izan behar du.
- Elkarriketatzaileak elkarriketa bideratu eta zuzendu behar du.
- Plangintza eta kodetze ona eskatzen du, denbora izatea eta analisi zehatza.
- Datuen baliozkotasuna eta fidagarritasuna lortzeko, datuak biltzeko beste tresna batzuk erabiltzen dira, bai kualitatiboak, bai kuantitatiboak.

Ondorioz, metodologia egokia da azterlan honen lehen faserako. Zehazki, elkarriketa sakona erabili da, aurreko guztiaz gain honako hauek ahalbidetzen baititu (Taylor & Bogdan, 2008). Azterlan honen helburua ekonomialari bikainaren zeharkako konpetentziak ezagutzea denez, enplegatzailearen ikuspuntutik, esplorazio-fasea tresna hori erabiliz hasi egingo da.

## II. Fasea – Kualitatiboa – World Kafea

World Kafea elkarriketa-teknika bat da, eta horren bidez, komunitatean proposatutako galdera bati edo batzuei buruzko informazioa lortu nahi da. Horrela, dena inolako kezkarik gabe esaten da, giro lasai batean, non pertsona guztiek giza-banako gisa parte hartzen duten, beren kategoria profesionaleri lotu gabe, ideiak eta iritziak askatasunez eztabaidatuz eta partekatuz (Kavanagh, eta beste batzuk, 2020). Ondorioz, parte hartzea errazten duen ikerketa-tresna bat da, parte-hartzaileen arteko lankidetzat sustatzen baitu, eta bertatik azterketarako datu esanguratsuak lor daitezke (Van Wyngaarden, Leech, & Coetzee, 2018). Horregatik, ezagutza eta ideiak trukatzeko eskatzen duten gaiak lantzeko erabiltzen da (Dawkins & Solomon, 2017).

Teknika hau funtsezko zazpi printzipioren inguruan gauzatzen da: aztergaiaren testuingurua ezartzea, harrera-eremu eroso bat sortzea, parte-hartzaileentzat garrantzitsuak diren gaiak aztertzea, parte-hartzaile guztiek ideiak, ezagutzak eta iritziak eman ditzaten bultzatzea, ekarpenak gurutzatzea eta hainbat ikuspegi biltzea, ereduak eta ideiak elkarrekin entzutea eta aurkikuntza kolektiboak partekatzea (Barakaldo Berritzegune, 2016).

Metodo hau elkarriketa sakonen osagarri egokitzen da, elkarriketetan egingako galderen ezagutza kolektiboa sustatzen duelako, baita ideia berriak sortu egi-

ten dituelako ere. Gainera, pentsamendu sistemikoa ere sustatzen du, arazo berean lan egiten duten pertsonen arteko lankidetzak aktiboa ahalbidetzen baitu, azterlan honen kasuan bezala.

### III. Fasea – Kuantitatiboa – Analisi estatistikoa

Metodologia kuantitatiboa eredu matematikoak edota estatistikoak aplikatzean oinarritzen da, ikerketa batean lortutako datuak aztertzeko. Analisi matematikoak eta/edo estatistikoak (Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina, 2020) aplikatzen zaizkien datu kuantifikatuen –zenbakizkoak– bilketa objektiboan zentratzen da. Ikuspegi hori planteamendu zientifiko positibista batetik dator, eta horretarako baliozko ezagutza esperientziaren bidez erakutsi den heinean baino ezin da ezarri (Bonilla & Rodríguez, 1997).

Aztergai dugun errealitatera hurbiltzea da, beraz (Lafuente Ibáñez & Marín Egoscózábal, 2008:9-10):

- Analisiaren xedea errealitate behagarria eta neurgarria da, nahiz eta pertzepzioak edo iritziak neurtu, adibidez, bezeroaren gogobetetze-maila.
- Esparru teoriko batetik abiatuta, helburu nagusi bat planteatzen da, bigarren mailako helburu posibleekin eta enpirikoki baliozkotzen saiatzen diren hipotesiekin.
- Aldagai batzuk ezartzen dira –ezaugarria, nolakotasuna, hainbat baliok har dezaketen alderdiek –, prozedura matematiko eta/edo estatistikoaren bidez aztertzeko direnak.
- Aztergai den unibertsoaren lagin adierazgarri baten gainean lan egiten da, eta, beraz, lortutako emaitzak orokortu egin daitezke, hau da, unibertsoaren portaera lagina aztertu ondoren lortutakoaren antzekoa izango dela esan daiteke.

Tresna kuantitatiboaren artean, ikerketa edo azterketa deskriptiboaren alde egin du azterlan honek. Azterlan helburuari buruz informazio esanguratsua eskaintzen baitu unibertsoak, lagin nahikoaren bidez aztertutik. Horrela, nola jokatzeko duen edo zer iritzi duen gaur egun (Martínez, 2018) jakingo da. Metodo kuantitatiboak gizabanakoen multzo homogeneo baten funtsezko ezaugarriak deskribatzen ditu fenomeno jakin baten inguruan –helburuak, azterketa-hipotesiak–, aztergai den objektuaren egitura edo portaera ezagutzea ahalbidetzen duten irizpide sistematikoa erabiliz (Sabino, 1992). Metodo honek ezaugarri hauek ditu:

- Informazio egiazkoa, zehatza eta sistematikoa lantzea. Ezaugarri behagarriak eta egiaztagarriak dira funtsezkoenak.
- Datuak biltzeko erabiltzen den metodoaren bat inkesta da, datu kuantitatiboak lortzeko.

- Ikerketa-taldeak datuak biltzeko tresnek (kasu honetan, inkestak) ematen duten informazioa bildu eta aztertu egiten du.
- Lortutako datuen artean erlazioak ezar daitezke edo kategoriak ezarri.

Lehen esan bezala, azterlan honetan datuak biltzeko aukeratutako tresna, datuen estatistika-analisi deskribatzailea, ikerketa-inkesta da. Metodo horrek adierazten du ikertzailea ez dela, bere iritzi eta behaketen arabera gidatzen, baizik eta, bere helburuak lortzeko, aztertutako unibertsoa irudikatzen duen laginaren iritzi, jarrera edo lehenetsuen arabera gidatzen dela (Casas, Repullo, & Donado, 2003).

Azterlan honetan gauzatutako ikerketa-faseak eta -metodoak finkatuta, hurrengo atalean aurkeztuko dira Ekonomisten Euskal Elkargoko ekonomista enplegatzaileen kolektiboan garatutako aplikazioa eta lortutako emaitzak.

## 5. AZTERKETA ENPIRIKOA

Ekonomialariaren lanbidean bikaintasuna lortzeko beharrezkoak diren gaitasunen esplorazioa eta deskripzioa, bai eta horietako zeinek planteatzen duten zailtasunik handiena ere, unibertsitatetik atera berri diren ekonomialariengan aurkitzeko orduan, Ekonomisten Euskal Elkargoko kide diren eta jardunean dauden ekonomialarien analisi kualitatiboan (1. eta 2. faseak) eta kuantitatiboan (3. fasea) oinarritu da. Fase horietako bakoitzaren emaitzak jarraian zehazten dira:

### I. Fasea: Elkarrizketak

Hasiera batean, ekonomialari baten lehenetsuezko gaitasunei dagokienez izandako aldaketak ezagutzeko asmoz, azken aldaketa sozial eta ekonomikoen ondoren, pandemiaren efektua kontutan hartuta, elkarrizketa sakon bat prestatu zen langileak hautatzeko karguak dituzten elkargokideekin.

Hamaika elkarrizketa egin dira, eta horietatik lau profil desberdinetako erakundeetako giza baliabideen arduradunei egin zaizkie: bi sektore publikoko pertsonak (Herri Kontuen Euskal Epaitegia eta Herri Administrazioen Euskal Erakundea), bi langileak errekrutatu eta hautatzeko enpresetatik etorritakoei (Michael Page eta Hays), lau auditoretzaren eta aholkularitzaren sektorean lan egiten dutenei, horietako bi bulego profesional txikietan, eta beste bi enpresa handiagoetan (MAC Aholkulariak eta PKF Attest), eta hiru enpresa estandarretakoei (Iberdrola eta Ingeteam bezalako enpresa industrialetako bi eta banaketa-sektoreko bat, Eroski, barne).

Elkarrizketatutako hamaika pertsonetatik zortzi gizonetakoak ziren eta hiru emakumeetakoak. Kasu guztietan seniortzat har genitzakeen pertsonak ziren, hautaketan, giza baliabideetan edo antzeko jardueretan eta enpresa edo erakundeetan esperientzia luzea zutenak hiru euskal lurraldeetan, Bizkaia pisurik handiena zuen lurrik.

Planteatutako gai nagusia izan zen ea aldaketarik sumatu ote duten, amaitu berri den ekonomista bat kontratatzeko orduan, lehentasunezko gaitasunei dagokienez. Kontutan hartuta, bizi izandako pandemia egoeraren ondorioz agertu diren aldaketa ekonomiko eta sozialak. Horretarako, gaitasunak hiru talde handitan banatu ziren: tradizionalak, digitalak eta jasagarritasunekoak.

## Digitalak

Funtsezko aldaketa antzematen da gaitasun digitalek elkarriketatutako guztientzat hartutako garrantzian. Pandemian izandako egoerak onlineko lanaren lehentasuna eta garrantzia ekarri zituen, eta, horren ondorioz, azkar egokitu dira erakundeak eta kideak egoera berrira. Horri gehitu egin behar zaio gero eta interes handiagoa dagoela kontziliazioaren eta lan-malgutasunaren inguruan, eta, horren ondorioz, teknologia berriak gero eta gehiago erabiltzen dira lanbidearen garapenean. Hala ere, elkarriketatuek ez dute uste arazorik dagoenik gaitasun horiek dituzten ekonomialari atera berriak aurkitzeko orduan; aitzitik, gaitasun horiek badi-tuztela uste dute.

Zailtasunik handiena helburu profesionaletarako eta produktibitatea hobetzeko erabiltzea da. Ekonomialari batek teknologia horiek erabiltzen jakiteaz gain, eraginkortasunez erabiltzen ere jakin behar duelako. Esaterako, informazio esanguratsua bilatzeko gaitasuna, informazio hori aztertzea, autoikaskuntzarako erabiltzea, datuen tratamenduaren konfidentzialtasunekoa, etab.

## Tradizionalak

Hala ere, gaitasun digitalak garrantzi handiagoa hartu izanak ez du esan nahi lehentasunezkoak izatera igaro direnik, elkarriketatutako pertsonentzat gaitasun tradizionalek funtsezkoak izaten jarraitzen baitute, hau da, lankidetzan eta taldean lan egiten dakiten pertsonak, konprometituak, erakundearen helburuak argi eta garbi ezagutzen dituztenak, etab. Garrantzitsua da azpimarratzea, lehentasunen eskalan, gaitasun tradizional batzuek beren garrantzi-ordenan gora egin dutela, batez ere lanpostu batean lehen aldiz hasten den pertsona batengan, bereziki, ikas-teko eta autoikasteko gaitasuna. Berrikuntza gisa, tradizionalei lotutako gaitasun berri bat agertzen da: erresilientzia-gaitasuna edo egoera traumatikoak gainditzeko gaitasuna. Elkarriketatutako batek honako hau adierazi du alderdi horri dagokionez:

*«Gogotsu hasten dira, ilusioz, baina dena oso azkar egin nahi izaten dute. Jarrera positiboa dute hasieran, baina berehala gogogabetzen dira. Frustrazioarekiko tolerantzia oso baxua dute, eta oso garrantzitsua da, batez ere gaztea zarenean eta gauzek nola funtzionatzen duten ez dakizunean. Hasi, erori eta negatibo bihurtzen dira».*

## Jasangarritasunerako gaitasunak

Arazo handiagoa izan zen jasangarritasunerako gaitasunak identifikatzea, elkarriketatutako pertsonen ingurumenarekin eta generoarekin lotzen baitzituzten. Garapen Jasangarriko Helburuen (GJH) zabaltasuna eta edukia azaletik adierazi ondoren, eta lan honetan jasangarritasunerako gaitasunei buruz hitz egiten denean eduki ekonomiko eta sozialekoei buruz ari garela adierazi ondoren, zenbait kasutan aurreko azterlanetan tradizionalen artean sartutako konpetentziak agertzen dira, baina ekitate eta justizia sozialeko alderdiekin osatuta. Horien artean azpimarratze-koak dira printzipio etikoak eta integritatea, eta etorkizuneko egoerak aztertze-ko eta aurreikusteko gaitasuna. Izan ere, printzipio etikoak eta integritatea edo osotasuna gailentzen zaizkie ekonomialari batengan lehentasunezkoztat jotzen dituzten gaine-rako gaitasunei.

## Zailtasunak

Gaitasun horiek ekonomialari graduatu berrien artean aurkitzeko zailtasunari dagokionez, aurkitzen zailenetakoak konpromisoa eta inplikazioa dira, euren ustez. Egoera hori telelanak sortu dituen aukerei eta teknologia berrien erabilerak ematen duen malgutasunari lotutako balio-eskalaren aldaketari egotzi diote. Aldaketa-kos-tuak jaitsi egin dira; izan ere, telelana egin badaiteke, ez da beharrezkoa geografikoki lekuz aldatzea enpresaz aldatzeko, nahiz eta enpresa ingururik hurbilenean ez egon. Aukerak zabaltzearen ondorioz, lanbide-jarduera garatzen den erakundearekiko in-plikazioa eta konpromisoa txikiagoa da. Oro har, COVIDak aldaketa horiek areago-tu dituela adierazten dute:

*«Urrutiko lanak joko-arauak aldatu ditu. Enpresarekiko harrema-na aldatzen ari da, eta gaitasun desberdinak behar dira. Konpromisoa zer den edo enpresarekin nola elkarreagin behar dugun ulertzeko mo-dua desberdina da».*

*«Pandemiaren ondoren, behar batzuk areagotu egin dira, hala nola lan malgutasuna, kontziliazioa... Telelanak konpromisoa txikiago era-gin du. Ez da hain garrantzitsua karrera plana. Gaur egun, lan-merka-tuan oso errotazio handia dago, garai batean baino askoz maila han-diagoetan. Mundu mailako gaia da».*

Era berean, eta ikasgela batean horrelako egoerak birsortzea zaila denez, adiera-zi zuten zaila dela egresatu berriak aurkitzea, egoera eta/edo arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze-ko eta sintetizatze-ko gaitasuna dutenak.

Elkarrizketa horietatik lortutako emaitzak egiaztatze-ko, eta horietan oinarrituta, World Kafe bat egin zen, elkarrizketatutako pertsonen ezaugarri berberak zituzten EEEdo elkargokideekin: jardunean egon, langileak aukeratzearekin lotutako ardurak izan eta hainbat esparru/sektoretakoak.

## II. Fasea: World Kafe

Elkarrizketa sakonak egin ondoren, world kafe bat egin genuen Bilbon, Donostian eta Gasteizen (bat Ekonomisten Euskal Elkargoaren egoitza bakoitzeko). Helburua izan zen uste komunak adieraztea enplegatzen dutenek gehien eskatzen dituzten konpetentziei dagokienez -tradizional, digital edota jasangarritasunerakoak-, ekonomialari graduatu berri bat kontratatu nahi denean. Hiru lurralde historikoen (Araba, Gipuzkoa eta Bizkaia) arteko partaidetza 38 pertsonakoa izan zen, eta horren egitura 1. eta 2. irudietan agertzen dena da.

World kafeak 2022ko otsailaren 7an, 8an eta 9an egin ziren, eta 3 galdera egin zitzaizkien: Gaitasun tradizionalak, digitalak eta iraunkortasunari buruzkoak. Txanda bakoitzean konpetentzia-mota bat planteatu zen, horien kontzeptualizazioa, bospasei konpetentziaren zerrenda, eta garrantziaren eta hautagai batengan aurkitzeko zailtasunaren hierarkizazioa lortzeko eta zehazteko asmoz.

Donostian 11 pertsona bertaratu ziren, Gasteizen 7, eta Bilbon 20, horietako bat online izan zelarik.

Pertsona horiek guztiak kontratazioarekin, giza baliabideen zuzendaritzarekin eta abarrekin lotuta zeuden. Enpresa horien adibide lirake Eroski, Iberdrola, Hays, Michael Page, IVAP, HKEE, MAC aholkulariak, Lanbide, GOi Giza Baliabideak, PKF attest eta LKS aholkulariak, besteak beste.

Horietan guztietan bermatu ziren parekotasuna eta parte-hartzaileen adina, 35 urtetik gorakoak, bai eta parte-hartzaile guztiak kontratazioaren arloan esperientzia zuten pertsonak zirela ere.

Erantzunak hiru multzotan banatzeko eskatu zitzairen, elkarrizketekin egin zen bezala, lehentasuneko gaitasun tradizionalai, digitalei eta jasangarritasunerakoei buruzko informazioa lortzeko. Elkarrizketetan jasangarritasunerako gaitasunak kontzeptualizatzeko nolabaiteko zailtasuna antzeman zenez, mahai bakoitzean konpetentzia-mota bakoitzaren definizio bat adosteko eskatu zitzairen.

World Kafearen garapenak erakutsi zuen gaitasun tradizionalen kontzeptualizazioa eta aukeraketa arina eta azkarra izan bazen ere, zeregin bera motelagoa eta zailagoa izan zela gaitasun digitalentzat, eta are konplexuagoa jasangarritasunerako gaitasunei zegokienean.

World kafeek elkarrizketetatik lortutako emaitzak baliozkotu zituzten, eta ekonomialari bikainarentzat lehentasuneko gaitasunen zerrendak egitea ahalbidetu zuten. Horietatik abiatuta, inkesta egin zen proiektuaren fase kuantitatiboa gauzatzeko.

## III. Fasea: Analisi estatistikoa

Esan bezala, elkarrizketeten emaitzak World Kafeetan lortutakoekin gurutzatuta, galdetegi bat egin zen, eta bertatik fase kuantitatiborako datuak atera ziren.

Hiru gaitasun-motei buruzko 26 aldagaik osatzen zuten galdetegia: 8 konpetentzia tradizionalei dagozkienak, 8 konpetentzia digitalei eta 10 jasangarritasuneko konpetentziei buruzkoak. Horietako bakoitzaren bi alderdi baloratu ziren: alde bate-tik, haren garrantzia, eta, bestetik, konpetentzia hori merkatuan aurkitzeko zailta-suna. Likert eskala bat erabili zen, 1etik 5era bitartekoa: 1etik, garrantzi gutxiko konpetentzia, 5era, oso garrantzitsua; eta 1etik, aurkitzeko oso erraza, 5era, aur-kitzeko oso zaila.

Bestalde, galdera bat sartu zen galdetegian, non inkestatuek 100 puntu banatu behar zituzten hiru konpetentzia-moten artean: tradizionalak, digitalak eta jasanga-rritasunekoak.

Azkenik, sailkapen-galderak sartu ziren. Inkestatutako pertsonen enpresen ka-suan, honako hauei buruz galdetu zen: dimentsioa, jarduera nagusia, zein funtziotar-ako kontratatzen dituzten ekonomialariak, eta haien berrikuntza-maila (5 puntuko eskala, oso baxutik oso handira), emaitzetarako orientazioa eta sektorearen le-hiakortasuna. Inkestatuen adinari, generoari eta enpresan duten erantzukizun-mai-lari buruzko galderak ere egin ziren.

Inkesta EEEdo kide diren, eta gutxienez bost urteko lan-esperientzia duten eko-nomialariei egin zitzaizen (2.445 guztira). Datu-base horren ausazko laginketa baten bidez, 358 inkesta baliagarriren lagin bat jaso zen, eta horrek % 95eko konfiantza-mailarako % 4,79ko errore-marjina dakar.

Amaitu ondoren, inkestatutako pertsonaren profila ekonomialaria da (gizona edo emakumea, berdin), 47 eta 48 urte bitartean ditu, eta erabakiak hartzeko pos-tuetan jarduten du. Kasu gehienetan, Bizkaiko mikroenpresa txiki eta ertainetan egi-ten dute lan. Emaitza hau aztertutako ezaugarriak dituzten ekonomisten guztiz-koaren oso antzekoa da, lagina aztertutako unibertsoaren adierazgarria dela adierazi baitzuten.

Bestalde, gradua lortu berri duen ekonomialari bat kontratatuko luketen jardue-ra aholkularitza-/auditoritza-lanetarako da kasuen % 48,6an, finantza-lanetarako kasuen % 31n, eta gutxienik (% 20,4 guztien artean) marketin-departamentuetako, giza baliabideetako, informatikako zuzendaritza-lanetarako, irakaskuntzako edo ge-rentzia-lanetako.

Inkestatutako pertsonaren profila ezagututa, emaitzazko datuen azterketa esta-tistikoa egin zen, eta, beraz, proiektuaren zati deskribatzailerara pasatu zen. Horreta-rako, SPSSv.24 estatistika-aplikazioa erabili zen.

### **Gaitasun Garrantzitsuenak Ekonomista Graduatu Berri Batean**

Inkestetatik lortutako datuen azterketa deskriptiboak konpetentzia orokorrak eta konpetentzia-tipologiaren arabera-lehenestea ahalbidetu zuen, planteatu-tako gai bakoitzean lortutako batez bestekoen bidez.

## Eraitza orokorrak hauek izan ziren (ikus 1. taula)

### 1. Taula. EKONOMILARIAREN GAITASUNAK LEHENESTEA

| GAITASUNA                                                                                               | Batez bestekoa |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 4,61           |
| Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 4,61           |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 4,53           |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 4,5            |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 4,44           |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 4,44           |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 4,42           |
| Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                           | 4,33           |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 4,3            |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 4,23           |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 4,22           |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze eta laburtzeko gaitasuna                        | 4,16           |
| Ekimena                                                                                                 | 4,12           |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 4,02           |
| Informazioaren interesa ebaluatze eta gai izatea                                                        | 4,01           |
| Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                                                   | 3,99           |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,96           |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertze eta birformulatzeko gaitasuna                                 | 3,94           |
| Etorkizuneko egoerak aztertze eta aurreikusteko gaitasuna                                               | 3,94           |
| Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeko                                  | 3,91           |
| Aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna                                                           | 3,9            |
| Arazoak modu sortzailean konpontzeko gaitasuna                                                          | 3,87           |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,75           |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 3,74           |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,67           |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 3,6            |

Iturria: geuk egina.

Ikus daitekeenez, lehenengo zazpi artean konpetentzia digitaletako bat baino ez da agertzen, eta gehiago dagokie pertsonaren erantzukizunari eta printzipio etikoei, gaitasun digitalei baino. Gaitasun tradizionalak eta jasangarritasunerako gaitasunak lehenesten jarraitzen dute, aurreko azterlanetan, hein handi batean, gaitasun tradizional gisa sartu zirenak. Azken kasu horretan, dagokien ñabardura ekonomikoa eta/edo ekitate eta justizia sozialarena gehitu zaie.

Bestalde, aztertutako tipologia bakoitzeko gaitasunen lehenespena aztertu ze-nean, emaitzak honako hauek izan ziren (ikus 2. taula)

2. Taula. EKONOMISTAREN GAITASUNEN LEHENESPENA, TIPOLOGIAREN ARABERA

| GAITASUN TRADIZIONALA                                                                                   | Batez bestekoa |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 4,61           |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 4,44           |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 4,42           |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 4,3            |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 4,22           |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeako eta laburtzeako gaitasuna                    | 4,16           |
| Ekimena                                                                                                 | 4,12           |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,96           |
| GAITASUN DIGITALA                                                                                       | Batez bestekoa |
| Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 4,61           |
| Erabakiak hartzeako datuak lortzeako eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                         | 4,33           |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 4,23           |
| Informazioaren interesa ebaluatzeako gai izatea                                                         | 4,01           |
| Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeako                                 | 3,91           |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,75           |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 3,74           |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 3,6            |
| JASANGARRITASUNERAKO GAITASUNA                                                                          | Batez bestekoa |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 4,53           |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 4,5            |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 4,44           |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 4,02           |
| Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                                                   | 3,99           |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertzeako eta birformulatzeako gaitasuna                             | 3,94           |
| Etorkizuneko egoerak aztertzeako eta aurreikusteko gaitasuna                                            | 3,94           |
| Aldaketa lortzeko neurriak hartzeako gaitasuna                                                          | 3,9            |
| Arazoak modu sortzailean konpontzeako gaitasuna                                                         | 3,87           |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,67           |

Iturria: geuk egina.

Kasu honetan, gaitasun tradizional garrantzitsuenak honako hauek dira, hurrenez hurren: ikasteko gaitasuna, konpromisorako gaitasuna (integrazioa eta fidelta-

suna), erantzukizuna eta heldutasuna, talde-lanerako gaitasuna eta autoikaskuntzarako gaitasuna. Digitalei dagokienez: datu pertsonalen tratamenduan eta erabileran kontuz ibiltzeko gaitasuna; datuak lortzeko eta erabakiak hartzeko erabiltzeko gaitasuna; eta lan-eremuan eduki digitalak garatzekoa. Azkenik, iraunkortasunerako gaitasunei dagokienez, honako hauek dira lehentasunak: enpatiarako eta errespeturako gaitasuna; printzipio etikoak eta integritatea; eta ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna. Horiek guztiak pertsonaren jarrerarekin eta izaerarekin lotuago daude, haren trebetasunarekin eta gaitasunarekin baino.

### 3. Taula. EKONOMIALARIAREN LEHENTASUNEZKO GAITASUNAK AURKITZEKO ZAILTASUNA

| GAITASUNA                                                                                               | Batez bestekoa |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Etorkizuneko egoerak aztertzeko eta aurreikusteko gaitasuna                                             | 3,51           |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,42           |
| Arazoak modu sortzailean konpontzeko gaitasuna                                                          | 3,41           |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeko eta laburtzeko gaitasuna                      | 3,36           |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 3,36           |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 3,3            |
| Ekimena                                                                                                 | 3,3            |
| Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                           | 3,29           |
| Aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna                                                           | 3,28           |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertzeko eta birformulatzeko gaitasuna                               | 3,26           |
| Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                                                   | 3,24           |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 3,2            |
| Informazioaren interesa ebaluatzeko gai izatea                                                          | 3,13           |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,13           |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 3,11           |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,09           |
| Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeko                                  | 3,08           |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 3,04           |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 2,94           |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 2,92           |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 2,92           |
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 2,91           |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 2,9            |
| Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 2,78           |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 2,77           |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 2,24           |

Iturria: geuk egina.

**Graduatu berri den ekonomista batengan aurkitzen zailagoak diren gaitasunak**

Aztertutako gaitasunak dituen pertsona bat aurkitzeko zailtasun-mailari buruzko analisi deskriptiboaren emaitzak, erantzunen batez bestekoen kalkuluaren bidez, honako emaitza orokor hau eman zuen (ikus 3. taula).

Zailtasun handienak jasangarritasunerako gaitasunetan eta gaitasun tradizioan letan daude, eta jarrerai eta gaitasunei dagozkien. Horren arrazoia izan daiteke enplegatzaileek zailtasunak dituztela jasangarritasunerako gaitasunak kontzeptualizatzeko eta horiek justizia sozial, ekonomiko eta ekitateko GJHetatik barneratzeko. Aitzitik, gaitasun digitalen ez dute zailtasun handirik planteatzen, eta lehentasunezko lekuak gaitasunei dagozkien konpetentziek betetzen dituzte.

Tipologiaren arabera, ekonomialari batek behar dituen gaitasunak aurkitzeko zailtasuna honako hau da (ikus 4. taula)

4. Taula. **EKONOMIALARIAREN LEHENTASUNEZKO GAITASUNAK AURKITZEKO ZAILTASUNA, TIPOLOGIAREN ARABERA**

| GAITASUN TRADIZIONALA                                                                                   | Batez bestekoa |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,42           |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeko eta laburtzeko gaitasuna                      | 3,36           |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 3,36           |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 3,3            |
| Ekimena                                                                                                 | 3,3            |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 3,2            |
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 2,91           |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 2,9            |
| GAITASUN DIGITALA                                                                                       | Batez bestekoa |
| Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                           | 3,29           |
| Informazioaren interesa ebaluatzeko gai izatea                                                          | 3,13           |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,09           |
| Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeko                                  | 3,08           |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 2,92           |
| Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 2,78           |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 2,77           |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 2,24           |

.../...

.../...

| JASANGARRITASUNERAKO GAITASUNA                                          | Batez bestekoa |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Etorkizuneko egoerak aztertze eta aurreikusteko gaitasuna               | 3,51           |
| Arazoak modu sortzailean konpontze gaitasuna                            | 3,41           |
| Aldaketa lortze neurriak hartze gaitasuna                               | 3,28           |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertze eta birformulatzeko gaitasuna | 3,26           |
| Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                   | 3,24           |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna      | 3,13           |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna | 3,11           |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                          | 3,04           |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                 | 2,94           |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                     | 2,92           |

Iturria: geuk egina

Kasu honetan, gaitasun tradizionalei dagokienez, jarrera eta gaitasuna dira aurkitzeko zailtasun handienak dituztenak: erresilientzia eta frustrazioarekiko tolerantzia; egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze eta laburtze gaitasuna; eta ebazteko gaitasuna. Digitalei dagokionez, zailtasun handiagoa dute datuak lortze eta erabakiak hartze erabilera kudeatzeko gaitasunaz hitz egiten denean, eta informazioaren interesa ebaluatzen denean. Azkenik, graduatu berri den ekonomialari batek jasangarritasunerako dituen gaitasunik zailenak hauek dira: etorkizuneko agertokiak aztertu eta aurreikustea; arazoak modu sortzailean konpontzea; eta aldaketa lortze neurriak hartzea.

Oro har, ikusten da garrantziaren profila eta egresatu berri diren ekonomialariengan konpetentzia aurkitzeko zailtasunaren profila oso desberdinak direla, eta azken hori mantentzen dela gaitasun tradizionalei dagokienez. Gaitasun tradizional horietako batzuk orain jasangarritasunerako gaitasunen artean daude, eta gaitasunak (errazago eskura daitezkeenak) nahiz jarrerak dira.

Lagin osoaren azterketa deskriptiboa egin ondoren, datuak kontrastatu ziren kontrol-aldagaien arabera, hala nola generoa, egiten duen lana, jarduera profesionala betetzen duen erakundearen jarduera, etab. Lortutako emaitzak jarraian agertzen dira.

### Graduatu berrien lortutako emaitzen eta kontrol-aldagaien arteko kontrasteak

Kontrol-aldagai bakoitzaren arabera ikertutako gaitasunen artean egindako azterketatik, desberdintasun esanguratsuak eskaintzen dituen kontraste bakarra, hau da, talde bakoitzaren portaerak, bere horretan jarraituko lukeela lortutako laginaren antzeko lagin batekin azterketa errepikatuko balitz, generoaren aldagai da.

Generoa

Generoaren aldagaiari dagokionez, lortutako taldeak % 60 gizonetzkoak dira eta % 40 emakumezkoak; proportzio hori bat dator EEEn bi kolektibo horien artean dagoenarekin.

Ekonomialari ikasi berri batentzat gaitasunek duten garrantziari dagokionez, honako emaitza hauek lortu dira (ikus 5. taula)

5. Taula. GENEROAREN ARABERAKO GAITASUNEN GARRANTZIA

| GAITASUNA                                                                                               | Batez bestekoa |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
|                                                                                                         | Emaku-mezkoa   | Gizonezkoa |
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 4,74           | 4,52       |
| Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 4,74           | 4,52       |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 4,64           | 4,45       |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 4,54           | 4,37       |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 4,53           | 4,37       |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 4,51           | 4,35       |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 4,51           | 4,5        |
| Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                           | 4,49           | 4,21       |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 4,42           | 4,21       |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 4,34           | 4,14       |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 4,32           | 4,15       |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeko eta laburtzeko gaitasuna                      | 4,21           | 4,12       |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 4,13           | 3,93       |
| Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                                                   | 4,12           | 3,89       |
| Ekimena                                                                                                 | 4,11           | 4,13       |
| Informazioaren interesa ebaluatzeko gai izatea                                                          | 4,06           | 3,98       |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertzeko eta birformulatzeko gaitasuna                               | 4,04           | 3,86       |
| Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeko                                  | 4,01           | 3,84       |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,99           | 3,94       |
| Aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna                                                           | 3,97           | 3,84       |
| Etorkizuneko egoerak aztertzeko eta aurreikusteko gaitasuna                                             | 3,92           | 3,97       |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 3,84           | 3,67       |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,76           | 3,75       |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,76           | 3,61       |
| Arazoak modu sortzailean konpontzeko gaitasuna                                                          | 3,76           | 3,96       |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 3,62           | 3,59       |

Iturria: geuk egina.

Emakumeen eta gizonen artean alde estatistikoki nabarmenak dituzten konpetentziak ilundu dira.

Ekonomista egresatu berriaren profila gaitasun berberak osatzen duten arren, gaitasun gehienek lehentasunezko ordena aldatu egiten da. Hala, nahiz eta bi kasuetan lehentasunezko gaitasunak, hurrenez hurren, ikasteko gaitasuna eta datu pertsonalak, bai bezeroenak bai enpresako beste pertsonenak, erabiltzean kontu handiz jokatzeko diren, emakumeentzat garrantzitsuagoak dira (zerrendan goragoko pos-tuan daude) gizonentzat baino: enpatiarako eta errespeturako gaitasuna; konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna; ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna; eta taldean lan egiteko gaitasuna.

Aitzitik, gizonentzat emakumeentzat baino garrantzitsuagoak dira printzipio etikoak eta horien osotasuna. Gainera, aipatu behar da emakumeen kolekti-boarentzat lortutako garrantziaren batez bestekoak gizonentzat lortutakoak baino altuagoak direla, eta joera hori ikusi da aurretik egindako azterlanetan (Periáñez eta beste batzuk, 2009; Periáñez, Charterina, & Pando, 2015).

Generoaren aldagaiarekin kontrastea egiten denean, horiek sailkatu diren hiru tipologiak kontuan hartuta, emaitzak honako hauek dira (ikus 6. taula)

6. Taula. GAITASUNEN GARRANTZIA TIPOLOGIAREN ARABERA, GENEROARI ERREPARATUTA

| GAITASUNA     |                                                                                                         | Emakum. | Gizonez. |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| TRADIZIONALAK | Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 4,74    | 4,52     |
|               | Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 4,54    | 4,37     |
|               | Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 4,51    | 4,35     |
|               | Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 4,42    | 4,21     |
|               | Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 4,32    | 4,15     |
|               | Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze eta laburtze gaitasuna                          | 4,21    | 4,12     |
|               | Ekimena                                                                                                 | 4,11    | 4,13     |
|               | Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,99    | 3,94     |
| DIGITALAK     | Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 4,74    | 4,52     |
|               | Erabakiak hartze datuak lortze eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                               | 4,49    | 4,21     |
|               | Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 4,34    | 4,14     |
|               | Informazioaren interesa ebaluatze gai izatea                                                            | 4,06    | 3,98     |
|               | Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontzeko                                  | 4,01    | 3,84     |
|               | Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 3,84    | 3,67     |
|               | Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 3,76    | 3,75     |
|               | Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 3,62    | 3,59     |

|                         |                                                                           |      |      |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------|------|
| JASANGARRITASU-NERAKOAK | Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                   | 4,64 | 4,45 |
|                         | Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                            | 4,53 | 4,37 |
|                         | Printzipio etikoak eta integritatea                                       | 4,51 | 4,5  |
|                         | Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna   | 4,13 | 3,93 |
|                         | Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                     | 4,12 | 3,89 |
|                         | Egoerak irizpide berrien arabera aztertzeke eta birformulatzeko gaitasuna | 4,04 | 3,86 |
|                         | Aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna                             | 3,97 | 3,84 |
|                         | Etorkizuneko egoerak aztertzeke eta aurreikusteko gaitasuna               | 3,92 | 3,97 |
|                         | Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna        | 3,76 | 3,61 |
|                         | Arazoak modu sortzailean konpontzeko gaitasuna                            | 3,76 | 3,96 |

Iturria: geuk egina.

Kontraste orokorrerako bezala, desberdintasun esanguratsuak dituzten gaitasunak ilundu dira.

Ikus daitekeenez, ezberdintasun esanguratsu gehien jasangarritasunerako gaitasunen tipologia agertzen dira; aldiz, gaitasun digitaletan agertzen dira desberdintasun esanguratsu gutxien.

Kontrastearen emaitzak konpetentzia-tipologiaren arabera aztertzean, bai gaitasun tradizionaletan, bai digitaletan, ikusten da, lehentasunezko gaitasunetan alde nabarmenak egon arren, garrantzi-ordena bat datorrela bi sexuen artean. Beraz, emakumeek gizonen baino garrantzi handiagoa ematen jarraituko dute gaitasun mota horretan –kasu guztietan lortutako batez bestekoak handiagoak dira-. Hala ere, iraunkortasunerako gaitasunen tipologia emaitzek adierazten dute gizonen eta emakumeen arteko lehentasunak desberdinak direla. Horrela, emakumeentzat gizonentzat baino garrantzitsuagoak dira guztiak, printzipio etikoak eta integritatea izan ezik. Gaitasun hori lehentasunezkoa da gizonentzat, eta emakumeen kasuan, berriz, hirugarren lekuan dago; aitzitik, enpatiarako eta errespeturako gaitasuna da emakumeen lehentasunezko gaitasuna, eta, gizonen kasuan, bigarren tokian dago. Aurreko tipologiekin gertatzen den bezala, lortutako batez bestekoak ikusita, emakumeek gizonen baino garrantzi handiagoa ematen diete gaitasun horiei.

Inkestan lotutako gaitasunen zailtasun-mailari buruz galdetzean lortutako datuei dagokienez, kontraste bera egitean, neurri askoz txikiagoan bada ere, alde esanguratsuak agertzen dira gizonen eta emakumeen artean (ikus 7. taula)

Orain arte egin izan den bezala, bai taula honetan, bai hurrengoan, tipologiaen arabera zailtasunei buruzkoan, desberdintasun esanguratsuak dituzten gaitasunak ilundu dira.

7. Taula. GAITASUNA AURKITZEKO ZAILTASUNA, GENEROAREN ARABERA

| GAITASUNAK                                                                                              | Emaku-<br>mezkoak | Gizonezkoak |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|
| Etorkizuneko egoerak aztertze eta aurreikusteko gaitasuna                                               | 3,45              | 3,55        |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,35              | 3,47        |
| Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 3,34              | 3,28        |
| Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 3,29              | 3,42        |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze eta laburtze gaitasuna                          | 3,26              | 3,45        |
| Ekimena                                                                                                 | 3,24              | 3,35        |
| Arazoak modu sortzailean konpontze gaitasuna                                                            | 3,24              | 3,54        |
| Egoerak irizpide berrien arabera aztertze eta birformulatzeko gaitasuna                                 | 3,18              | 3,32        |
| Modu holistikoan pentsatzeko gaitasuna                                                                  | 3,15              | 3,31        |
| Aldaketa lortzeko neurriak hartze gaitasuna                                                             | 3,14              | 3,39        |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 3,13              | 3,26        |
| Erabakiak hartze datuak lortze eta horien erabilera kudeatze-ko gai izatea                              | 3,13              | 3,43        |
| Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 3,04              | 3,16        |
| Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,03              | 3,21        |
| Informazioaren interesa ebaluatze gai izatea                                                            | 3,03              | 3,21        |
| Hutsuneak identifikatze eta teknikariei igortzen jakitea, konpontze gaitasuna                           | 2,96              | 3,18        |
| Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 2,94              | 3,12        |
| Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 2,91              | 3,24        |
| Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 2,9               | 2,94        |
| Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 2,89              | 2,98        |
| Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 2,84              | 2,97        |
| Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 2,81              | 2,98        |
| Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 2,76              | 3,05        |
| Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 2,72              | 2,82        |
| Kontu handiz ibiltze datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak      | 2,68              | 2,87        |
| Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 2,13              | 2,33        |

Iturria: geuk egina.

Kasu honetan, desberdintasun esanguratsu gutxiago dauden arren, alde handiak daude graduatu berri diren ekonomialariek, eskuratze-mailari dagokionez, zailtasun gehien dituzten gaitasunen inguruan. Aurkitzen zailena, bi kasuetan, etorkizuneko

agertokiak aztertzeko eta aurreikusteko gaitasuna da; gainerakoek, berriz, zailtasun-maila desberdinak dituzte gizonen eta emakumeen artean. Gainera, desberdintasun horiek bi kolektiboentzat lehentasunezkoak ez diren gaitasunetan sortzen dira.

Azterketa konpetentzia-motaren arabera egiten bada, hauek dira lortutako emaitzak (ikus 8. taula)

8. Taula. GAITASUNA AURKITZEKO ZAILTASUNA, GENEROAREN ARABERA

| GAITASUNAK              |                                                                                                         | Emak. | Gizon. |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| TRADIZIONALAK           | Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                                     | 3,35  | 3,47   |
|                         | Konpromiso-maila (integrazioa eta fideltasuna), erantzukizuna eta heldutasuna                           | 3,34  | 3,28   |
|                         | Ebazteko gaitasuna                                                                                      | 3,29  | 3,42   |
|                         | Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeko eta laburtzeko gaitasuna                      | 3,26  | 3,45   |
|                         | Ekimena                                                                                                 | 3,24  | 3,35   |
|                         | Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                                            | 3,13  | 3,26   |
|                         | Ikasteko gaitasuna                                                                                      | 2,84  | 2,97   |
|                         | Taldean lan egiteko gaitasuna                                                                           | 2,81  | 2,98   |
| DIGITALAK               | Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea                           | 3,13  | 3,43   |
|                         | Informazioaren interesa ebaluatzeko gai izatea                                                          | 3,03  | 3,21   |
|                         | Hutsuneak identifikatzea eta teknikariei igortzen jakitea, konpontze-ko                                 | 2,96  | 3,18   |
|                         | Beharrak antzematea eta erantzun teknologiko egokia eskatzea                                            | 2,91  | 3,24   |
|                         | Lan-eremuan eduki digitalak garatzea                                                                    | 2,76  | 3,05   |
|                         | Beste pertsona batzuek sortutako informazioa atzematea eta eduki berriak dituen lan-gai gisa txertatzea | 2,72  | 2,82   |
|                         | Kontu handiz ibiltzea datu pertsonalak erabiltzean, bai bezeroenak, bai enpresako beste pertsonenak     | 2,68  | 2,87   |
|                         | Interneten informazioa bilatu eta iragaztea                                                             | 2,13  | 2,33   |
| JASANGARRITASU-NERAKOAK | Etorkizuneko egoerak aztertzeko eta aurreikusteko gaitasuna                                             | 3,45  | 3,55   |
|                         | Arazoak modu sortzailean konpontzeko gaitasuna                                                          | 3,24  | 3,54   |
|                         | Egoerak irizpide berrien arabera aztertzeko eta birformulatzeko gaitasuna                               | 3,18  | 3,32   |
|                         | Modu holistikoa pentsatzeko gaitasuna                                                                   | 3,15  | 3,31   |
|                         | Aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna                                                           | 3,14  | 3,39   |
|                         | Erabakiak hartzerakoan ekitate- eta etika-irizpideak sartzeko gaitasuna                                 | 3,04  | 3,16   |
|                         | Jasangarritasun-irizpideekin irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna                                      | 3,03  | 3,21   |
|                         | Ikuspuntu desberdinak errespetatzeko gaitasuna                                                          | 2,94  | 3,12   |
|                         | Printzipio etikoak eta integritatea                                                                     | 2,9   | 2,94   |
|                         | Enpatiarako eta errespeturako gaitasuna                                                                 | 2,89  | 2,98   |

Iturria: geuk egina.

Emaitzek, gaitasun tradizionalei dagokienez, desberdintasun esanguratsu bakarra erakusten dute egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertze-ko eta laburtzeko gaitasunean; hau da, gaitasun horretan bakarrik espero daiteke portaera errepikatzea azterketa bera erabilitako lagin homogeenorekin egiten bada.

Konpetentzia digitalei dagokienez, hainbat desberdintasun esanguratsu daude. Horrela, datuak lortzeko eta erabakiak hartzeko horien erabilera kudeatzeko gaitasunean, hori baita bi kasuetan aurkitzen zailena, eta lan-eremuan eduki digitalak garatzeko gaitasunean izan ezik, gainerakoetan, zailtasun-maila desberdina da. Hala, informazioaren interesa ebaluatzeko eta gabeziak identifikatzeko eta teknikariei horiek konpontzeko helarazten jakiteko gai izateak zailtasun handiagoa dakar emakumeentzat gizonentzat baino; aldiz, beharrianak antzemateak eta erantzun teknologiko egokia eskatzeak eta informazioaren interesa ebaluatzeko gai izateak zailtasun handiagoa dakar gizonentzat emakumeentzat baino.

Azkenik, iraunkortasunerako konpetentzietan alde nabarmenak daude, eta arazoak modu sortzailean konpontzeko konpetentziaren zailtasunak, bi kasuetan, leku bera hartzen duen arren, aldaketa lortzeko neurriak hartzeko gaitasuna eta iraunkortasun-irizpideen araberrako irtenbide berriak ezartzeko gaitasuna, berriz, zailagoak egiten zaizkie gizonei emakumei baino.

Azpmarratzekoa da gaitasunen garrantziarekin gertatzen ez den bezala, gaitasun horiek aurkitzeko zailtasunen kasuan emakumeek gizonek baino balio baxuagoak ematen dituztela, hau da, gaitasun horiek aurkitzeko zailtasun-mailak gizonek aintzat hartutakoak baino txikiagoak direla uste dute.

Generoaren araberrako portaera desberdina ikusi ondoren, dagoen prestakuntza *gap*-a edo arrakala aztertu da. Hau da, zein gaitasunetan ikusten den alderik handiena gaitasunen garrantzi-mailaren eta gaitasun horiek behar bezala eskuratu dituzten ekonomista egresatu berriak aurkitzeko zailtasun-mailaren artean.

### **Gap formatiboak**

Printzipio hau hartu da abiapuntutzat: *gap*-ak edo prestakuntza-premia garrantzitsuenak garrantzi handikotzat jotzen diren konpetentziak dira, eta kontsultatutako laginaren arabera, zailtasun handia dute haietan prestakuntza nahikoa duten ekonomista tituluatu berriak aurkitzeko. Laburbilduz, oso garrantzitsuak edo garrantzitsuak izan arren, garrantzi-mailaren eta lan-merkatuan aurkitzeko zailtasun-mailaren artean alde handiena duten konpetentziak.

Emaitzen arabera, *gap* horietako gehienak gaitasun tradizioaletan sortzen dira (ikus 9. taula)

9. Taula. PRESTAKUNTZA-GAP NAGUSIAK

| GAITASUNA                                                                          | Tipologia            |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Etorkizuneko egoerak aztertzeko eta aurreikusteko gaitasuna                        | Jasangarritasunerako |
| Egoera/arazo baten aurrean funtsezko faktoreak aztertzeko eta laburtzeko gaitasuna | Tradizionala         |
| Ebazteko gaitasuna                                                                 | Tradizionala         |
| Erresilientzia-frustrazioa onartzea                                                | Tradizionala         |
| Konpromiso-maila, erantzukizuna eta heldutasuna *                                  | Tradizionala         |
| Erabakiak hartzeko datuak lortzeko eta horien erabilera kudeatzeko gai izatea *    | Digitala             |
| Autoikaskuntzarako gaitasuna                                                       | Tradizionala         |

\* 2. gaitasun garrantzitsuen bere tipologian.

Iturria: geuk egina.

Gehienak gaitasun tradizionalak izateaz gain, pertsonaren jarrerari buruzko gaitasunak ere badira, gaitasunari edo ezagutzetan egituratutako prestakuntzari buruzkoak baino gehiago. Horrek zailtasun gehigarri bat dakar gaitasun horien eskuratzeko-maila hobetzea ahalbidetuko duten ekintzak diseinatzerakoan.

6. ONDORIOAK

Ikerketa honen helburu nagusiari erantzuteko, hau da, ekonomialari bikainaren gaitasun garrantzitsuenak enplegatzaileen ikuspegitik ezagutzea, honako ondorio hauek aterata dira, faseka eta oro har:

I – Fasea: Elkarrizketak

Gaitasun tradizionalak jarraitzen dute garrantzitsuenak izaten, baina aldagetak nabarmenak dira gaitasun horietan. Horrela, lehentasunezko gaitasun berriak agertzen dira haien artean: malgutasuna eta frustrazioarekiko erresilientzia/ tolerantzia. Aipagarria da, halaber, konpetentzia digitalen garrantziaren gorakada nabarmena, batez ere COVID-19aren pandemian eta pandemia ostean izan duten aplikazio handiaren ondorioz.

Bestalde, antzematen da ez dagoela iraunkortasunerako konpetentzien kontzeptuaren nozio argirik. Kasu gehienetan, generoarekin eta ingurumenarekin lotzen dituzte, eta soilik gai ekonomikoak eta justizia sozialekoak aurkezten direnean sortzen dira iraunkortasunerako konpetentziak, bereziki helburu sozialen arloetan.

## II – Fasea: World Kafe

Fase honetan, saioetan parte hartu zuten profesionalek gaitasun tradizionalak zehazten eta lehenesten zituztela ondorioztatu ahal izan zen. Zailtasun handiagoa zuten gaitasun digitalekin lan hori egitean, zaila baitzitzaien bereiztea gaitasun horiek IKTak ezagutzekoak edo erabiltzekoak izan behar ote zuten, eta, gainera, gaitasun horietako batzuk tradizionalak ziren. Azkenik, ekonomialari batentzat funtsezkoena erabilera-konpetentziak direla adostu zen, nahiz eta zenbait ezagutza-printzipio kontuan hartu behar diren.

Elkarrizketetan bezala, ia ezinezkoa suertatu zen iraunkortasunerako konpetentziak adostasunez definitzea. Horren ondorioz, asko eta asko agertu ziren, gero-ra, hala ere, multzo txikiago batean bildu zirenak, haietako asko oso antzekoak baitziren.

Elkarrizketetatik eta World Kafetik ateratako ondorioekin, inkestaren alderdi kuantitatiboan sartuko ziren konpetentzia tradizionalak, digitalak eta jasangarritasunerako konpetentziak hautatu ziren. Ondoren aurkeztuko ditugu horien ondorioak.

## III – Fasea: Analisi estatistikoa

Enplegatzaileek ematen duten ekonomialari graduatu berriaren profila aholkularitzaren/auditoretzaren edo finantzen arloetan lanean hasiko den pertsona batena da. Lehenetsunezko konpetentziak tradizionalak dira; ondoren, iraunkortasunerako konpetentziak agertzen dira; azkenik, konpetentzia digital bakarra agertzen da, IKTen erabilerari buruzkoa, etika profesionaleko osagai argiarekin, lortutako edota erabilitako datuen konfidentzialtasuna, alegia. Ondorioz, enplegatzaileen ustez, ekonomialariaren bikaintasun profesionala haren jarreraren eta balioetan oinarritzen da batez ere, eta ez hainbeste haren ezagutza espezifikoan, graduatzen den unetik bertatik suposatzen zaiona.

Beraz, esan daiteke bikaintasun profesionala gehiago datorrela jarrera eta balioetatik konpetentzietatik baino. Gauza bera gertatzen da konpetentzia horiek ekonomialari graduatu berriengan aurkitzeko zailtasunarekin; konpetentzia horiek, batez ere, tradizionalak dira, eta pertsonaren jarrerari dagozkio, batez ere.

Inkestatutako pertsonaren generoari dagokionez, emakumeek gehiago baloratzen dute konpetentzien garrantzia eta gutxiago horiek aurkitzeko zailtasuna. Beraz, esan liteke gizonen talentua erostea aukeratzen dutela, eta emakumeek, berriz, talentua kudeatzea. Jokabidean generoaren arabera dagoen alde horren ondorioz, ekonomialari bikainaren gaitasunen lehenespena desberdina da, eta horrek antzeko profila ekartzen du, ñabardura desberdinekin.

Azkenik, gaitasun horiek aurkitzeko zailtasunen berrikuspenak adierazten du, Unibertsitatean denbora luzeen landu direnak izan arren, tradizionaletan aurkitzen

dituztela arazo gehien enplegatzaileek. Horien artean, zailtasunik handiena pertsonaren jarrerari dagozkionetan aurkitzen dute, eta ez horrenbeste konpetentziei dagozkienetan. Ondorioz, jarrerari buruzko gaitasun tradizionaletan sortzen dira prestakuntza-gabezia nagusiak. Gaitasun horien ukiezintasunak eta izaera pertsonalak zaildu egiten dute, neurri handi batean, gaitasun horietako berariazko prestakuntza.

### **Ondorio orokor gisa, honako hauek esan daitezke**

Beharrezkoa da, batez ere enpresa txiki eta ertainen artean, jasangarritasunaren definizioa, Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) eta jasangarritasunerako gaitasunak azpimarratzea, batez ere eduki ekonomiko-sozialekoak, horiek baitira ekonomialari bikainak eskuratu behar dituenak. Zehazki: pobreziaaren amaiera; kalitatezko hezkuntza; genero-berdintasuna; lan duina eta hazkundera; desberdintasunen murrizketa; bakea, justizia eta erakunde sendoak; helburuak lortzeko aliantzak.

Eraitza globalak ekonomialari bikainaren profila ematen du:

*(auto-)ikaskuntzarako gaitasuna duen pertsona; kontu handiz erabiltzen dituen datu pertsonalak, bezeroenak edo lankideenak; enpatiarako eta errespeturako gaitasuna duena; printzipio etiko eta integritate sendoak dituenak; konpromiso, erantzukizun eta heldutasun maila handia duena; eta ikuspuntu desberdinak errespetatzeko eta taldean lan egiteko gaitasuna duena.*

Emakume eta gizonen arteko desberdintasun bakarra baina nabarmena dago: gizoneentzako «printzipio etiko eta integritate sendoak» hirugarrena da baina emakumeentzako seigarrena da.

## AIPAMENAK

- ANEAS, A. (2003): Competencias Profesionales: Análisis Conceptual y Aplicación Profesional. *Seminari Permanent d'Orientació Professional* (págs. 1-17). Barcelona: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona.
- BARAKALDOBERRITZEGUNE (2016): World café 2016ko jardunaldiak txostena. *30.Jardunaldi pedagogikoen txostena*, (págs. 1-10). Barakaldo.
- BAUTISTA, N. (2021): *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Manual Moderno.
- BONILLA, E.; RODRÍGUEZ, P. (1997): *Más allá del Dilema los Métodos de Investigación. La Investigación en Ciencias Sociales* (3a ed.). Santa Fe de Bogotá: Uniandes.
- CALABRESE, A.; CASTALDI, C.; FORTE, G.; LEVIALDI, N. (2018): Sustainability-oriented service innovation: An emerging research field. *Journal of Cleaner Production*, 193, 533-548.
- CASAS, J.; REPULLO, J.; DONADO, J. (2003): La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos (I). *Investigación*, 31(8), 527-538.
- CENTENERA-JARABA, J. (2021): *Los colegios profesionales y su razón de ser en el siglo XXI*. Pamplona: Tesis Doctoral. Universidad de Navarra.
- CENTENERA-JARABA, J.; LÓPEZ-GUZMÁN, J. (2019): Reflexión acerca del desarrollo de la bioética en las organizaciones profesionales farmacéuticas. La excelencia profesional. *PERSONA Y BIOÉTICA*, 23(1), 49-63.
- CENTRE FOR THE NEW ECONOMY AND SOCIETY, S. (2019): *Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market*. Geneva: World Economic Forum.
- CHAVES, A. (2018): *La utilización de una metodología mixta en investigación social*. UTMACH. Obtenido de <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15178>
- CLARK, T.; FOSTER, L.; BRYMAN, A.; SLOAN, L. (2021): *Bryman's social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- COASACA SOTOMAYOR, N.; ARGOTA PÉREA, G.; CELI SAAVEDRA, L.; CAMPOS PÉREZ, R.; MÉNDEZ ACCA, S. (2016): Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Campus*, XXI(22), 223-234.
- CORBETTA, P. (2007): *Metodología y técnicas de investigación*. Italia: McGraw- Hill.
- CRESWELL, J.W.; PLANO, V.L. (2018): *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications.
- DAWKINS, V.; SOLOMON, A. (2017): Introducing the World Café to Doctor of Nursing Practice Students. *Journal of Nursing Education*, 56(10), 638-639. doi:10.3928/01484834-20170918-11
- DURANT, W. (1926): *The Story of Philosophy*. New York: Simon & Schuster.
- GÓMEZ-ROJAS, J. (2015): Las Competencias Profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55.
- GUEVARA ALBAN, G.P.; VERDESOTO ARGUELLO, A.E.; CASTRO MOLINA, N.E. (2020): Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo.
- HASSALL, T.; JOYCE, J.; ARQUERO, J.L.; DONOSO, J.A. (2005): Priorities for the development of vocational skills in management accountants: A European perspective. *Accounting Forum*, 29, 379-394. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2005.03.002>
- HORTAL, A. (2002): *Ética General de las Profesiones*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- JOHNSON, R.B.; CHRISTENSEN, L.B. (2020): *Educational Research. Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (7a ed.). SAGE Publications, Inc.
- KAVANAGH, O.N.; MORIARTY, F.; BRADLEY, C.; O'HAGAN, J.; STACK, G.; KELLY, D. (2020): More than coffee - World Café to explore enablers of pharmacy practice research. *International Journal of Pharmacy Practice*. doi:10.1111/ijpp.1267
- LAFUENTE IBÁÑEZ, C.; MARÍN EGOSCOZÁBAL, A. (2008): Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (64), 5-18. doi:10.21158/01208160.n64.2008.4
- LUENGO-VALDERREY, M.; PERIÁÑEZ-CAÑADILLAS, I. (2014): *Bikaintasun Profesionalaren Zeharkako Gaitasuenen Identifikazioa Bizkaian*. Bilbao: EHU Argiltapen Zerbitzua.

- MARTÍNEZ NAVARRO, E. (2010): ¿Qué significa ser un profesional excelente? . En Unijes, *Ética de las profesiones* (págs. 62-95). Urduliz: Desclee de Brouwer.
- MARTINEZ, C. (2018): Investigación descriptiva: tipos y características. *Lifeder.com*, 7.
- MURILLO TORRECILLA, F.J.; PERINES VÉLIZ, H.A.; LOMBA PORTELA, L. (2017): La Comunicación de la investigación educativa. Una aproximación a la relación entre la investigación, su difusión y la práctica docente. *Profesorado*, 21(2), 83-200.
- NAHOUM, C. (1985): *La entrevista psicológica*. Buenos Aires: Kapelusz.
- PÉREZ ESCODA, N. (2001): *Formación Ocupacional. Proyecto docente e investigador*. Barcelona: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación: Universidad de Barcelona.
- PERIAÑEZ-CAÑADILLAS, I.; CHARTERINA, J.; PANDO-GARCÍA, J. (2019): Assessing the relevance of digital competences on business graduates' suitability for a job Industrial and Commercial Training , 2019, 51(3), pp. 139–151
- PERIAÑEZ, I.; GOMEZ, P.M.; LUENGO, M.J.; PANDO GARCIA, J.; DE LA PEÑA, J.I.; VILLALBA, F.J. (2009): *Estudio para la detección de las competencias profesionales de economistas desde la perspectiva de quienes ofrecen empleo-Ekonomisten konpetentzia profesionalak detektatzeko azterlana enplegantzailareen ikuspuntutik*. Madrid: Consejo General de Economistas de España.
- PITA, S.; PÉRTEGAS, S. (2022): Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78.
- RUSAW, A.C. (1995): Learning by Association: Professional Associations as Learning Agents. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 15-26.
- SABINO, C. (1992): *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- SAMPIERI, R.H.; MENDOZA, C.P. (2018): *Metodología de la Investigación las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw Hill México.
- SCHWAB, K. (2019): *The Global Competitiveness Report*. Geneva: World Economic Forum.
- SIERRA, F. (1998): Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. En J. Galindo, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson.
- TAYLOR, J.; BODGAN, H. (1986): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- (2008): La entrevista en profundidad. *Métodos cuantitativos aplicados*, 2, 194-216.
- UGALDE, N.; BALBASTRE-BENAVENT, F. (2013): Investigación Cuantitativa e Investigación Cualitativa: Buscando las Ventajas de las Diferentes Metodologías de Investigación. *Revista de Ciencias Económicas*, 31(2), Artículo 2. doi:10.15517/rce.v31i
- VAN WYNGAARDEN, A.; LEECH, R.; COETZEE, I. (2018): Assessing the value of action research: using a World Café to explore the professional journey of nurse educators. *South African Journal of Higher Education*, 32, 519-531. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10520/EJC-136b0ac22b>
- YORKE, M. (1992): Quality in Higher Education: A Conceptualisation and Some Observations on the Implementation of a Sectorial Quality System. *Journal of Further and Higher Education*, 16, 90-104. <https://doi.org/10.1080/0309877920160210>