

*La demanda empresarial
de Llicenciats/des
en Ciències Polítiques i Sociologia*

- Ponència presentada en les Jornades
sobre el Mercat de Treball
dels Llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia -

*Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia
Universitat Autònoma de Barcelona*

*La demanda empresarial
de Llicenciats/des
en Ciències Polítiques i Sociologia*

- Ponència presentada en les Jornades
sobre el Mercat de Treball
dels Llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia -

Judith Astelarra Bonomi

David Escamilla Imperato

Enrico Mora i Malo

(amb la col.laboració de la Fundació Jaume Bofill)

Universitat Autònoma de Barcelona,

Bellaterra, Gener-Abril, 1994.

Index

0. Introducció

- 0.1. L'objectiu de la ponència..... 1*
- 0.2. La metodologia..... 2*

1. Universitat, titulació, formació

- 1.1. El coneixement de la llicenciatura..... 4*
- 1.2. L'especificitat versus la polivalència
en la titulació..... 7*
- 1.3. La vinculació entre la universitat
i l'empresa..... 11*

2. Inserció laboral

- 2.1. El mercat de treball..... 15*
- 2.2. Els llicenciats/des en Ciències Polítiques
i Sociologia en el món de l'empresa..... 16*
 - 2.2.1. Els llicenciats/des en la secció de
Ciències Polítiques en el món
de l'empresa..... 19*
 - 2.2.2. Els llicenciats/des en la secció
de Sociologia en el món de l'empresa.... 20*

3. Conclusions

3.1. Les principals dades obtingudes en aquest estudi.....	22
3.2. Algunes suggerències de treball.....	24

- Annex I: Entrevistes.....	25
-----------------------------	----

1. Pauta d'entrevista, llistat d'entrevistats/des i recenzió del material facilitat

1.1. Pauta d'entrevista.....	27
1.2. Llistat d'entrevistats/des.....	32
1.3. Recenzió del material facilitat.....	39

2. Entrevistes transcrites.....	41
---------------------------------	----

- Annex II:	Codificació de les entrevistes	
	i síntesi de les mateixes.....	154
1.	Codificació de les entrevistes.....	155
1.0.	Llistat de codis.....	156
1.1.	(I) Informació sobre la Llicenciatura en Ciències Polítiques i Sociologia.....	160
1.2.	(II) Percepcions sobre el mercat de treball en general.....	170
1.3.	(III) Importància d'una titulació universitària concreta versus importància de les habilitats i capacitats personals.....	178
1.4.	(IV) Característiques generals dels llocs de treball (adients o afins als estudis impartits per la Facultat) que les empreses demanen.....	194
1.5.	(V) Vinculació Universitat-Empresa.....	229
1.6.	(VI) Propostes concretes dirigides a la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.....	243
1.7.	(VII) Altres.....	255
2.	Síntesi de les entrevistes.....	257
2.1.	(I) Informació sobre la Llicenciatura en Ciències Polítiques i Sociologia.....	258

2.2. (II) Percepcions sobre el mercat de treball en general.....	263
2.3. (III) Importància d'una titulació universitària concreta versus importància de les habilitats i capacitats personals.....	265
2.4. (IV) Característiques generals dels llocs de treball (adients o afins als estudis impartits per la Facultat) que les empreses demanen.....	270
2.5. (V) Vinculació Universitat-Empresa.....	283
2.6. (VI) Propostes concretes dirigides a la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.....	288
2.7. (VII) Altres.....	293

0. Introducció*

0.1. L'objectiu de la ponència.

Ateses les noves perspectives derivades, per una banda, de les expectatives d'una oferta creixent d'aquest tipus de llicenciatures a Catalunya i la resta de l'Estat, i per l'altre, del progressiu increment del nombre de llicenciats/des sortits de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia de la UAB, sembla adient fer una proposta al conjunt de facultats on s'imparteixen aquests estudis per tal d'avaluar experiències i mobilitzar els agents del mercat de treball.

Així doncs, aquesta ponència intenta oferir una primera aproximació de les perspectives d'inserció laboral al món de l'empresa dels llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia (qüestió que actualment encara no està prou estudiada), a partir de tres premisses:

- a). Grau del coneixement de la llicenciatura en Ciències Polítiques i Sociologia;
- b). Relacions entre els llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia i les possibles tasques a acomplir en les empreses. Es tracta de conèixer a quin tipus de demanda potencial pot respondre el perfil d'aquests llicenciats/des;

* La realització d'aquesta ponència ha estat possible gràcies a la subvenció atorgada per la Fundació Jaume Bofill.

c). Vinculació i relacions entre la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia i l'empresa.

0.2. La metodologia.

El criteri metodològic emprat per a realitzar aquesta ponència ha estat de tipus descriptiu, imprescindible, com a primer pas, per a comprendre qualsevol tipus de realitat.

Aquesta ponència de caire descriptiu es basa en una sèrie d'entrevistes semi-dirigides a partir d'un qüestionari de preguntes obertes però alhora prou concretes per tal de permetren's una codificació i anàlisi de les mateixes menys complexa.

Aquestes entrevistes, s'han realitzat en algunes empreses a partir d'un criteri selectiu més que no pas representatiu. Aixó ens ha permès conèixer d'una manera més diversificada la realitat que ens interessa, copçant-ne els matissos i les dimensions que a priori desconeixem.

Per tant, el plantejament és de tipus qualitatiu, utilitzant un procediment de recollida de les dades que es basa en entrevistes realitzades de forma personalitzada.

Les empreses seleccionades pertanyen a diversos sectors d'activitat econòmica: serveis de consultoria i selecció, serveis financers i d'assegurances, serveis hospitalaris, serveis hidroelèctrics, indústria alimentària, indústria químico-

farmacèutica, indústria metall-mecànica, indústria electrònica, viver d'empreses, grans magatzems, premsa.

Com a element de contrastació i control respecte a aquesta selecció de tipus d'empreses, hem considerat una administració pública, i més concretament un ajuntament.

Les persones entrevistades s'han seleccionat a partir del criteri de l'experiència que tenen en relació a temes a l'entorn dels recursos humans.**

Les entrevistes, en la majoria dels casos, s'han enregistrat amb cassette d'audio, s'han transcrit literalment per després ser codificades mitjançant uns ítems adients. A partir d'aquí s'ha elaborat l'informe que presentem a continuació i que constitueix la present ponència.

Cal afegir que abans de procedir a les entrevistes es va facilitar prèviament als diferents responsables de les empreses seleccionades un dossier informatiu compost per informació acadèmica i curricular.

****El llistat que recull les empreses concretes i les persones entrevistades es troba en l'Annex I.**

1. Universitat, titulació, formació

1.1. El coneixement de la llicenciatura.

Segons el que es recull en les entrevistes, hi ha força entrevistats/des que coneixen d'alguna manera la nostra llicenciatura.

Una de les formes a través de les quals és coneix la llicenciatura és a partir de les inquietuds personals per tal d'ampliar la pròpia formació acadèmica (escollida, bàsicament, com a segona carrera).

La llicenciatura com a tal ja la coneixia, inclús vaig estar a punt de fer-la, fa uns anys, com a carrera complementaria.

[Responsable de selecció de personal d'un diari]

No conec a ningú que sigui propiament un sociòleg o un polític i estigui treballant en aquests àmbits. Conec algú que ha estudiat sociologia com a complement, però no conec ningú que ho tingui com a formació bàsica.

[Director de recursos humans d'una consultoria]

Una altra forma de coneixement de la llicenciatura és a partir de l'interés d'estudiar-la per part d'algun familiar proper (generalment, fills dels entrevistats/des).

Finalment, una altra forma és a partir de tenir contactes amb

professionals llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia. Així un entrevistat assegurava tenir regularment tractes professionals amb un sociòleg consultor de la seva empresa, mentre que un altre comentava tenir en plantilla a quatre persones que havien realitzat els seus estudis a la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.

Cal però afegir que, majoritàriament, els entrevistats/des coneixen més aviat la llicenciatura i no pas tant als propis llicenciats/des.

A tall d'anècdota hi va haver un responsable de selecció de personal que va indicar que coneixia la llicenciatura i que volia estudiar-la però que li havia arribat la veu informal de que era una carrera que exigia moltes hores de dedicació.

Les opinions dels entrevistats/des sobre el material que la Facultat els va facilitar, segons el que es recull en les entrevistes, coincideixen en considerar aquest material força útil, sobretot pel que fa a la informació curricular. Però de fet, s'ha produït una paradoxa i és la de que la majoria dels llicenciats/des que han facilitat els seus curriculumns prefereixen el món de l'administració pública i no pas el món de l'empresa.

He estat veient aquests curriculumns que m'heu enviat i ningú no vol anar a l'empresa privada, tothom diu que vol anar a lo públic.

[Cap de recursos humans d'uns grans magatzems]

Les visions crítiques solen argumentar que manca concreció en

l'informació enviada i sobretot que manquen propostes aplicades i operatives a l'hora de resoldre problemes concrets que afecten al món empresarial.

Propostes teòriques en reps mil cada dia. En teoria tothom pot arreglar, però la pràctica és més complicada (...) Jo el que vull sapiguer és a la pràctica com puc resoldre les coses, vull jurisprudència. El que no vull és la llei, sinó el que han sentenciat els jutges.

[Director de recursos humans d'una empresa metall-mecànica]

Alguns entrevistats/des consideren força positiu el fet de realitzar aquest conjunt d'entrevistes, in situ a diferents empreses, més enllà de l'estricta informació dels fulletons i dels currículums que també els hi han semblat prou exhaustius. També queda clara una crítica generalitzada per molts entrevistats/des respecte a que no hem de confondre la informació a nivell acadèmic amb la informació per a les empreses, assenyalant alguns d'ells que en els fulletons que han rebut sovint es cau en aquesta confusió.

Finalment alguns entrevistats/des ens han expressat un conjunt de suggeriments per tal de complementar o millorar la Llicenciatura en Ciències Polítiques i Sociologia.

Bàsicament, es recull que seria necessari incloure en els estudis, continguts que fassin referència al desenvolupament de les persones i a la previsió dels llocs de treball. Es consideren

interessants assignatures com el màrketing.

(...)El màrketing segueix sent una mena de gran assignatura pendent, em sembla, al món universitari, i en el que són les professions diguem de les Ciències Socials públiques tampoc està massa conrreat. Aquí hi ha forats.

[Responsable de selecció de personal d'una consultoria]

Tanmateix es considera que cal que la disciplina assoleixi una capacitat que li permeti dotar-se d'un aparell instrumental i metodològic que permeti resoldre problemes concrets, més enllà del món acadèmic.

1.2. L'especificitat versus la polivalència en la titulació.

Les opinions generades a partir d'aquesta qüestió, farien referència, bàsicament, al fet que consideren, a l'hora de seleccionar el personal, persones llicenciades en Dret, Graduat Social, Psicologia i Enginyeria. Alguns entrevistats/des seleccionen el personal, en funció de l'especialitat que es té i dels llocs de treball disponibles. Per alguns el model que els ha funcionat ha estat el d'econòmiques i el de carreres de tipus tècnic, cosa que els fa conservadors davant d'altres titulacions.

El model econòmiques ens ha funcionat i ens funciona, llavors perquè hauriem de canviar?

[Responsable de selecció de personal d'una empresa d'alimentació]

Hi ha una tendència a carreres de tipus més tècnic.

[Responsable de selecció de personal d'una consultoria]

L'impressió general que es recull entre els entrevistats/des és que hi ha un tipus de llicenciatura que els va millor, basant-se en l'experiència acumulada durant tots els anys de treball i contractacions:

(...)Com fins ara aquest esquema ha funcionat, l'empresa es mou amb un estereotip que lliga el fet de ser Llicenciat en Econòmiques o Empresarials amb bons resultats, estereotip que sorgeix de la costum. Es crea un hàbit. Això porta a ser conservador davant de noves titulacions.

[Responsable de selecció personal d'una empresa de l'alimentació]

Algún altre entrevistat consiera que és força important, a part de la titulació universitària, haver fet algun Master en l'àmbit empresarial, com de tenir formació complementària en qüestions com informàtica, dret laboral, etc.

Tanmateix, una gran part dels mateixos entrevistats/des coincideixen en remarcar la importància de les habilitats i capacitats personals per sobre d'una titulació universitària concreta.

Per una banda, alguns consideren que el que tenen en compte de les titulacions a l'hora de seleccionar el personal és el nivell d'estudis assolit, diferenciant clarament qui ha fet una carrera universitària de qui no. Però a l'hora de considerar la titulació concreta, deixen que sigui un factor força relatiu i d'un pes feble. De fet es podria resumir aquesta concepció amb la següent expressió:

El tipus de llicenciatura, (...) jo el consideraria com un adjectiu (...) que pot ser fins hi tot anegdòtic.

[Responsable de recursos humans d'una empresa de assegurances]

Per l'altra banda, força entrevistats/des posen en evidència que el que volen i el que la universitat dona són persones que siguin polivalents, que sàpiguen pensar, organitzar i sobre tot resoldre els problemes amb els que s'hagin d'enfrontar. Persones que siguin obertes i disposades a estar al dia.

Cada vegada més la persona que es busca per uns determinats llocs, es busquen unes determinades potencialitats de versatilitat de polivalència, de que sàpiga pensar, de que cada vegada és menys especialitzat tot. Potset s'ha de buscar més en funció de les carecterístiques personals, d'unes potencialitats professionals, que no pas en funció potser d'uns continguts molt teòrics.

[Responsable de recursos humans d'una consultoria]

Així, es planteja per part d'alguns entrevistats/des que la universitat ha de ser una institució de formació bàsica, sense

entrar en definicions massa estrictes de curriculumus que mai podran ajustar-se exactament a la realitat, doncs en aquesta hi ha un procés de constant diversificació. Ha de donar, i de fet dóna, un mètode, una serietat, una constància i força en el treball.

Alguns entrevistats/des consideren que aquests elements prenen importància en funció del lloc que s'ocupa en la jerarquia.

Conforme anem pujant en lo que podria ser la piràmide professional, la professionalitat és menys important i entre en joc unes altres qualitats i habilitats personals (...).

[Responsable de selecció de personal d'una administració pública]

També es considera que aquesta formació polivalent a qual se li dona força importància en els llicenciats/des universitaris ja es recull de forma satisfactòries en carreres com Econòmiques, Dret, Ciències Polítiques i Sociologia.

Cal també afegir que intentar definir prèviament el lloc de treball des de l'universitat és força relatiu, doncs sovint cada persona acaba realitzant una professió específica segons la oportunitat de treball que obtingui, si no es tracta de vocacions força definides. Així els perfils no són clars i depenen del context de cada empresa.

(...)No saps el que vaig patir al principi. Jo vaig sortir de Dret l'any 1957, i feia de passant al despatx d'un advocat, i feia de tot, des de obrir la porta a anar-li a buscar el correu. Després vaig entrar en una empresa i feia d'ajudant de l'assessor jurídic, i vaig anar

aprenent poc a poc, amb un nivell retributiu baixíssim, però jo content, perquè volia aprendre. El dia de demà ja guanyaré diners.
[Cap recursos humans d'un hospital]

El tret comú que tots els entrevistats/des han assenyalat és l'importància d'una formació genèrica i polivalent ensems a una d'específica i tècnicament competent.

1.3. La vinculació entre la universitat i l'empresa.

La majoria dels entrevistats/des consideren positiva la realització de pràctiques a l'empresa, doncs permeten a l'estudiant que ha acabat la carrera, un primer atançament al món laboral i no tans sols disposar de coneixement teòrics proporcionats per la llicenciatura.

I si a nivell de les facultats aneu incorporant el tema de pràctiques i estances a fora doncs em sembla fantàstic, perquè ja no és allò que agafes un llicenciat que té molta teoria però que no sap que és una empresa. I llavors has de començar des de zero i sempre portarà problemes.

[Cap de Personal d'un banc]

Les pràctiques es consideren en dues modalitats: o bé treballant en l'empresa durant un temps, aprenent i col.laborant en tasques que s'hi realitzen, o bé realitzant algun estudi o treball on la

font d'informació és l'empresa, sempre que no faci referència a 'temes delicats'. Aquesta modalitat de pràctiques també pot ser una mena de col.laboració per estudiants de tercer cicle i professors.

El tema de pràctiques a l'empresa o de fer algun tipus de treball es pot enfocar de dues maneres: per una banda tot allò que és la pràctica que dona una estada en una empresa (estar dos o tres mesos a l'empresa fent unes determinades tasques, coneixent quines feines es fan) i per una altra banda tot allò que és el desenvolupament de treballs tenint com a suport, com a base, la propia empresa.

[Responsable de selecció de personal d'una empresa de serveis hidroelèctrics]

Les pràctiques poden ser remunerades o no, donen una formació específica i generalment es realitzen les estades durant el mesos d'estiu. També es recull l'opinió que seria positiu realitzar pràctiques de forma rotatoria en diverses empreses. Es considera un valor afegit la persona que aporta en el seu curriculum la realització de pràctiques, doncs mostra un interès, que va més enllà de cobrir l'expedient acadèmic.

Tanmateix hi ha alguns entrevistats/des que, respecte a la qüestió de l'experiència que poden oferir les pràctiques, no n'estan molt segurs, doncs consideren que prefereix tenir persones titulades però sense experiència per tal de donar-ne la formació específica directament des de l'empresa.

Altres formes de vinculació que és consideren són el fòrums

d'ocupació, presentacions del que poden oferir les persones Llicenciades en Ciències Polítiques i Sociologia, presentacions del que poden oferir les empreses als estudiants, treballs conjunts entre empresa i universitat en qüestions concretes, conferències i seminaris dels propis professionals que poden donar exemples concrets. En últim terme realitzar trobades com a mínim anuals, per tal de mantenir la memòria desperta.

(...)una de les coses que més ens ha fet conèixer les facultats són els fóruns d'ocupació, les presentacions, el treballar conjuntament, des del punt de vista de qualsevol departament, tant a nivell d'auditoria com de consultoria. Estar directament relacionat amb la universitat o la facultat és una de les coses més bàsiques. Aquest contacte s'ha de fer... Com a mínim, crec que aquestes trobades s'haurien de repetir anualment perquè la memòria s'ha d'anar refrescant, sinó te n'oblides que existeixen.

[Responsable de recursos humans d'una empresa consultora]

La disponibilitat o les vies per a aquesta vinculació amb la Facultat és, per a la majoria dels entrevistats/des, una qüestió que es podria estudiar i que implicaria analitzar les possibilitats d'establir algun tipus de viculació però sempre segons el tema i el calendari factible.

Així, pel que fa a les pràctiques, caldria abans veure en quines tasques es podrien inscriure, que alguns entrevistats/des situarien en les àrees de màrketing i investigacions de mercat i recursos humans. Alguns consideren però, com a pas previ, que els propis estudiants defineixin per quins camins volen anar,

doncs tampoc tindria sentit establir pràctiques amb empreses quan la gran majoria de les persones que s'han interessat en enviar curriculumns posen com a preferència treballar en administracions i organitzacions de tipus públic (tal i com ja s'ha indicat en un apartat anterior).

En tot cas, alguns consideren que les pràctiques no haurien de suposar una invenció de tasques a realitzar, sinó que l'aspirant s'inscrigués en les activitats que es realitzen normalment en l'empresa.

S'hauria d'estudiar on poder posar els estudiants tenint present (...) que no haurien de representar una invenció d'activitats sinó que haurien d'inscriure's en la pròpia dinàmica normal de l'empresa.

[Responsable de selecció de personal d'una empresa d'alimentació]

També es considera que aquestes pràctiques, i en general tot tipus de vinculació ha de passar per la Facultat.

Es considera com a possible la col.laboració universitat/empresa que prèviament s'ha d'estudiar, doncs alguns entrevistats/des consideren que cal explicitar quins són el interessos de la Facultat i quins els de l'empresa, per tal d'arribar a un acord. En últim terme, l'empresa no hi pot sortir perdent, n'ha d'obtenir algun tipus de profit.

(...) A l'empresa el que li interessa és la rendabilitat i costos baixos. L'empresa no fa res desinteressadament, cosa que és normal.

[Responsable de selecció de personal d'una empresa metall-mecànica]

2. Inserció laboral

2.1. El mercat de treball.

Un dels temes recorrents entre els entrevistats/des és la saturació del mercat pel que fa als titulats universitaris, donant-se una situació d'un mercat de persones força preparades que no troben feina quan han acabat la carrera.

Tanmateix alguns consideren que hi ha bones expectatives si es basa la oferta de titulats universitaris en el criteri de la polivalència, i sobre la generació d'un mercat específic pels llicenciats/des de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia. Així, un entrevistat creu que és prioritari establir un mercat de gabinets d'assessorament en el món de les institucions públiques i a les grans corporacions. Això donaria una sortida de gran capacitat pel llicenciats/des de la Facultat.

(...) Aquí hi ha una demanda de mercat que s'ha de despertar, que és molt important, que és la funció de gabinet dels polítics. Jo crec que aquí hi hauria un gran mercat pels politòlegs i sociòlegs, que avui en dia, en el nostre país és quasi inexistent.

[Responsable de recursos humans d'una consultoria]

Tanmateix, un altre entrevistat considera que el mercat és flexible, per la qual cosa pot canviar la demanda d'uns llicenciats/des per uns altres.

2.2. Els llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia en el món de l'empresa.

Segons el que es recull en les entrevistes, hi ha un acord força general en valorar positivament el fet que els possibles professionals siguin polivalents.

(...) De fet, a l'hora de seleccionar es vol un personal amb unes determinades especialitats, però que a l'hora puguin ser polivalents.
[Responsable de selecció de personal d'una empresa de l'alimentació]

A aquest criteri de polivalència hi afegeixen alguns entrevistats/des un perfil de persona sense cap o amb poca experiència (tal i com ja s'ha indicat en un apartat anterior) per poder-la formar a poc a poc en la pròpia empresa.

(...) Formació dintre de l'empresa i carrera dins de la mateixa. El punt de partida per a un Llicenciat en aquesta empresa és un sou de tres milions dos-centes-mil, i un cicle de tres anys, en el qual es forma i s'hi posen les bases per a la carrera laboral. Aquesta formació implicarà anar per diversos sectors i àmbits.
[Responsable de selecció de personal d'una empresa de l'alimentació]

En canvi en les altres empreses el treballador ha d'aportar l'experiència més o menys extensa com un requisit indispensable. A més, diversos entrevistats/des consideren important tenir un bon expedient acadèmic, amb anglès, amb inquietuts, que hagin fet algun tipus de pràctiques.

Pel que fa a la percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des de la Facultat, hi ha diversos entrevistats/des que diferencien de forma accentuada la secció de Polítiques de la de Sociologia.

(...) Sociologia no ho associes tant a un àmbit concret com en el cas de Ciències Polítiques i de l'Administració, on saps segur el que està buscant aquesta persona. La direcció cap a on va aquesta persona és molt més clara, l'administració.

[Cap de selecció de personal d'una consultoria]

Pel contrari, hi ha altres entrevistats/des que opinen que ambdues titulacions poden donar serveis semblants a l'empresa, com a tècnics generals per la seva polivalència, i alhora poden tenir cabuda en àrees més específiques

(...) En la funció que fem nosaltres, jo crec que s'inscriuen completament, és a dir, nosaltres som uns consultors de política, d'organització i de comunicació al món públic, i per tant, diguem que pràcticament tots els àmbits del nostre treball serien adequats a aquestes titulacions.

[Directiu d'una empresa consultora]

A l'hora de plantejar quines són les dificultats i disponibilitats de considerar la possible incorporació a l'empresa dels llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia, diversos entrevistats/des consideren que s'hauria d'estudiar amb força atenció aquesta possible incorporació, que

en la majoria dels casos, seria de poques places.

Alguns entrevistats/des diuen que els llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia no parteixen d'uns coneixements directament aplicables a l'empresa i això és contraproduent per a aquesta.

(...) El sociòleg o el polítòleg, si no fan la seva tasca d'investigadors concreta quina tasca fan al principi en una empresa?
(...)el Graduat Social, nomès entrar, ja se li fan fer altes, baixes, seguretats socials, nòmines (...) pocs escrits, anàlisi d'alguns convenis, coses que ha après en els seus estudis i sap fer, directament.

[Cap de recursos humans d'un hospital]

Els mateixos entrevistats/des tenen la percepció que les nostres llicenciatures estan molt més directament enfocades cap al sector públic que no pas al privat, i a més els hi ho confirma el dossier de currículums enviat que així sembla mostrar-ho, doncs la majoria d'aquests expliciten, com a interessos laborals, treballar en organitzacions d'àmbit públic, local, autonòmic, estatal o internacional.

Cal fer esment a un cas concret d'una empresa de consultoria per a institucions públiques que es mostra a sí mateixa com a excepció. Un dels seus responsables, afirma que està creant un mercat, pràcticament inexistent i nou al nostre país, un mercat ad hoc per a polítòlegs i sociòlegs, en el qual hi hauria moltes tasques a acomplir, actualment encara no cobertes ni

formalitzades com a demanda.

2.2.1. Els llicenciats/des en la secció de Ciències Polítiques en el món de l'empresa.

Pel que fa als llicenciats/des en la secció de Polítiques, els entrevistats/des opinen, bàsicament, que tenen un paper força restringit dintre del món empresarial, respecte al que poden aportar els llicenciats/des en Sociologia. Consideren que poden dedicar-se principalment a qüestions que facin referència tant en organitzacions de caire públic com en les administracions públiques.

Tanmateix, alguns entrevistats/des consideren que podrien tenir cabuda en qüestions referents al comerç internacional.

(...)Podrien tenir un espai en aquelles empreses que, per les dimensions i interessos que tenen, poden necessitar d'aquests professionals per tal d'establir relacions amb els poders polítics i socials del lloc on s'estableixin.

[Responsable de selecció de personal d'una empresa de l'alimentació]

També és convenient recollir l'impressió d'un entrevistat que considera que els llicenciats/des en la secció de Polítiques podrien fer part del cos de redactors d'un diari, i més en concret de les seccions de política i societat (opinió que fa extensiva també als sociòlegs).

Cal assenyalar que cap entrevistat no ha sabut concretar les activitats laborals que poden realitzar els llicenciats/des en

la secció de Polítiques dintre de les àrees que s'havien indicat com a pertinents.

2.2.2. Els llicenciats/des en la secció de Sociologia en el món de l'empresa.

Pel que fa a la percepció de les possibilitats laborals a l'empresa del llicenciats/des en la secció de Sociologia, majoritàriament, els entrevistats/des solen coincidir en les tasques a realitzar pels sociòlegs: recursos humans, investigacions de mercat, estudis qualitatius i quantitius, màrketing, organització i desenvolupament, relacions laborals, formació i promoció.

D'altra banda, alguns entrevistats/des coincideixen en creure convenient la creació de gabinets d'estudi.

(...)Un altre nucli on podrien tenir una bona sortida professional és tot lo que són gabinets d'estudi lligats o bé a cada un dels departaments o àmbits i grans branques de l'administració municipal, autonòmica i estatal.

[Cap de selecció de personal d'una administració municipal]

Entre alguns entrevistats/des hi ha extesa la idea de que el perfil professional que ocupa un psicòleg és perfectament homologable amb el d'un sociòleg, l'única diferència és que els psicòlegs porten molts més anys consolidant la seva disciplina en el camp professional.

Així mateix, els entrevistats/des coincideixen en remarcar que

veuen molt més definida l'incorporació d'un sociòleg en el món de l'empresa que no pas la d'un polític.

A un nivell més concret, les activitats laborals que poden realitzar els llicenciats/des en la secció de Sociologia, es concentren, segons les opinions dels entrevistats/des, en dues o tres tasques específiques: confecció d'estratègies de màrketing, estudis de mercat, imatge corporativa, en la previsió i desenvolupament de les plantilles a les empreses, etc. Tanmateix un entrevistat accentua com a tasca específica dels sociòlegs la realització d'estudis referits a gairebé qualsevol àmbit d'una administració municipal que aniria des d'urbanisme fins a benestar social.

Un altre entrevistat considera que els empresaris haurien de tenir visió de futur i contractar en plantilla sociòlegs en càrrecs de confiança i assessorament constant, per tal de saber en tot moment com estan els treballadors, quines demandes tenen i quins problemes hi ha.

3. Conclusions

3.1. Les principals dades obtingudes en aquest estudi.

Les principals dades que hem obtingut en aquest estudi són les següents:

1) En general, els entrevistats/des de les empreses coneixien la llicenciatura. Ara bé, aquest coneixement no era tant de tipus professional, és a dir, per haver tingut contactes amb els llicenciats/des de la Facultat, sinó de tipus més personal, o perquè havien tingut interès en estudiar-la, o per informació obtinguda a través de coneguts. En aquest sentit, es va valorar positivament el material tramès per la Facultat, si bé va ser considerat excessivament acadèmic.

2) Els entrevistats/des van considerar que l'aspecte més important d'una titulació és la formació general que proporciona, la capacitat de tenir criteris i de resoldre els problemes que es presenten. En aquest sentit, es van declarar a favor de la polivalència de les titulacions més que no pas de l'especificitat d'allò que s'imparteix. Això, en certa mesura, fa que es sigui conservador a l'hora de continuar escollint els llicenciats/des de llicenciatures ja conegudes com Dret o Econòmiques.

3) No obstant aquest criteri de polivalència, es considera important la vinculació entre la formació universitària i el treball pràctic, tant a través de les pràctiques o d'estudis de tercer cicle aplicats. En aquest sentit s'assenyala que la col.laboració entre la universitat i les empreses és important, però s'ha de fer d'una forma que sigui útil per ambdues parts.

4) Pel que fa a la inserció en el mercat de treball dels llicenciats/des de la Facultat, s'indica que degut a la crisi econòmica, existeixen problemes per a la inserció de qualsevol llicenciat. En aquest sentit, quan s'entra en el terreny concret de l'ocupació laboral, se'ns fa saber que no són tantes les places disponibles per a contractar llicenciats/des en Polítiques i Sociologia.

5) Els entrevistats/des estimen que els llicenciats/des en Polítiques s'orienten, bàsicament, cap a l'Administració Pública i en canvi consideren que és més fàcil la incorporació dels llicenciats/des en Sociologia en les àrees de recursos humans, investigacions de mercat, màrketing, relacions laborals, de formació, promoció i organització. En les dues llicenciatures, els entrevistats/des creuen que hi ha un espai nou de treball que són els gabinets de les empreses, al mateix temps que consideren que el mercat internacional pot ser un camp de treball pels especialitzats en relacions internacionals.

3.2. Algunes suggerències de treball.

A partir d'aquest estudi es poden donar un conjunt de suggerències de treball:

1) La Facultat ha d'intensificar la informació que dirigeix a les empreses. És important que aquesta informació sigui concreta, indicant àrees específiques de treball a les que es poden incorporar els seus llicenciats/des. No es tracta tant de parlar de plans d'estudi o d'orientacions generals, com s'ha vingut fent fins ara, doncs això no permet diferenciar els nostres llicenciats/des dels altres.

2) Crear una borsa de treball que funcioni de forma eficient. Diversos entrevistats/des van considerar que els currículums dels llicenciats/des eren de més utilitat que la informació sobre la llicenciatura en general. Al mateix temps, vam assenyalar que acostumaven a tenir problemes per tal de poder contactar amb les borses de treball i que aquestes donessin informació útil. En aquest camp és important la tasca que hauria de realitzar el Col·legi de llicenciats/des en Polítiques i Sociologia.

3) Els entrevistats/des van considerar útils les entrevistes realitzades, doncs els hi van permetre prendre contacte amb la Facultat. S'hauria de continuar aquesta relació amb diferents empreses organitzant activitats conjuntes.

Annex I:
Entrevistes

***1. Pauta d'entrevista,
l·listat d'entrevistats/des,
i recenzió del material facilitat***

1.1. Pauta d'entrevista.

1. GRAU DE CONEIXEMENT DE LA LLICENCIATURA EN CIÈNCIES POLÍTIQUES I SOCIOLOGIA I DE LES CORRESPONENTS PROFESSIONS.

1.a. Tenien informació sobre aquestes llicenciatures abans de rebre el dossier informatiu que els hi hem facilitat?

- si és sí:

- Quina informació en té?

- Com li ha arribat?

1.b. A partir de la informació de la que ara disposa (la que, probablement, tenia abans de posar-nos en contacte amb vosté, i la que li hem facilitat), donguins la seva impressió a l'entorn de les següents qüestions:

- què li ha semblat la informació que ha rebut?

- La troba útil?

- Creu que li manca alguna cosa?

- quina percepció té sobre els llicenciats/des en polítiques

- Té alguna percepció?

- Si és sí:

- Quina?

- Per què aquesta?

- quina percepció té sobre els llicenciats/des en sociologia?

- Té alguna percepció?

- Si és sí:

- Quina?

- Per què aquesta?

1.c. Tè coneixements d'altres empreses (públiques o privades) on hi treballin, habitualment o no, llicenciats/des en Ciències Polítiques i Sociologia?

- Si és sí:

- Quins coneixements en té?

- Quina mena d'empreses són?

- Quina implantació tenen (local, estatal, europeu, ... mundial)?

2. RELACIONS ENTRE ELS LLICENCIATS/DES EN CIÈNCIES POLÍTIQUES I SOCIOLOGIA I LES POSSIBLES TASQUES A ACOMPLIR A L'EMPRESA.

2.a. Creu que el perfil dels llicenciats/des pot inscriure's en la realització d'activitats dintre de l'empresa?

- si és no:

- Per què?

- Per problemes de formació?

- Per alguna altra raó?

(Quina)

-si es sí:

-Per què?

-On els situaria en el marc de la seva empresa?

- àrees?

- Tipus de treball?

- Quantes persones contractaria?

- Tipus de selecció?

-Criteris.

- Condicions materials de la contractació

- Exigències de coneixements de curriculum extra universitaris

3. VINCULACIÓ I RELACIONS ENTRE LA FACULTAT DE CIÈNCIES POLÍTIQUES I SOCIOLOGIA DE LA UAB I L'EMPRESA.

3.a. Quina mena de relació li interessaria establir amb la
Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia de la UAB?

- Mitjançant pràctiques en la seva empresa pels
que encara no s'han llicenciat?

- De quin tipus?

- Mitjançant la participació en activitats
organitzades per la Facultat?

- De quina manera?

- Seminaris?

- Conferències?

- Cursos?

- Quines altres?

- Mitjançant l'avaluació del que s'ensenya a la
Facultat?

-Possibles propostes?

- Mitjançant la combinació d'algunes d'aquestes
propostes o de totes

1.2. Llistat d'entrevistats/des.

- **HELENA RUIZ.**

Empresa: PRICE WATERHOUSE

Dades: Av. Roma, 2-4,

- Barcelona.

Tlf. 424 43 55.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

- **FERNANDO MARANDAYA.**

Empresa: NESTELÉ

Dades: Edifici Nestelé, Av. Països Catalans, 33-49,

08950 - Esplugues de Llobregat.

Tlf. 371 71 00.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

- **JOSEP MANEL SUÁREZ.**

Empresa: BANC DE SABADELL

Dades: Plaça de Catalunya, 1,

08201 - Sabadell.

Tlf. 728 92 89.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Recursos Humans.

- CALDERÓ.

Empresa: *ESTRATÈGIA LOCAL*

Dades: Plaça de Castella, 3,

08001 - Barcelona.

Tlf. 412 27 21.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Personal.

- JUAN ANTONIO VELEZ.

Empresa: *SONY S.A.*

Dades: C/Sabino Arana, 42-44,

08028 - Barcelona,

Tlf. 402 64 00.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

- PILAR FERRIZ.

Empresa: *LABORMAN.*

Dades: c/Mallorca, 51-53 Bajo Local 4,

08029 - Barcelona.

Tlf. 402 64 00.

Càrrec de l'entrevistat: Responsable de Grans Comptes.

- **CARLES TORNE I ANDREU GRAPI.**

Empresa: CIBA- GYEGI.

Dades: c/Balmes, 117,

08008 - Barcelona.

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Responsables Recursos Humans.

- **JOSÉ M^a MALAGELADA.**

Empresa: CATALANA OCCIDENTE

Dades: av. Alcalde Barnils, apartado 29,

08190 - Sant Cugat del Vallès.

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Responsable Recursos Humans.

- **ANGEL SOLAR.**

Empresa: LUCAS

Dades:

- Sant Cugat

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Personal.

- ANGELS MARGARIT.

Empresa: HIDROELECTRICA.

Dades: Av. Vilanova, 12-14,

08018 - Barcelona.

Tlf. 309 50 50.

Càrrec de l'entrevistat: Cap de formació i promoció.

- JOAN BUJ.

Empresa: EL PERIODICO.

Dades: c/ Consell de Cent, 425

- Barcelona.

Tlf. 265 53 53.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

- ORTIZ.

Empresa: AJUNTAMENT DE BARCELONA.

Dades: C/Ferran, 34, entresol 1a,

08002 - Barcelona.

Tlf. 402 77 61.

Càrrec de l'entrevistat: Cap de selecció.

- VICENTE FELTRER FERNANDEZ.

Empresa: EL CORTE INGLÉS.

Dades: c/Ausias Marc, 38-40, 2^a, 1^a,

08010 - Barcelona.

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

- JAVIER ZULOAGA LOPEZ.

Empresa: LA CAIXA

Dades: av. Diagonal, 621-629,

08028 - Barcelona.

Tel. 404 74 85.

Càrrec de l'entrevistat: Cap del Gabinet de Premsa.

- ANNA M. GALAN I PLA.

Empresa: PARC TECNOLÒGIC DEL VALLÉS (Centre d'Empreses de
Noves Tecnologies).

Dades: Parc Tecnològic del Vallès,

080290 - Cerdanyola (Barcelona),

Apartat de Correus 100.

Càrrec de l'entrevistat: Relacions exteriors.

- ALBERT CODINA.

Empresa: HOSPITAL DE SANT PAU DE BARCELONA.

Dades: c/Sant Antoni M. Claret, 167,

08025 - Barcelona.

Tel. 291 90 95.

Càrrec de l'entrevistat: Director de relacions de treball.

1.3. Rencenció del material facilitat.

Cada persona que va ser entrevistada, va rebre, prèviament, un dossier informatiu format per: un tríptic, en el qual s'explica de forma sintètica què és la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia, especificant diverses sortides laborals tant per la secció de Polítiques com per la de Sociologia, una carta de la Degana de la Facultat, Judith Astellara, en la qual s'explica l'objecte de les jornades i del present estudi, i, finalment, un conjunt de curriculum vitae dels llicenciats/des de la Facultat des de la cinquena promoció.

2. Entrevistes transcritas

ENTREVISTA A HELENA RUIZ.

Empresa: PRICE WATERHOUSE

Dades: Av. Roma, 2-4,

- Barcelona.

Tlf. 424 43 55.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

Observacions: Cap.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

Entrevistador: "Abans de rebre aquesta informació tenies algun coneixement sobre les titulacions? N'havies sentit a parlar?"

RUIZ: "Em sonaven; potser havien rebut algun curriculum, però no en coneixia ni el contingut de les titulacions, no coneixia per res el contingut dels cursos, i suposo que tampoc he entrevistat cap persona que hagi acabat aquesta carrera. A més perquè em semblava que anava molt orientada cap a un àmbit, qui sap, molt concret molt específic. El que estic veient és que s'intenta donar un ventall de possibilitats."

Entrevistador: "A partir d'aquesta informació que has rebut que t'ha semblat?"

RUIZ: "Al tenir el pla d'estudis i tenir un mica les assignatures, permet veure el contingut, molt per sobre, molt somerament. A mi m'agradaria saber també fins a quin punt, no se, l'Economia Política que es dóna, o inclús assignatures, potser, més de contingut, també relacionades amb temes econòmics, com ara finances públiques. El tema és si només van enfocades al àmbit públic institucional, les possibilitats de sortides sempre són molt més limitades. Pel que he llegit la carrera va enfocada al que seria organitzacions públiques, inclús internacionals. Clar, les organitzacions de caire més autònom, com ara les nostres, el que estan procurant es que no se li 'desmadrin' massa el incorporar nous llicenciats. S'haurien de veure noves vies de sortides."

Entrevistador: "Com hauràs vist hi ha dos grans titulacions. Entre les dues hi veus una diversitat a l'hora de, per exemple, incorporar persones?"

RUIZ: "Clar, Ciències Polítiques i de l'Administració, em semblen molt més específiques, estar clar. L'objectiu o l'empresa a la qual van adreçades són d'un determinat caire. Els de sociologia, m'imagino, permet jugar

possiblement una mica més, encara que també n'hi hagi assignatures relacionades amb organismes. D'entrada el que no coneix massa el tema quan llegeixes Sociologia, és específic, però sembla que no ho assosies tant a un àmbit concret, com en el cas de Ciències Polítiques i de l'Administració, on saps segur el que està buscant aquesta persona. La direcció cap a on va aquesta persona és molt més clara, l'administració."

Entrevistador: "Com saps, hi ha altres titulacions, per exemple Psicologia, Economia, que han tingut una versatilitat bastant ampla. No s'han quedat tancats en un àmbit propiament psicològic o econòmic. Han pres càrrecs en una gran diversitat d'ocupacions. Llavors, quins factors creus que poden fer que aquestes o altres titulacions tinguin una acceptació més fàcil en el camp d'empreses de l'àmbit autònom, com abans deies?"

RUIZ: "Clar, porten més temps, això és important. Els professionals ens hem mogut una mica. Jo, per exemple, em trobo més identificada amb psicologia, pel simple fet que vaig estudiar aquesta carrera. Estudiava la vessant clínica, però més tard, possiblement, estic més en el vessant industrial, que no pas clínic. Jo crec que l'inquietut vostra, el buscar quines sortides hi ha, crec que és molt bona, perquè així també ha començat el

psicòleg. El psicòleg ha començat a veure inclús el medi ambient, els psicòlegs d'empresa que fan temes de recursos humans, el clinic, l'escolar, ... Busques moltes sortides, que jo crec, que aquestes carreres les poden tenir perfectament, perquè el sociòleg d'empresa fa dret del treball, fa tota un sèrie d'assignatures, educació i ocupació, economia, pot ocupar perfectament parcel·les que en aquest moment potser estar ocupant un psicòleg. Jo crec que entraria en competència directa, però, per què no?"

Entrevistador: "Conèixes altres empreses que tinguin algun sociòleg o algun polítòleg?"

RUIZ: "Així, fredament, em sembla que no conec a cap. Havia conegut alguns sociològs però que havien estudiat a Madrid. Aquí no."

Entrevistador: "Tornant al que comentaves abans, deies que hi hauria una sèrie de llocs que els sociòlegs o, en tot cas, polítòlegs podrien ocupar en empreses del mateix tipus d'aquesta. Podries concretar-ho més? En quins àmbits es podrien inscriure's i on podrien desenvolupar la seva activitat laboral?"

RUIZ: "L'experiència demostra una mica que sí hi ha determinades carreres que les situes molt fàcilment. Per exemple, jo no

se, si a tu et vindria una mica per associació d'idees, doncs que a Price Waterhouse, que a empreses consultores, doncs hi ha una quantitat d'enginyers industrials molt elevada. I que hi fa un enginyer industrial en una empresa consultora, i potser un senyor que ha fet una especialitat com és organitzacions, que és molt ampla, o coses molt més concretes com és una especialitat el.lèctrica, que fa en una empresa consultora. Vull dir que cada vegada més la persona que es busca per uns determinats llocs es busquen unes determinades potencialitats de versatilitat de polivalència, de que sàpiga pensar, de que cada vegada és menys especialitzat tot. Potset s'ha de buscar més en funció de les característiques personals, d'unes potencialitats professionals, que no pas en funció potser d'uns continguts molt teòrics. Aleshores nosaltres tenim un físic aquí dintre de consultoria. Tenim un llicenciat en filologia que té una base financera important. És a dir tenim carreres molt diverses. Llavors dius, per què no un sociòleg. Un consultor és precisament una d'aquelles coses on hi cap una mica tothom, si hi ha l'oportunitat en aquells moments per la persona que busca. D'entrada hi ha més tendència a carreres de tipus més tècnic.

Concretant més. La de Ciències Polítiques i de l'Administració ho tinc claríssim, podria fer temes com comerç internacional, treballar en una organització de caire públic, govern local, totes les assignatures que té

van orientades cap a aquestes qüestions.

Els sociòlegs és el que potser és més difícil d'obcar, en l'àmbit de l'educació, medi ambient, etc..."

Entrevistador: "Bé, però, per exemple, per a una empresa com a consultoria, pel que m'has dit, no primaria tant el criteri d'uns continguts sino d'uns..."

RUIZ: "No, clar. El que passa és que per a una consultoria moltes vegades la incorporació de nous professionals ve molt determinada per les necessitats concretes que hi hagi en aquell moment. És a dir, si ara es necessita, perquè tens en cartera tota una sèrie de projectes dintre d'una empresa industrial, doncs clar el que buscaràs no seran psicòlegs o sociòlegs. Buscaràs enginyers, no sé... va en funció, una mica, de les necessitats concretes, perquè com a més tampoc hi ha seleccions d'aquelles com que hi puguin haver en altres àmbits, com potser l'auditoria, que saps que els treuràs d'econòmiques, que aniràs a buscar una gent de sectors molt concrets. En la consultoria això és més flexible, però al mateix temps més imprevisible. No sabem molt bé que necessitarem d'aquí un any, no pots preveure-ho. Va en funció de com canvia el mercat, com evoluciona i que és lo que en aquell moment es necessita. Imaginem que trebalessim molt amb l'administració pública i que fos un client super important i que ens hagués demanat molt

treballs, llavors un sociòleg o un llicenciat en Ciències Polítiques o de l'Administració és l'home. Clar, va en funció dels nostres clients i de les nostres necessitats, però bé, crec que pot tenir cabuda."

"També volia afegir una altra cosa, i és que a les persones que estem en els temes de selecció el que ens interessa moltíssim és que la gent s'organitzi, que hi hagi borses de treball que funcionin (he vist que ens heu enviat un dossier amb tota una serie de curriculumms). El que necessites es que això funcioni, i que sàpigues que quan necessites una persona, perquè això ens ha passat i ens passa constantment, de vagades te'n adones que no van bé, perquè possiblement la persona que les porta doncs, va a dedicació parcial, perquè possiblemt canvia molt, avui la porta un i demà un altre, no hi ha uns interlocutors molt continuats. M'ha passat d'anar a borses de treball i veure que no estan ben organitzades. Aquí si que us faria molt, molt d'ènfasi, perquè crec que si no funciona la borsa de treball i si no suo capaços de donar sortida a la gent que acaba aquí pot acaba la incorporació dels vostres professionals al món del treball. Pot acabar molt fàcilment. És molt important que hi hagi un interlocutor vàlid que en principi estigui molt a disposició de le empreses, de les de selecció i inclús de les empreses grans, i que doneu la difussió i la publicitat que crec que

això ho mareix. Donar telèfons, facilitats perquè la persona hi accedeixi i muntar sistemes, bases de dades informatitzades de manera que es pugui enviar un llistat de persones d'aquestes i aquestes característiques, un llistat amb una primera 'criba', facilitar això, jo crec que és potser una de les tasques més importants i bàsiques.... A mi m'ha passat amb contactes amb universitats, amb borses, que t'envien una persona d'unes determinades característiques que bé, jo estic fent una selecció que rebo mil curriculumms de llicenciats, així espontàniiis o contestant a un anunci, i vas a una borsa de treball i dius vull unes persones que s'hagin llicenciat amb això, amb bon expedient acadèmic, amb anglès, amb inquietuts, que hagin fet algun treball de pràctiques, ni tan sols tanta cosa, i rebo dos curriculumms, i a més et cobren, llavors precindeixo d'aquest servei, perquè no ho és. I a sobre tampoc te les han entrevistat aquestes persones, t'envien uns noms, ni tan sols t'envien els curriculumms, et posen en contacte directe amb aquesta persona o aquestes dues persones, això m'ha passat. Clar no funciona. Inclús funciona menys, i em sap greu dir-ho, que ha Madrid. La nostra organització truca a les Universitats de Madrid, i als cinc minuts hi ha una persona allà intentant donar-te els curriculumms i les facilitats que vulguis. Aquí no. Funciona en altres tipus d'escoles, d'àmbit privat, va de fàbula. Hi ha més recursos també. Hi ha personal vetllant

perquè això surti. Bé això és un suggeriment."

Entrevistador: "Per acabar, quins canals, quines vies, de quina manera es podria vincular el món universitari amb el món empresarial? Creus si són oportunes fer pràctiques? ..."

RUIZ: "Les pràctiques, crec que sempre són bones. Organitzar presentacions d'empreses a la vostra facultat, perquè la gent que vegi quines possibilitats hi ha, perquè es vegin les cares. Fòrums del treball. Això està donant molts bons resultats per ambdues parts. Participar en actes de manera que l'empresa presenti una mica totes les opcions que pot oferir, i que bueno és presenti, i que la facultat al mateix temps doni més informació sobre continguts, i sobre les persones, el que heu fet."

Entrevistador: "Bàsicament, d'aquest intent de vincular universitat i àmbit empresarial ho faries a partir de fòrums i d'una difusió més àmplia d'informació?"

RUIZ: "Home, jo no sóc una experta en comunicació, però jo diria que una de les coses que també ens ha donat més resultat a nosaltres, particularment com a empresa consultora i que també fa selecció externa, per a clients externs, fem selecció per a nosaltres i per a clients de fora, una de les coses que més ens ha fet conèixer de les facultats són

els fòrums i que més ens ha donat a conèixer a fora són els fòrums d'ocupació, les presentacions, el treballar conjuntament, des del punt de vista de qualsevol departament, tant auditoria com consultoria, doncs bé estar directamnte relacionat amb la universitat que sigui, o la faultat que sigui, és una de les coses que crec que és bàsica. Aquest contacte s'ha de fer... Com a mínim crec que aquestes trobades s'haurien de repetir anualment, perquè la memòria s'ha d'anar refrescant, sino te'n oblides que existeixen."

Entrevistador: "Bé, si vols afegir alguna cosa més, si tens alguna altra bona suggerència, com fins ara..."

RUIZ: "No se, em sembla que no, però si la tinc ja us ho diré, us farè un senyal."

ENTREVISTA A FERNANDO MARANDAYA.

Empresa: NESTELÉ

**Dades: Edifici Nestelé, Av. Països Catalans, 33-49,
08950 - Esplugues de Llobregat.**

Tlf. 371 71 00.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

**Observacions: No s'ha gravat l'entrevista a petició de
l'entrevistat. L'entrevista s'ha realitzat en
castellà.**

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

L'entrevistat enten que les persones llicenciades en Ciències polítiques i Sociologia, departament de Ciències polítiques poden tenir algú sentit com a tals, en aquelles empreses que per les dimensions i interessos que tenen poden necessitar d'aquests professionals per tal d'establir relacions amb els poders polítics i socials del lloc on s'estableixin. Fora d'això, en l'empresa privada tenen poc lloc com a tals.

Els llicenciats en CC.PP. i S. departament de Sociologia tindrien més espai, com a tals, dins de l'empresa, si bé en àmbits

específics.

A continuació l'entrevistat explica el principi bàsic per el qual s'orienta l'actuació de Nestelè, pel que fa a les relacions laborals: la practicitat. Aquest principi consisteix en: formació polivalent i promoció interna. Pel que fa al segon element es tracta d'un punt força rígid. Quan es produeix una plaça lliure, s'ofereix en primer lloc als treballadors de la pròpia Nestlé, i si no es troba ningú per a ocupar-la, llavors es procedeix a la selecció externa.

En relació al primer element, la polivalència, l'entrevistat considera que els llicenciats que fins ara s'hi han adaptat de la manera més convenient són els d'Econòmiques i Empresarials. Aquests principalment es destinen al sector comercial, organització, auditories control operatiu, personal, etc.

A l'àrea de personal i trobem també psicòlegs i llicenciats en Dret, per la seva formació específica.

Els llicenciats en Econòmiques o Empresarials ocupen uns llocs de treball però amb la capacitat de traslladar-se'n a altres. Aquest element es lliga, com indica l'entrevistat, amb el de formació dintre de l'empresa, i de carrera dins de la mateixa. El punt de partida per a un llicenciat, a Nestlé és un sou de tres milions dos-centes-mil, i un cicle de tres anys, en el qual es forma i s'hi posen les bases per a la carrera laboral. Aquesta formació implicarà anar per diversos sectors i àmbits.

Com fins ara aquest esquema ha funcionat, diu l'entrevistat,

l'empresa es mou amb un estereotip que lliga el fet de ser llicenciat en Econòmiques o Empresarials amb bons resultats, estereotip que sorgeix de la costum. Es crea un hàbit. Això porta a ser conservador davant de noves titulacions.

A tall d'exemples: de set directors que actualment té la Nestelè, cinc són d'Econòmiques, un és d'Enginyeria (sector de producció) i un altres és de Dret (staff); a les àrees de formació, avaluació de personal, política salarial, tècniques de desenvolupament de personal, també hi ha personal d'Econòmiques o d'Empresarials.

L'entrevistat considera que el sociòleg està a prop de la polivalència. Els veu sobretot a Recursos Humans, Investigacions de Mercat, Estudis Qualitatius, Marketing.

L'entrevistat considera que a l'hora de seleccionar té present, en primer lloc, la especialitat que l'aspirant ha cursat, per a veure on se'l pot inserir, respecte dels llocs de treball disponibles. Considera que és força difícil trencar una llança per un sociòleg, si es té present que les vacants s'ofereixen amb un títol i especialitat.

De fet, a l'hora de seleccionar es vol un personal amb unes determinades especialitats, però que a l'hora puguin ser polivalents. A l'entendre de l'entrevistat això fins ara ho han donat els llicenciats en Econòmiques o Empresarials.

Hi ha força oferta, i això permet escollir allò que sembla més

convenient, exigint, com a altres elemnts el coneixement de l'anglès (mínim First Certificate), bon expedient, flexibilitat i disponibilitat per a viatjar, ser jove.

L'empresa, segons l'entrevistat, surt del model "econòmiques", si no és per a alguna qüestió molt específica.

Per què? No ho sap.

L'entrevistat considera que la relació amb la Universitat és una vinculació oberta.

- Per a realitzar pràctiques, però són bàsicamet, en línia amb la filosofia del model "econòmiques" que té l'empresa, pel que fa a l'escala dels llicenciats/des.

S'hauria d'estudiar on poder posar els sociòlegs, tenit present que només es fan als mesos d'estiu, i que no huriem de representar un invenció d'activitats sino d'inscriure-les en la pròpia dinàmica normal de l'empresa. (Actualament, les pràctiques es fan mitjançant la mediació de la facultat interessada, i es tracta d'un acord, no d'un contracte, amb una retribució de seixanta-mil pessetes per a despeses). Possibles llocs: participar en estudis de mercat podria ser factible, però en quant als recursos humans la qüestió es complica, doncs es tracta d'una àrea força delicada. Seria interessant fer propostes.

- Per a realitzar estudis, l'entrevistat considera que

poden fer-se sobre aquells temes que no siguin delicats ni reservats per a l'empresa. Cal tenir present també l'aplicabilitat dels mateixos, per a la pròpia empresa.

Finalment, l'entrevistat ha trobat força útil el dossier que recull els Curriculum Vitae que se li ha fet arribar.

ENTREVISTA A JOSEP MANEL SUÁREZ.

Empresa: BANC DE SABADELL

Dades: Plaça de Catalunya, 1,

08201 - Sabadell.

Tlf. 728 92 89.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Recursos Humans.

Observacions: No va rebre el dossier informatiu. Per tant es van consultar els triptics en el mateix moment de l'entrevista.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

Entrevistador: "A partir d'aquests fulletons informatius, i del que li he indicat que en pensa de les llicenciatures"

SUÁREZ: "... una empresa privada situada en l'àmbit de banca específicament. La majoria de les empreses nostres estan fent feines ... en el món financer. Ara som 4800. D'aquests pensa 1200 estan aquí a la central, però la resta estan a la xarxa d'oficines. Llavors, d'aquest de les oficines, evidentment, tots estan en temes exclusivament econòmics, comercials mercantils, tot el tema de màrketing amb les

aplicacions que siguin, ... el tema d'atenció al públic està per tant en aquest àmbit comercial. Tota la resta són temes bàsicament administratius, amb relació a la contabilitat, amb balanços, amb temes de riscos, amb temes econòmics, comptes, etc. Per lo tant és una cosa molt específica i, diguem a on donen nosaltres més entrada és als llicenciats/des en econòmiques, empresarials, o bé, pues, a altres nivells no tant, diguem ja no de llicenciats/des però si amb una formació acadèmica lligada a l'administració pura financera, diguem. Llavors aquí a serveis centrals el tema és diferent perquè aquí és a on estan les tasques més especialitzades. Pues bueno, hi haurà maketing, tenim llicenciats/des en màrketing, hi haurà assessoria jurídica, l'assessoria jurídica està plena d'advocats, aquí a recursos humans, haviam aquí que passa a recursos humans, pues tenim: formació, hi ha qui té pedagogia, a relacions laborals hi ha qui té dret, llavors el que és selecció i formació, psicòlegs. Jo mateix, jo tinc empresarials, i a més sóc psicòleg. Psicologia és lo que més té aplicació a un tema com recursos humans, llavors vas mirant altres àrees, o siga el tema de 'fondos de pensión', asegurances, pues aquí són sobretot economistes. Llavors, auditories, pues que hi ha, també hi ha molts economistes, molta gent de dret, i tal. Lo que són llicenciatures com ara les vostres no té tanta cabuda en un banc, en general. Simplement per quin és el nostre

producte. Si algo capigues seria en tot cas algun sociòleg pensant en el tema de recursos humans o en el tema de màrketing. Són els únics camps que jo diria tindrieu una possible aplicació. El comercial o a màrketing, o a imatge corporativa, pensant que fa estudis de mercat, tenint contactes amb empreses d'opinió, allà hi tenim també un parell de periodistes, doncs amb els periodistes i un sociòleg, doncs a lo millor el podriem deixar. No en tenim cap, diguem. De fet de sociòlegs en tenim molt pocs al banc i si en tenim un parell o tres, estan, bàsicament, en temes de personal. Aleshores, bueno, mira ara mateix entra una persona que s'incorpora a recursos humans i és psicòloga. Per mi gairebé més igual que sigui un psicòleg que un sociòleg, diguem. També fem estudis de clima humà, per exemple, el clima humà té molt a veure amb la sociologia, llavors quan tractem temes de conflictes i tot plegat pues un sociòleg pot aportar coses igual que un psicòleg, amb lo que en aquesta via ho veig clar, no? Però, en qualsevol cas estem parlant d'un nombre molt petit de possibilitats de lloc de treball, pues perquè, hi ha dues àrees: recursos humans i màrketing, i prou. I clar no és lo més nombrós en un banc. Si estiguéssim parlant de carreres pues d'empresarials, Mare de Deu! És on hi ha més. Clar llovars, en un banc és això. Ciències polítiques, aquesta, aquesta queda clar que no. No ens encaixa en absolut, lo que no vol dir que quan fem seleccions, en general, pues es valoren

qualsevol tipus de formació acadèmica. [Trucada telefònica]

Si el que deia és que Ciències Polítiques no té, no té cabuda, i la llastima és aquesta, la llastima és que estem parlant d'un tipus d'empresa molt centrada en l'economia. A sí, no obstant, comentava que quan fem selecció el que si valorem és el que tinguis una carrera, llavors estem parlant per la selecció típica i normal per a administratiu i llavors entre un que no tingui formació acadèmica i un que en tingui, pues es valora més el que tingui una carrera. Però clar, no l'exercirà simplement treballarà temes, en els temes que siguin, s'haurà de formar en la feina bancària i evidentment això li servirà pues perquè té un hàbit d'estudi, perquè té una formació acadèmica, i obviament passarà per davant d'altres que no la tinguin, inclús per la pròpia capacitat demostrada, no? Però no serà que apliqui els coneixements al seu treball. Clar, el que us interessa a vosaltres és que s'apliquin, llavors això queda circumscrit al tema de sociologia, jo diria en compte gotes. No és dels llocs que tinguem molta gent. Evidentment, si fem una selecció de futur en recursos humans, igual que ara que ha entrat un psicòleg, si hi hagués la candidatura d'algu que hagués fet sociologia i ha demostrat el tema de les pràctiques pues mira, ja m'hi apunto. I si a nivell de les facultats aneu incorporant el tema de pràctiques i estances a fora, pues em sembla fantàstic, perquè ja no és allò que agafes un llicenciat

que té molta teoria però que no sap que és una empresa. I llavors has de començar des de zero i sempre portarà problemes. Per contra ja tenim convenis amb l'Autònoma, com amb la de Barcelona, com amb la Popeu Fabra, com amb ESADE, IESE, perquè tothom intenta utilitzar temes pràctiques. És més, a la hora d'analitzar un curriculum diferenciem el que ha fet pràctiques i el que no. A més a més penso que el que ha fet pràctiques, aquest estudiant, aquest candidat ha demostrat tenir un interès en fer qualcom més que no pas passar l'estiu. Hi ha qui s'espavila pel seu compte a buscar un tipus de feina a l'estiu, encara que no fos remunerat, per poder en definitiva aplicar pues els seus coneixements. Mira aquesta trucada que he rebut ara, parla d'un becari d'estiu. Hi ha qui s'interessa per veiam de tenir a l'estiu un becari, i becari vol dir que no ets empleat, pots utilitzar unes beques, però aquest són per a fills d'empleats, és un tema molt específic. A part de les que tenim per a fills d'empleats cada anys, ja sigui a través de l'Autònoma, o de Barcelona, o ESADE, hi aquest a part de tenir-los aquí i fan un treball, etc. etc. et queda una documentació d'aquesta persona, i si el dia de demà aquest es presenta com a candidat pues mira perfecte. Mira avui mateix, estava a la divisió internacional, i ara s'ha incorporat un xicot que ha fet un master en comerç internacional i el vam tenir de becari a Nueva York, durant un parell de mesos, estava estudiant llavors una

llicenciatura, i be va acabar la carrera, etc., etc., i ara hem fet una selecció explícitament de tres, quatre persones, amb una formació acadèmica important i amb coneixements d'idiomes i amb unes expectatives diguem prou maques perquè volem preparar-les per anar al estranger. Quina millor referència tens que un que ha fet pràctiques a casa teva, evidentment qui fa pràctiques, es un treball, es valora el treball i per tant se'ls hi dóna una puntuació, tens una valoració, un informe d'aquella persona com ha estat amb tu. Si el dia de demà aquest es presenta com a candidat, se'l repesca i si l'informació és positiva i tot, plegat, fantàstic, o simplement al revés, no arribem a fer cap reclutament extern, via anuncis ni res, simplement anem al arxiu directe i busquem els que han estat aquí de becaris. Les pràctiques es un tema prou interessant. Però clar, estem parlan de lo mateix, no és igual fer un conveni amb una facultat que saps que pots col·locar-los en varius puestos que una com la vostra que és molt específica. Ara en el tema de sociologia es podria parlar per veure si hi haguessin possibilitats de col·locar algun estudiant, per aquest curs o per propers cursos. Amb l'autònoma, dic, som també nosaltres del patronat, etc., etc., vull dir hi ha una relació molt bona. És la única via que tinc. Per l'altra banda com a candidatures per a treballar no ens movem d'aquí, gestió de recursos humans, empreses públiques i privades. I res més nosaltres. està

molt definit."

Entrevistador: "Una de les raons d'aquestes entrevistes i de les jornades, és veure també quines possibilitats de vincular la facultat amb el món laboral. Llavors, doncs és interessant veure quina mena de convenis és poden establir, tipus de relacions que poden passar, per exemple, per conferències, seminaris, ..."

SUÁREZ: "Mira, l'any passat, a finals de curs vaig anar a la facultat d'Econòmiques de l'Autònoma i vaig fer una conferència per als de l'últim curs sobre expectatives de treball a la banca. També l'any passat vaig anar a la facultat d'Econòmiques a Barcelona, a la Central, per parlar també de les sortides professionals dels sectuaris, perquè com ara també els bancs fan assegurances, doncs també vaig parlar del tema. Aquí a Empresarials, a l'escola d'Empresarials de Sabadell, doncs també he fet xarrades sobre la possible aplicació a la banca. Però clar és un tema tan directe, que clar allà pots explicar coses i fer exemples i arguments. Ara cap problema si us fa falta fer algun tipus de presentació, conferències sobre la possible aplicació a casa nostre, però pensant que seria molt centrat en dues àrees: tema comercial, de màrketing, i tema de recursos humans, que són les dos úniques que sociologia té una aplicació, que en qualsevol cas reduït en nombre de

persones. Parlem de dues àrees centralitzades en una empresa d'una gran xarxa d'oficines, i els empleats estan fora."

ENTREVISTA A CALDERÓ.

Empresa: ESTRATÈGIA LOCAL

Dades: Plaça de Castella, 3,

08001 - Barcelona.

Tlf. 412 27 21.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Personal.

Observacions: Cap.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

Entrevistador: "Si li sembla bé, podem començar comentant el material que ha rebut. Que li ha semblat? Li ha aportat prou informació sobre les titulacions?"

CALDERÓ: "Diguem que aquestes titulacions nosaltres les coneixem. En aquesta empresa, en aquest moment hi ha quatre persones que han passat per la facultat, i diguem del tracte amb elles, del tracte amb els bequeris que he tingut durant bastans anys, jo diria que en línies generals, el que és la nostra feina, són titulacions adequades. Són titulacions adequades vol dir que són titulacions que donen la formació bàsica que permet després un aprenentatge

professional. I en aquest sentit l'evolució que s'està seguint, és una evolució adequada, i els curriculumms jo crec que estan en la línia de les demandes que hi poden haver d'aquest tipus de titulacions."

Entrevistador: "Diu que aquestes titulacions són adequades. En quins àmbits veu que són adequades. I si pot distingir, si creu que és pertinent, entre polítlegs i sociòlegs?"

CALDERÓ: "Jo crec que en tot el camp de les ciències socials les professions estan molt en formació. En aquest sentit, jo crec que és bo que hi hagi una diversificació de les especialitzacions acadèmiques, però aquesta diversificació no té perquè encaixar, entenc jo, i segurament mai encaixarà en perfils professionals concrets i a la pràctica jo entenc que l'encaix no és directe, que és a través d'aprenentatges professionals entre persones d'una formació bàsica poden entrar en diversos perfils. En aquest sentit jo entenc que hi ha una certa obsessió que és sana a la universitat que és intentar definir curriculumms molt adequats a unes certes professions tipus, però jo tinc la impressió que aquestes professions tipus no existèixen i que cada vegada existiran menys, que cada vegada hi ha una diversificació més gran de professions i que el paper de la universitat, sobretot a casa nostre, té de ser de proveïdor de formació bàsica i d'unes aptituds intel·lectuals generals

que després s'hauran d'adaptar a professions que són molt canviants... Jo crec que això és inevitable."

Entrevistador: "Llavors, en aquest cas, és a dir, aquí a Estratègia Local, en quins àmbits s'inscriuen el titulats en Sociologia i Ciències Polítiques?"

CALDERÓ: "En la funció que fem nosaltres, jo crec que s'inscriuen completament, és a dir, nosaltres som uns consultors de política, d'organització i de comunicació al món públic, i per tant, diguem que pràcticament tots els àmbits del nostre treball serien adequats a aquestes titulacions. El que passa és que el nostre és un cas molt atípic, i no crec que sigui indicatiu d'un possible mercat. Nosaltres estem fent una feina de creació d'un mercat que pràcticament no existeix. La consultoria del sector públic està just als començaments al nostre país. És a dir, que no crec que el nostre cas sigui com per a definir quina potser la demanda."

Entrevistador: "En els àmbits en els quals actuen vostés hi hauria també un àmbit, m'ha semblat entendre, un àmbit de la comunicació de cara a les organitzacions públiques. Això en que es concretaria?"

CALDERÓ: "Bé, hi ha una qüestió prèvia que és l'àmbit del

màrketing públic. En aquest sentit, això en aquest país també està començant ara, diguem que la relació de les administracions amb els ciutadans en tant que prestadores de serveis, en tant que també interessades en transmetre certs valors, certs continguts de tipus cívic, ètic, etc., etc., comporta una activitat de màrketing que avui per avui a les administracions evidentment no està cobert amb funcionaris, i que obra un espai a la consultoria. I partint del màrketing, aleshores, hi ha també operacions de comunicació de tot tipus: comunicació de serveis, comunicació de valors, comunicació d'idees, comunicació de polítiques, i en aquest camp nosaltres també estem fent consultoria. En aquest sentit, per exemple, és interessant veure, que dels quatre professionals de polítiques n'hi ha dos que també són llicenciats en Ciències de la Informació i que estan treballant preferentment en aquest camp de màrketing i comunicació. Aleshores, aquí hi ha un camp, i és un camp que jo crec que acadèmicament no està ben cobert avui en dia. És a dir, el màrketing segueix sent una mena de gran assignatura pendent, em sembla, al món universitari, i en el que són les professions diguem de les ciències socials públiques tampoc està massa conreat. Aquí hi ha forats."

Entrevistador: "Per concretar més, vosté veuria les sortides d'aquestes titulacions, bàsicament, en aquest àmbits,

àmbits del màrketing, de la comunicació, de cara a organitzacions públiques, ..."

CALDERÓ: "... sí, i també en el camp de la política, en el camp de les eleccions. Jo crec que aquí hi ha una demanda de mercat que s'ha de despertar, que és molt important, que és la funció de gabinet dels polítics. Jo crec que aquí hi hauria un gran mercat per politòlegs i sociòlegs, i avui en dia en el nostre país és quasi inexistent. És a dir, no existeixen gabinets dels polítics, no existeixen gabinets dels càrregs institucionals, i aquesta funció de gabinet sembla una sortida professional bastant clara per a aquestes titulacions. Aquí hi ha una feina ideològica a fer, de la necessitat de que els polítics a més de tenir organitzacions executives, tinguin organitzacions de reflexió i de disseny de polítiques i aquesta estructura de gabinets que en tots els països avançats existeixen i en el nostre encara no."

Entrevistador: "I aquesta estructura de gabinets haurien d'estar inscrits en les mateixes organitzacions, o haurien de tenir un paper més aviat autònom?"

CALDERÓ: "Jo crec que serien necessàries les dues coses. Jo crec que necessiterem gabinets estables, sobre tot a les gran organitzacions i al càrrecs polítics importants, per a una

sèrie de funcions estables i que a més més per a una sèrie d'activitats extraordinàries haurien de recorre a consultories externes, no? Però està molt poc desenvolupat tant una cosa com l'altra. Hi ha molt poques consultories, o molt poques persones que facin de consultors del món públic i dels temes públics, i també hi ha molts pocs gabinets dintre de les institucions."

Entrevistador: "Llavors, aquesta iniciativa, comentava abans, s'hauria de potenciar a partir d'un plantejament ideològic, de conscienciació?"

CALDERÓ: "Sí. Jo crec que hi ha una visió equivocada per part de la classe política d'aquest país, en el sentit que tendeixen a pensar que és el polític el que sol i a les nits ha de pensar com fa les coses, i que això és un valor del polític, cosa que no és cert. És a dir, és cert que hi ha una funció carismàtica del polític en el que el polític públicament ha de fer ell les formulacions, però això no vol dir que s'ha l'hagi d'inventar ell, amb els dits, la política. Hauria de tenir gabinets que treballessin en això. Aquí hi hauria milers de llocs de treball. Però primer haurem de convèncer als polítics de que no s'ho facin ells."

Entrevistador: "Si hi ha aquests plantejaments pels titulats,

prou interessants d'aprofundir en el sentit que serien unes sortides prou interessants pels llicenciats, de quina manera es poden vincular aquells que no s'han llicenciat (i que per tant estan encara en el món universitari), amb el món laboral?

CALDERÓ: "Home, jo el que veig és que, sobretot, el que hi hauria és una funció ideològica de la Facultat cap als polítics. Jo crec que aquí hi ha perturbacions des de la pròpia facultat, és a dir, jo crec que tendiu a mostrar la capacitat dels vostres llicenciats per feines executives, parleu molt de la gestió, i jo crec que això és erroni, primer, perquè hi ha poca feina de gestió i segon, perquè la formació de la vostra gent és molt més cap a funcions de reflexió i de disseny i d'avaluació, que no pas de funcions executives. Aleshores haurieu d'orientar molt més l'oferta dels vostres titulats cap a funcions de reflexió i de disseny, que són les que no hi ha, i que són les que fan falta i que són les que donarien molta feina als vostres llicenciats. I en canvi posar molt menys èmfasi en la capacitat dels vostres llicenciats per funcions executives, perquè les funcions executives els vostres llicenciats no són millor que altres llicenciats coneixedors del món públic, i són funcions ja molt cobertes. I a més, segurament, no en fan falta més, i segurament, en fan falta menys, dins de les tendències que s'estan anunciant de

reduir el sector públic, més aviat tendirant a disminuir aquestes. Clar, sobretot, el que és important és que el sector públic d'aquest país ha de pensar més, no que ha d'actuar més. Ja és gairebé clar del tot que no ha d'actuar més. En canvi és segur que ha de pensar més. I li falta gent per pensar, no té recursos per pensar. I és aquí on crec que s'hauria d'orientar la formació, però sobretot la difussió ideològica de la necessitat de que els polítics tinguin evidentment professionals, i preparar professionals per això."

Entrevistador: "De fet crear una necessitat. O definir-la, més aviat..."

CALDERÓ: "No, no crear-la, sinó explicar que existeix. És a dir, el staff mitjà d'un senador dels USA és de seixanta persones. El staff mitjà, d'un senador espanyol és d'un quart de persona. Això no és fer política en un país civilitzat, això que està passant aquí. I, bueno, els gabinets dels consellers de la Generalitat, són gabinets de dues persones. A la Moncloa se la critica molt perquè té cent 'fontaneros'. El Vaticà té cinc-mil 'fontaneros'."

Entrevistador: "Seguint amb el tema de la vinculació, com a vinculació més directa entre empresa i universitat, per quins canals ho veuria? A través de pràctiques,

conferències, seminaris, etc...?

CALDERÓ: "Jo crec que els canals que esteu fent servir són adequats. El que passa es que són adequats per a empreses com nosaltres, que no n'hi ha. És a dir, a nosaltres ens ha anat molt bé amb vosaltres. Nosaltres hem tingut becaris de diversa mena i estem satisfets, en línies generals de la feina que hem fet en relació al cost que ens ha representat de fer-lis veure la nostra feina. Hem contractat gent. En aquests moments, pràcticament nosaltres estem en un nivell de saturació dels professionals vostres. Contractar més personal de Polítiques o Sociologia podria perjudicar ja la nostra pluridisciplinarietat. El problema és que empreses com la nostra no n'hi ha. En aquest sentit, el problema, jo crec, en la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia és una mica el nostre, és crear mercat més que intentar buscar desajustos entre el mercat actual i la oferta que feu. En aquest sentit hi hauria sobretot una estratègia ideològica de la Facultat de convèncer el polítics de la conveniència de dissenyadors de política, de dissenyadors de relacions interinstitucionals, de reflexió en termes de planificació, en termes d'organització, en termes de màrketing que hi ha unes necessitats immenses i que no estan cobertes per ningú."

Entrevistador: "I aquesta oferta aniria només dirigida al sector

públic, o també tindria cabuda en el sector privat?"

CALDERÓ: "Bueno, jo crec que hi ha un sector avui en dia públic empresarial i un sector privat corporatiu que potser també podrien estar interessats en aquesta oferta. És a dir, evidentment l'empresa pública, evidentment grans institucions privades amb finalitat pública, tipus caixes, empreses de serveis, institucions no lucratives, etc., etc., aquí hi ha un mercat. Però en el fons, el que passant és una mica el mateix que en el món públic, que no se sent la demanda de gabinets de reflexió, de disseny, de planificació. D'alguna manera, les fronteres entre sector públic i sector privat estan molt, cada dia més, més foses, no? En aquest sentit, jo crec que el destinatari hauria de ser el sector públic en el sentit més ampli, inclús també les grans corporacions, les empreses de serveis, evidentment l'empresa pública, etc. Està tot en una situació bastant similar."

Entrevistador: "Llavors, aquesta campanya, és a dir, la d'indicar l'existència d'aquesta necessitat per part de la Facultat, per quines vies veuria més factible aquesta aproximació?"

CALDERÓ: "Jo crec que és un problema de màrketing, és un màrketing d'una nova funció. Aleshores, no ho se. S'hauria

d'estudiar com es fa. S'haurien d'utilitzar el mitjans normals de difussió d'idees i de màrkating d'idees, no? Doncs què féssiu publicacions, què féssiu simposiums, què féssiu conferències, què féssiu seminaris, què difinguéssiu experiències d'altres països, perquè jo crec que en aquest país ens mirem encara massa el malic. Coses ens assemblen rares, són habituals. Hem copiat les formalitats democràtiques, però no els instruments. Doncs aleshores això, explicar que a USA un senador té seixanta persones treballant per a ell, doncs, seria molt educatiu."

Entrevistador: "Llavors, aquest fet d'indicar les experiències estrangeres i tot això, a nivell d'arreu d'Europa és tan marcada la diferència com amb USA?"

CALDERÓ: "Postser no s'ha arribat a l'extrem de professionalització dels oficis públics d'USA, però com a mínim a Anglaterra i països nòrdics la cosa està bastant organitzada, i Alemanya. El problema és que a Espanya, jo crec, és que agafem mals exemples. Agafem exemples de l'Europa llatina, on jo crec que hi tenim molt poc a aprendre i que a més no els hi està anant especialment bé. És a dir, Espanya el model d'institucions ha copiat molt a Itàlia, per exemple, i Itàlia s'ha demostrat ja que és un pèssim exemple per a quasi tot en el que ha fet el sector públic. En aquest sentit, jo crec, que a nivell

universitari haurieu de pensar més en l'altra banda de l'atlàntic que no pas en Itàlia i amb llocs així."

Entrevistador: "Bé, si vol afegir alguna cosa més..."

CALDERÓ: "Home, jo crec que és meritori l'esforç que feu de dialogar amb aquest possible mercat i d'adaptar la vostra gent a això. Jo diria que això és perillós des del punt de vista dels vostres alumnes. Jo crec que els hi creeu una expectativa exagerada de trobar feina al final dels seus estudis. Jo crec que no haurieu d'agafar mai aquest compromís, sols informalment. Ara és meritori que ho feu i seria molt fructífer que féssiu aquesta funció educativa de les institucions de quina mena de professionals necessiten, perquè és segur que els necessiten, però molt més en aquesta orientació de gabinet que no pas de funcions executives. En aquest sentit jo crec que el Master de Gestió Pública és especialment perturbador."

Entrevistador: "Pricisament és el contra punt del que està dient. El que passa és que s'està intentant, des de la facultat, obrir, des de la iniciativa de diversos professors, noves línies que van un mica en la direcció del que està dient, dels plantejaments que està indicant."

CALDERÓ: "Mira, no se si t'ho hagués dit, però aprofito per dir-

ho. Hi ha un tema que a nosaltres ens preocupa molt de tota aquesta qüestió que és que sí que està clar que és bo aquesta preocupació vostra pel mercat professional, algunes de les seves conseqüències és molt indessitjable, sobretot per empreses com nosaltres. És que ens feu competència deslleial. És a dir, ens ha passat ja varies vegades que teniem relacions amb un client, i el client no ha acabat no comprant-nos a nosaltres un assessorament, o un anàlisi o una avaluació perquè una universitat li ha oferit un conveni que per la quarta part del preu i a base de fer fer treballs als estudiants, els hi fa una cosa que és aparentment igual i que a més a mes encara té el valor afegit que està fet per una universitat. Aquí, jo crec que la Facultat s'ho hauria de plantejar seriosament el tema del dumping que està fent als professionals, com a tal facultat, o fins hi tot a nivell individual, professors. Aquí haurieu d'elaborar alguna mena de codi ètic de com manteniu aquesta preocupació pel mercat que és positiva però no distorsiuneu el propi mercat, entrant en competència amb el propis professionals que formeu. La solució que s'ha trobat a tot arreu és que no es fa. Què la facultat de Dret no li pren la feina als advocats i que els professionals de la Facultat de Dret no utilitzen la universitat per treure feina als advocats, etc., etc. En aquest sentit s'estan produint precedents que poden arribar a situacions preocupants, Jo crec que aprofundir en aquesta

línia no seria sa i a més faria que alguns ens plantegegessim fin i tot de defensar els nostres interessos. Aleshores això és un tema que li heu de prestar molta atenció. És un tema molt delicat i on podeu fer molt mal, a més, als propis professionals que esteu formant. Se li pren la feina perquè se li fa el mateix aprofitant treballs d'alumnes per la quarta part del preu, aprofitant el nom de la Facultat, etc. Aquí hi ha una tema molt preocupant i que a la vostra facultat hi comencen a haver precedents. És a dir hi ha una vertent perversa amb això de l'apropament universitat-empresa. Aleshores, això m'agradaria que quedés clar que ho he dit i que ho considerèssiu."

Entrevistador: "De fet, també en interessa recollir aquells problemes i contradiccions que es creuguin que hi ha. Recollim opinions perquè així també ens ajudin a possibles reorientacions."

CALDERÓ: "Molt bé, doncs espero que arribeu."

ENTREVISTA A JUAN ANTONIO VELEZ.

Empresa: SONY S.A.

Dades: C/Sabino Arana, 42-44,

08028 - Barcelona,

Tlf. 402 64 00.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imperato

ENTREVSITA.

VELEZ: "El desenvolupament dels recursos humans per nosaltres consisteix primer en el reclutament i després en una sel.lecció, i més endavant volem integrar i desenvolupar aquests recursos humans que hem sel.leccionat. Estem parlant de formació en el sentit del coneixement i de les habilitats i actituds, o la formació més difícil que faci coincidir els valors i actituds dels treballadors que entren a Sony amb els propis objectius de la nostra empresa (sense perdre l'identitat personal). Aquesta és una mica la meva tasca; porto des de la sel.lecció fins a la formació."

Entrevistador: "I vosté com interacciona amb els treballadors

que passen per les diferents proves de selecció? Quina relació estableix amb ells?"

VELEZ: "Quan fem la selecció hi ha una molt estreta relació personal amb aquests potencials treballadors que venen a Sony, i després fem un pla de formació anual que esdevé d'una anàlisi de necessitats. Si un nou vingut necessita formació en una cosa que no sap cerquem aquesta formació per a ell externament."

Entrevistador: "Quina bibliografia específica maneges normalment per fer la teva feina? Quins punts de referència i altres experiències tens?"

VELEZ: "Mira, hi ha una revista específica que jo manejo i també molts dels meus companys en els recursos humans que es diu "Capital Humano" i parla de temes d'aquests: des de la gestió de recursos humans, organització de recursos humans... És una revista que m'ajuda de vegades en la meva feina ja que hi ha experiències que a mi em poden fer servei. També em compro llibres sencers específics de formació, etc."

Entrevistador: "Per valorar els potencials dels treballadors feu test psicotècnics?"

VELEZ: "Per a mi els test no són tant vàlids. Prefereixo mètodes més subjectius, com els informes que els seus superiors d'altres empreses ens donen. Les proves psicotècniques (i t'ho dic jo que sóc psicòleg) cada vegada més les agafo amb pines. No t'en pots fiar!"

Entrevistador: "Els teus col·legues de recursos humans quina procedència t'enen? De quines carreres són majoritàriament?"

VELEZ: "Aquí, per exemple, el director de personal és graduat social; hi ha aquí un company meu que és enginyer superior d'organització empresarial. De vegades, m'he trobat fins i tot amb enginyers agrònoms i enginyers químics. Aquí també hi ha una noia pedagoga, i després jo queestic com a psicòleg (la resta tot són administratius i secretaries). Ja et dic, en general hi han psicòlegs, advocats, graduats socials, etc. De sociòleg no n'hi ha cap (al menys que jo sapiga). Avui, lo important a les empreses és l'aspecte legal (els contractes, l'estatut dels treballadors) i també és important que els números quadrin (gent d'administració i de números). Per això lo important és fer un màster a part de la teva carrera, un master com a formació complementaria dins l'àmbit empresarial. El perfil de cap de recursos humans encara avui continua essent el d'un advocat o un graduat social."

Entrevistador: "I perquè creus tu que la psicologia s'ha fet un lloc en tantes empreses?"

VELEZ: "Home, mira, a mi em sembla que la psicologia és una ciència social que ha aconseguit traspassar el nivell de disciplina teòrica o de reflexió per a trobar un aparell instrumental i metodològic de servei als problemes concrets, problemes, per exemple, de les empreses. els test psicotècnics, algunes guies d'entrevista específiques, items d'evaluació de aprenentatge i de formació, etc. Això ha permès que els empresaris puguin disposar d'uns serveis específics que d'una altra manera no tindria."

Entrevistador: "I d'altres països coneixes algunes experiències? Quins perfils solen tenir la gent de recursos humans allà?"

VELEZ: "Hi ha una mica de tot. Psicòlegs, graduats socials, socio... sociòlegs, sí, sí, hem sembla que n'hi havia algun! Jo vaig estar allà l'octubre passat amb un intercanvi del màster i ho vaig poder veure directament."

Entrevistador: "I tu a part del tema de recursos humans propiament t'encarregues d'alguna altra secció?"

VELEZ: "Sí, sí, mira, jo també porto una revista, la revista de Sony a nivell de comunicació interna. Jo abans d'ara de

comunicació mai no havia fet res però m'ho van proposar i vaig pensar que seria força interessant. Hem vaig entrevistar amb uns amics i col·legues d'altres empreses que tenien revista interna i hem van servir molt aquelles experiències. Veus és aixó, hem d'estar sempre al dia i oberts a noves coses."

ENTREVISTA A PILAR FERRIZ.

Empresa: LABORMAN.

Dades: c/Mallorca, 51-53 Bajo Local 4,

08029 - Barcelona.

Tlf. 402 64 00.

Càrrec de l'entrevistat: Responsable de Grans Comptes.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVSITA.

FERRIZ: "Mira, Laborman, en principi, som una empresa de sel.lecció de personal i de serveis. Els serveis de personal solen estar precedits per tres vies molt clares: un procés de sel.lecció directa, l'àrea del treball temporal i també fem sel.lecció mixta -una persona pot començar amb un treball temporal i acabar fixe en una empresa, de plantilla. Tu podries preguntar-me: quins professionals pose-ho a la disposició de les empreses? Jo et puc dir que de tot tipus, tot lo administratiu i l'àrea tecnica i industrial. També el tema d'hosteleria -cambrers extres, etc. El tema de treball temporal és el més important, de moment, i de vegades hem de respondre molt

ràpidament a les demandes de les empreses- de vegades volen un grup de treballadors en quatre hores per començar a treballar.

Entrevistador: "I tu penses que la gent de treball temporal són sempre gent que canvia constantment de feina o potser no?"

Farriz: "Jo diria que hi ha de tot; hi ha gent que partint d'un treball ha acabat incorporant-se fixe en una empresa. Hi ha gent que està en atur una temporada i després s'incorpora al treball a partir d'empreses com la nostra, etc. Hi ha una miqueta de tot. Fins i tot hi ha casos de treballadors amb treball fixe que la empresa a fet regulació de plantilla i ara treballen de temporals. Nosaltres hem fet uns estudis i hem vist que un 30 o 35% de gent que treballa de temporal pot acabar en treball fixe."

Entrevistador: "Qui els fa aquests estudis per a vosaltres?"

Farriz: " Mira, normalment són temes que encarrega la central de Laborman directament, subcontracten un servei de consultoria o empreses de màrqueting."

Entrevistador: " Tu em deies que treballau amb tot tipus de nivells professionals però a mi em sembla que sol haver més contractació a baix i mig grau, amb perfils professionals

sense gaire formació superior."

Farriz: " Sí, sí, de fet tens raó! En realitat, tot el tema del treball temporal, sobre tot, està adreçat a un col·lectiu de professions mitges-baixes. No ens solen demanar, per exemple, gerents de treball temporal! Ni un cap de personal, són temes diferents. A més, pensa que els treballadors de nivell alt difícilment t'acceptaran les condicions d'un treball temporal."

Entrevistador: " Aleshores, per exemple, temes de contractació de llicenciats no ho toqueu tant?"

Farriz: " Aquí, hem contractat a informàtics -un responsable o tècnic d'explotació que porti tot un departament d'usuaris-, però no un periodista, un psicòleg o un metge -normalment això es mou per amistats, és una altra via. Aquestes professions més baixes solen venir a empreses com aquesta nostra, perquè no tenen un col·legi professional ni cap corporació que vetlli pels seus interessos generals. Que jo sàpiga, no hi ha encara cap col·lectiu de secretàries, etc."

Entrevistador: " Que et semblen aquests documents que us vam fer arribar?"

Farriz: "A nosaltres tot lo que són currículums i temes de personal ens interessa, el que passa és que hauriem de valorar-ho i veure quines vies de sortida els hi podem donar."

Entrevistador: " A partir d'aquell tema que has encetat, dels llicenciats en informàtica per a coordinar arees senceres, estic pensant en sociòlegs o politòlegs que també podrien coordinar àrees de diferent tipus. Què en penses?"

Farriz: " Em sembla que és una bona idea, molt interessant, el que passa és que la gent encara demanda, per exemple informàtics, perquè els sembla que és una cosa molt més tangible que altres llicenciatures. A mi em sembla bé tot això que em proposes però em sembla que totes aquestes coses han de passar els seus processos i potser és una mica lent. A més, t'entenc molt bé perquè jo mateixa sóc psicòloga i sé el que significa això de que et tractin pel món com si fossis 'un arreplegat d'aquells de lletres!'. A mi, el tema que més em sembla que vosaltres els sociòlegs us podrieu-ho ficar són tots els temes de formació -em sembla que és un camp prou acotat per al vostre perfil professional."

ENTREVISTA A CARLES TORNE I ANDREU GRAPÍ.

Empresa: CIBA- GYEGI.

Dades: c/Balmes, 117,
08008 - Barcelona.
Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Responsables Recursos Humans.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVSITA.

TORNE: " Hi ha un informe de l'IESE i AEDIPE, fa uns dos anys, en el que feien un estudi sobre l'estat dels recursos humans i donava una bona idea de la procedència i formació de la gent que ocupava aquests càrrecs. Evidentment, en primer lloc, estava la gent de dret; després -i molt curiosament, a mi em va sorprendre per la part que em tocava, jo ho sóc d'enginyer- d'enginyeria n'hi havia molts també; de psicologia hi havia un cinc o set per cent i propiament de sociologia em sembla que hi havia un 1%. Mira aquí tinc l'informe, t'ho diré més exacte: dret 24%, graduat social 21%, psicologia 17%, enginyeria 8%,

filosofia i lletres 3%, sociologia 1%, ciències exactes 0,4%. Sí que ho coneixia això de la sociologia perquè a més el meu fill petit de 19 anys ara ha d'ingressar a la universitat i per afinitat al pare volia fer alguna cosa del tema de recursos humans i estava dubtant, precisament, entre sociologia, la nova llicenciatura en relacions laborals a la Pompeu Fabra o també graduat social.

Entrevistador: "El tema de màrketing també és un camp que pot conrear la sociologia, per exemple. Aquí a la teva empresa, quina gent hi treballa en aquest àmbit?"

TORNE: "Hi ha una persona que està a l'staff del Conseller Delegat, que es diu Secretaria General de Comunicació, que es dedica a la comunicació externa i interna -comunicats interns, la revista, o les relacions amb mitjans de comunicació exteriors. És un departament aquest fonamental per mantenir la relació social de la nostra empresa amb la resta de la societat.

Entrevistador: "I el tema de màrketing el teniu a part o s'engloba en comunicació?"

TORNE: "Màrketing depèn de cada divisió a Ciba-Gegi, és a dir, hi ha diferents departaments de màrketing un per cada divisió de producció específica -no és el mateix voler

vendre un producte que un altre, no es poden homogeneitzar les estratègies de venda, cal al contrari diversificar-les."

GRAPI: "Hola, que tal, bona tarda senyors. Mira, jo també sóc enginyer, i per més conya enginyer agrònom! Jo vaig començar amb l'agricultura, en aquell sector, i et podria semblar que era lo correcte i normal no? Doncs no, perquè estava en la secció de màrketing! Ja veus quines coses té la vida!"

TORNE: "Ara, precisament, li estava explicant a ell això del marketing aquí a Ciba. Aquí ho portem per divisions diferents, és un pool d'empreses si tu vols, amb uns serveis centrals comuns que serveixen a cada una d'aquestes divisions. Aquí a Ciba funcionem com la Paramount o la Metro, fem pel.licules diferents! Aquí fem 12 pel.licules diferents, és a dir, hi ha 12 empreses amb un mateix amo, són 12 negocis amb uns accionistes amos comuns. Hi ha negocis enormes com la farmàcia, i negocis més petitets com les lentilles. Podriem dir que tot es mou entre la farmàcia i la química fina -salud humana, a l'alimentació i a l'indústria.

Entrevistador: "I quin tipus d'accions feu des del màrketing aquí a Ciba?"

GRAPI: " Home mira, molt diferents, depèn de cada negoci. En l'agricultura les accions de màrketing són moltes, des de la planificació de màrketing -pla de màrketing amb uns protop managers que porten uns productes a promocionar-los i els presenten, sobre tot "direct-mail", per correu i també demostracions de productes-, però la farmàcia, per exemple, és totalment diferent en el màrketing, la farmacia no fa "direct mail", no envia propaganda de fàrmacs, tot està dirigit als metges, als prescriptors, i no s'envia tant la típica publicitat -més generalista, de la gran massa- se li fan arribar prospectes tècnics d'informació de cada producte perquè sapiga que té entre mans. És, en aquest cas, una acció de màrketing no publicitaria sinó més aviat informativa-formativa."

Entrevistador: "És a dir que teniu serveis diferenciats per a cada negoci a Ciba. Però també teniu serveis centrals i únics per totes les diferents divisions, oi?"

TORNE: "Home ja ho crec. Hi ha uns serveis centrals de recursos humans, de finances, de comunicació i de serveis jurídics - tot allò que té a veure amb el tema corporatiu, d'imatge corporativa de Ciba-, però després totes les coses com el màrketing són específiques de cada divisió. Per a vosaltres allà a l'Autònoma és igual: la vostra facultat de polítiques no té res a veure amb la de químiques, per

exemple, però hi ha una administració i uns gabinets i staff afins al rectorat que són comuns i donen un estil a l'autònoma, una forma de fer conjunta."

Entrevistador: "Vosaltres coneixeu algun sociòleg o polítòleg en la vostra experiència professional?"

GRAPI: "No, no, no! No en conec cap. Bé, mira, quan jo tenia uns quants anys menys, vaig pensar un dia que m'agradaria de estudiar sociologia a l'Autònoma, per tenir una segona carrera més afí al meu treball a Ciba, però al final no ho vaig fer -hi havia coses que em podien anar bé. Jo he estat veient aquests currículums que m'heu enviat i ningú no vol anar a l'empresa privada, tothom diu que vol anar a lo públic aquí. Es clar, jo aixó no ho entenc; voleu o no voleu anar a la empresa privada? A mi, pel que veig, em sembla molt que no!"

TORNE: "Mira, nosaltres rebem moltes sol.licituds de feina i ens envien moltíssims currículums, però mai, mai, mai no he vist un sociòleg que s'adreces a nosaltres."

GRAPI: "A més, però, per a mi el tema de la sociologia és amplíssim. A mi quan em diuen: t'imagines un sociòleg en una empresa? sempre dic que sí, jo el veig a tot arreu. Lo

important però que heu de fer -i és una llei de màrketing precisament fonamental- és posicionar-vos, no podeu volgues abarcar tants mercats perquè al final no n'agafareu cap; heu de buscar un nicho, un forat, allà on tingueu menys competència o més habilitats allà us heu d'instal.lar. Haurieu de parlar amb els companys de l'Autònoma vostres de empresarials i fer una bona estratègia de màrketing per vendre el vostre producte. Caldria que s'identifiquès sociòleg o polítòleg amb X o Y, amb alguna idea concreta, un referent... Heu de mirar les demandes de les empreses, les seves necessitats, i oferir el vostre millor producte per resoldre problemes. Els possibles clients seran els que us ajudaran a posicionar la vostra carrera. Parla amb empreses grans i demana les seves necessitats, i a partir d'aquell mercat i del que més pogueu oferir, doncs tate, ja està! Si no doneu aquest primer pas, tot el demès és fer volar coloms -i després, per darrere, sempre hi haurà algú que els caçarà, saps!"

TORNE: "Mira, jo et podria dir que si a mi em vinguès una sol.licitud de feina que posès sociòleg, jo el tindria en consideració, me'l pensaria."

ENTREVISTA A JOSÉ M^a MALAGELADA.

Empresa: CATALANA OCCIDENTE

Dades: av. Alcalde Barnils, apartado 29,

08190 - Sant Cugat del Vallès.

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Responsable Recursos Humans.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVSITA.

MALAGELADA: " Mira, justament ahir estava parlant amb un sociòleg, un consultor dela nostra empresa, de Catalana. És d'una consultoria orientada cap als recursos humans, ja hi encaixa, oi? En aquests moments estem acabant de definir que és l'investigació de mercats, i ens semblava que podia entrar un sociòleg, més per la capacitat d'interpretació de les coses que per la capacitat numèrica o la elaboració estadística -són dues coses diferents: la capacitat d'interpretar i la capacitat de configurar entorns estadístics. Ara bé, has de pensar que moltes vegades a totes les empreses, la gent havia estudiat una cosa i n'acaba desenvolupant una altra de diferent, i vosaltres no

heu de ser una excepció, oi? Jo sóc llicenciat en dret i estic en una companyia d'assegurances, en un món que no coneixia. La carrera m'ha aportat una capacitat de síntesi i una organització de tipus mental que és el entenem nosaltres que ha de fer una carrera per encaixar una persona en el món empresarial. Però no hauria de ser així, hauria tothom de desenvolupar a la seva feina allò que va aprendre a la carrera. Però moltes vegades no és així. Aquí a Catalunya, hi ha gent que treballa que ve de llocs totalment diferent i antagònics: des de geòlegs, a químics o metges. No té res a veure amb les assegurances. El mercat de treball encara no està ben estructurat perquè passen aquestes coses. Aquest gran nivell de llibertat comporta un cert desordre, i tot el que sigui planificació i previsió i anàlisi de necessitats representaria millores per l'empresa. Hi ha un problema al final, perquè la universitat produeix uns individus que no troven encaix en l'empresa, i això acaba desorientant a la gent, i els estudiants que acabeu heu de mirar anuncis a la premsa. És descoratjador!"

Entrevistador: "I a més, tot això s'agreuja amb les noves disposicions del mercat de treball!"

MALAGELADA: "Exacte, exacte! Mira, vosaltres entreu ara a les empreses en un nivell d'aprenents, en rang d'això, i sense

saber quasi bé res de l'activitat a l'empresa. A mi em sembla agafar les coses pels pels, oi? Agafat així, a grans trets és això, i pot generar situacions de que ja no hi hagi tanta gent a la universitat, per flexibilitzar aquest mercat d'estudis. Segurament, en el futur, la gent no anirà tant a la universitat, tot serà d'aprenents més joves i s'entrarà abans a l'empresa -hi haurà tècniques molt més operatives. Ara estem en una situació de mercat saturat de gent molt preparada, amb bons currículums, i fa que ens plantejem les coses d'una altra manera. Aquí hi ha un bon estudi sociològic a partir dels comentaris que jo t'estic fent! Aquí hi ha una veritable revolució, comparable amb la industrial. Cal posar-hi els cinc sentits i veure les conseqüències. Mira veus, jo tinc un gràfic molt interessant: és una estadística molt simple però molt clara, és dels anuncis a la Vanguardia que hem posat aquí des de Catalana per anys diferents. Veus aquí, als anys 87, 88, 89 hi havia uns 1600 anuncis i planes al diari per any, a l'any 93 n'hi ha uns 500! Això reflecteix clarament el problema del mercat de treball i de les empreses. Aquí hi ha una crisi típica del capitalisme, però també s'hi barreja un canvi estructural de treball, un canvi de modus de producció. S'ha de viure diferent, moderar els estils de vida i els consums perquè es generarà menys riquesa."

Entrevistador: "Doncs aquest era el nostre objectiu, comentar

una mica amb tu aquest seguit de temes i obrir aquest primer contacte perquè des de Catalana Occidente sabeu que podeu comptar amb uns professionals que són de polítiques i sociologia."

MALAGELADA: "Sí, sí, esclar! Però has de saber que nosaltres quan ofertem treball preferim fer-ho de forma més genèrica, solem posar "titulació universitària", "diplomatura universitària", "ensenyament mitjà", "formació professional", etc. El tipus de llicenciatura més concretament jo el consideraria quasi com un adjectiu: llicenciat de..., llicenciat de...Pot ser fins i tot anecdòtic, tot i que pot acabar essent el colmo! Ara, cal donar a la gent universitària una formació complementària: informàtica, organitzacions, dret laboral, capacitats de lideratge, etc."

ENTREVISTA A ANGEL SOLAR.

Empresa: LUCAS

Dades:

- Sant Cugat

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Personal.

Observacions: Cap.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVISTA.

Entrevistador: "M'agradaria que comencéssim l'entrevista comentant el material que has rebut."

SOLAR: "Mira, el que m'agradaria que m'expliquéssis perquè creieu vosaltres que us podeu dedicar a les tasques aquestes com no se, negociació col·lectiva, la formació, i promoció, i el que és recursos humans? O sigui, què aporteu vosaltres de nou que no porti un psicòleg, un graduat social o que no porti una persona que hagi fet un master en recursos humans a ESADE, IESE?"

Entrevistador: "Bè, de fet era el que jo et volia preguntar, en

el sentit de veure si veies diferències respecte a altres professionals."

SOLAR: "El problema és que jo se que fan els altres professionals, però no coneixo a fons un sociòleg. Un sociòleg me'l imagino com un expert en relacions a nivell de societat, no? No a nivell de conducta humana sinò a nivell de conducta de grups."

Entrevistador: "Bè, de fet en una empresa, hi ha factors de conducta humana que fan interessant disposar de psicòlegs, però també hi ha unes relacions humanes, a nivell de grups, que llavors també faria interessant tenir un sociòleg. Nosaltres ho estem llençant com a possibilitat i llavors estem recollint l'opinió de diferents sectors."

Pregunta SOLAR: "Quines eines tèn un sociòleg per a intervindre?"

Resposta entrevistador: "Segons les especialitats que hagi fet i a partir dels coneixements del que serien els comportaments de grup, relacions socials. En concret hi hauria tota una branca, que seria organitzacions i treball, que donen continguts que fan referència a les relacions laborals. Llavors, per aquesta banda entrarien tots els temes que comentaven, que fan referència als convenis col·lectius, de les regulacions laborals, en fi en una sèrie de continguts que aquí no es detallen, però si creus

que és interessant, se't faria arribar un dossier més detallat, però em pensat que tampoc no era oportú ofegar massa."

SOLAR: "El problema que veig és segons el tipus d'institució. No és el mateix d'un banc. Aviam, nosaltres som una empresa imminentment productiva, el que fa és peces, peces vol dir maquinària tecnologia. Nosaltres no tenim tracte amb gent. No venen serveis. Encara que estem immersos en una filosofia de qualitat total, des de la telefonista fins a les màquines, nosaltres estem enfocats sobretot a la producció. La producció comporta moltes particularitats, cada moviment que fan de les persones, això es compta, es cronometra, està estandaritzat, això és diner, qualquier cosa que tu gestionis, que canvis, a nivell de conveni col·lectiu, a nivell de relacions humanes, passa per tot molt cronometrat, en el sentit de que es requereix personal molt capacitat que compregui els processos mecànics, tots els processos productius, totes les dificultats que poden haver-hi i que a més a més tingui una formació complementaria en el desenvolupament de recursos humans. Imagina't un enginyer superior llicenciat en organització industrial o en màquines, és igual, i que deprés hagi fet un curs de recursos humans, de gestió de recursos humans. De fet una persona que estigui en recursos humans per molt que tinguis una formació teòrica que és molt bona després

el que és molt important és el rodatge, no l'experiència, sino el rodatge en el lloc concret. Perquè clar, per treballar en recursos humans has d'entendre una mica com funciona tota la interrelació de les persones, és a dir, tots els grups de poder que hi ha a la fàbrica, totes les particularitats. Una persona pot tenir molta experiència en recursos humans i anar a una empresa i començar des de zero. Hasta que no veu com van una mica les coses, necessites molt de rodatge. A llavors, el problema d'aquestes carreres, com per exemple sociologia, en aquest cas, (seria diferent treballar, jo que se, en un banca, doncs allí desenvolupar tot un pla de formació de personal és diferent perquè potser seria una tasca més adient), però aquí potser, necessitaries un perfil més tècnic, és a dir, una persona més en contacte, que conegués els processos, que conegués tant com funciona una persona, com a una màquina. Una màquina i el procés productiu, és a dir, si un mecànic coneix una màquina i un psicòleg coneix una persona i el enginyer té que conèixer el procés de producció, i el sociòleg té que conèixer la interrelació del grup de tot el col·lectiu en general, doncs, són perfils que no hi són, és aquest el problema, les carreres són, com et diria, són molt pures en si, però a la pràctica no hi ha cap carrergera on tu acabis fent allò, si no és en situacions molt concretes, com medicina, ser metge. Però quan entres en el món de l'empresa, els perfils, ostres, ja

no és tan clars. És a dir, d'un sociòleg és desdibuixa, un psicòleg a l'empresa que fa? Ostres doncs segons quina empresa, té sí, la seva part que ha après té que aprendrer-la, però després té tota una altra part que, ostres, que no pots estudiar a la carrera. O un enginyer, lo mateix. Un enginyer o un enginyer industrial, bueno pot anar en mil llocs diferents que no tenen res a veure entre si. Llovaors el problema a la insdustria és aquest. Que bueno tens que tindre una formació teòrica, més que res lo que, per exemple, jo me'n recordo des del punt de vista de quan contractem la gent, és la formació, no ja l'experiència que tè, no té, sino tenir una formació metodològica molt consistent. És a dir, a l'hora de fer qualquier treball, qualquier estudi, ostres que tingui unes herraentes, que tingui una metodologia, que tingui una serietat."

Entrevistador: "Aquesta metodologia a que et referiries?"

SOLAR: "Des de quan tu fas un treball que tingues en comptes totes les variables, tindre un riguros estudi, tan a nivell estadística com a nivell de recollida de dades, etc. Un mètode, baja, bàsicament a un carrera el que ensenyen és un mètode. Aprents uns coneixements concrets, però bàsicament aprents un mètode molt bó. Llavors tens per exemple gent, que tens aquí com becaris que encara no han acabat la carrera que estan en quart o cinquè, que encara que no

tinguin experiència si que tenen aquest mètode de treball, que és molt important. Podria quasi dir, que tan fa un sociòleg, un lingüista. Interessa una persona que tingui ganes de treballar, que tingui un mètode i que sigui espavilat. Una persona amb un mètode i espavilada, bueno, tu la fiques. El lloc concret de treball no te l'ensenyen en lloc, te l'ensenyen en el lloc concret de treball. Llavors clar, quan per exemple hi ha una novetat, o vosaltres, diguessiu que vulguessiu entrar més directament, llançar la candidatura del sociòleg, no, hauria de ser amb premises, és a dir vendre-us d'una manera més condudent que pogués diferenciar clarament de la resta, d'un altre. És a dir, clar, a mi com a empresa m'arribaran més curriculumms d'enginyers que no de sociòlegs, doncs és una activitat industrial. Per a qualsevol lloc vas a buscar un enginyer encara que sigui organització, encara que sigui la part de lletres dels enginyers. Agafarè pocs enginyers per dissenyar un motor i desenvolupar-lo, molt pocs, perquè això ho ting cobert de seguida. I la majoria dels enginyers, de caps, estan fent la part de lletres, administrant, gestionant personal. Fan molt poc de tècnics, perquè si tu ets cap d'un grup de persones, doncs els teus tècnics concrets et resolen els problemes."

Entrevistador: "Clar, us interessa que coneixi el medi on està.

No?"

SOLAR: "Sí, exactament. Interessa que coneixi el medi. Llavors per això dius perquè un sociòleg i no un enginyer, doncs jo no ho ser, ho desconec. Desconeixo el quatre punts, els quatre avantatges contundents que em puguin decantar per un sociòleg. 'Ostres això m'ha impactat.' 'Ostres això és veritat.' 'Doncs potser no ho havia pensat.' De moment, tot això, llicenciatura en [s'està referint als folletons informatius de la carrera], i aquí potser ficar el que vulguis. Un mica, pot servir, perquè a mí un enginyer em fica això: pot participar en l'evaluació i gestió d'aspectes ... i pot fer-ho perfectament, un enginyer, un llicenciat, o un qui diu això pots ficar quasi una persona amb geografia humana, és pot vendre. Jo crec que és molt important, és a dir, cada vegada la importància del factor humà dintre de les organitzacions és super important. Per molta tecnologia que coluquis al final el té que aplicar és la persona. I sobretot, molt important a nivell de moviments de força de grups socials. El problema és això. Si jo dic val, d'acord un sociòleg. Que faria en un cas com Seat o en un cas de tota la problemàtica social que hi ha ara. Suposa que hi ha molts sociòlegs i no veigs cap sociòleg que hagi fet un llibre, o un manual, o algun treball d'intervenció que em digui que pot ser millor que d'altres. Que suposo que n'hi ha, que suposo que tu has de tenir clar que faries, Però jo no ho ser, i és aquest el handicap."

Entrevistador: "És a dir, no s'expliciten els avantages que té agafar un sociòleg, enfront d'altres professionals?"

SOLAR: "Exacte. Una cosa és a nivell acadèmic de dir, de comunicar, però jo vull que m'ho venguin. Jo no tindrè temps per llegir-me tot això [es refereix al material rebut, inclòs curriculum]. El que jo vull és algo que m'impacti que en tiqui, ostres si és veritat, i llavors jo ja m'interessaré. Veiam això, mirem-ho. Quan fiques el mecanisme mirem-ho, llavors si que ho fas a fons quan mires. Si no m'enganxa, veig que el que hi ha aquí, pot fer-ho un altre, i no se fins a quin punt em pot interessar, Veig fins i tot que pot estar allunyat de la realitat."

Entrevistador: "És a dir, que, bàsicament la informació que has rebut, no t'ha clarificat, per tu poder dir després: doncs sí els sociòlegs em poden servir per tal cosa, o no em poden servir?"

SOLAR: "Sí, a veure, és molt difícil clar, que m'impactaria més? Envés d'un curriculari, clar jo tinc tot això. Però si a mi no m'enganxa això [fulletò verd] jo no em mirarè això [curriculari]. Sempre que aquest dossier l'he rebut amb actuacions d'un sociòleg, o model o proposta d'actuació d'un sociòleg en un cas concret. Perquè propostes teòriques

en reps mil cada dia. En teoria tothom pot arreclar, però la pràctica és més complicada, a nivell d'auditori és pot arreclar tot el que vulguis, però a la pràctica et surten una sèrie d'imponderables, una sèrie de coses, que ostres això no està bé. Jo el que vull sapiguer és a la pràctica com puc resoldre les coses, vull jurisprudència. El que no vull és la llei, sinò el que han sentenciat els jutges. No me'n anariè a veure les lleis. Agafarè un base de dades i anirè a veure la jurisprudència que hi ha i el que han resold, lo que interpreten, i si és aquest tiu i he d'anar a aquest jutge, vull veure que és lo que aquest jutge ha fet, no el que diu la llei, com la interpreta aquest. Lo que diu la llei és molt interpretable. I amb això igual. Ostres, doncs un cas, i ficar algu no de lliga molt antic, sino que t'agafes un cas mateix, un cas fictici doncs similar amb dates actuals. I com es pot fer. Com resoldre tot un problema com les negociacions col.lectives que cada any duren la hostia de temps. T'estàs tres, quatre, cinc, sis mesos per la negociació col.lectiva d'un any. I a l'any següent has de tornar-hi. I l'únic que fas és: parteixes d'un punt arribes al mateix i en tot l'ambient hi ha hagut unes perdues pel mig, un problema de motivació, un problema real de baix rendiment, total per arribar a on estaves. Si a mi algú em diu coses concretes d'actuació, no vull fòrmules, no vull una recepte de cuina perquè això ningú ho té, però si veure, ostres, una cosa coherent, un exemple,

com centraria, com ho faria, doncs hostia, podria dir, això està bé. I, sobretot, veig la oferta en aquestes coses és una mica vendre-ho a nivell de staff, a nivell de serveis a oferir, perquè cada vegada, lo que és staff fixe, com a cos fixe, en una empresa se tendeix a desaparèixer, i el que es busca és un staff doncs de la mateixa que crides algú que et fa el manteniment de qualquier cosa, és a dir nosaltres no som els propietaris de les màquines de café, ens ve un tiu de fora que ens ve a arreclar les màquines de café i a gestionar-les, com les màquines de Coca-Cola. Qui diu per aquesta tonteria, ho diu per a altres coses. Amb això lo mateix, de fet són coses que si sapiguessis realment, ostres, realment veiessis que hi ha una potència, possiblement tindria més demanda, èxit."

Entrevistador: "Llavors, tu creus que seria oportú establir alguna mena de vinculació entre món universitari i l'empresarial, per tal de, per exemple, via pràctiques, veure una aplicació concreta d'estudiants de sociologia dels últims cursos a empreses d'aquesta mena?"

SOLAR: "Això, per nosaltres, és super positiu, i suposo que per altres també. Pensa que nosaltres tenim contractes d'aquest tipus, en pràctiques amb beques, tenim amb la politècnica i amb escoles de formació professional. De les escoles de formació professional, nosaltres cada l'estiu, ve gent aquí a fer pràctiques i a més a més aquestes pràctiques no

remunerades, no remunerades, però tenen una ampla formació, i després si fan unes setmanes a l'estiu, pagant que substitueixen operaris que estan de vacances. És a dir ells estan fent pràctiques, en un lloc concret, reben formació i després, doncs, passen unes setmanes com a operari current. I després amb la politècnica, amb enginyeria també hi ha un intercanvi de beques. Llavors és un enginyer becat que el tens aquí durant el curs escolar, i li pots anar renovant la beca mentre estigui vinculat a la universitat d'alguna manera, tant sigui amb assignatures com amb el projecte de final de carrera. Mentre ell tingui alguna mena de vinculació, que tingui alguna matrícula a la universitat, pot gaudir d'aquest contracte. Llavors quan la persona ens va bé, perquè és el que et dic, pot fer una feina, mira, pot fer l'estudi de canviar aquesta maquinaria d'aquí i ficar-la aquí. Doncs tot l'estudi previ que comporta, moure aquest cassette no costa res, però moure maquinaria molt complexa, amb molts equips, s'ha de preveure tot sobre el paper, té que sortir tot perfecte, encara que a la pràctica hi haurà mil inconvenients, però abans el paper té que ser perfecte. Bueno, per una persona això no cal experiència. Si una persona té la metodologia concreta, etc., etc., t'ho fa, no? En qualsevol carrera que tingui a veure amb empresa s'ha de buscar aquest tipus de contracte. Per la empresa li va bé, és un cost variable, no és un cost fix. És relativament barato."

Entrevistador: "I com a altres vies de relació amb l'empresa i la universitat?"

SOLAR: "Lo que tenim són aquestes. No hi he pensat en altres. Això sou vosaltres que heu de proposar una mica aquestes vies."

Entrevistador: "Sí, però el que estem també intentant recollir és l'experiència dels diferents àmbits a on estem preguntant. Així, ens hem trobat que alguns ens diuen que estan fent seminaris amb la universitat perquè tenim un conveni o no se que, llavors clar, ens interessa 'a doncs mira nosaltres estem fent una altra cosa'."

SOLAR: "No. Si de fet n'hi ha molts tipus de convenis d'aquests concrets. Nosaltres només tenim en aquest moment els de FP, els de beques i després les col.laboracions concretes, com potser, s'ha de fer, imagina't, ara s'està fent un anàlisi estadístic doncs, ve aquí un professor del departament de matemàtiques de la Facultat, i no és un contracte, sino una mena de conveni que tenen. I esclar això afavoreix, perquè no has de contractar una persona aquí que ens suposa, que ja no la contractaries, doncs ja ho fariem aquí, doncs el cost seria molt elevat. En canvi amb un conveni, amb una espècie de pràctiques que es fa doncs, la persona fa una pràctica real en una empresa, li serveix per

el seu treball d'investigació i a nosaltres també. Que d'altra manera potser no, tu pensaries dues vegades, Això és molt important. Les empreses potser van a los més pràctic, al dia a dia, i la universitat va massa potser a lo que és teoria. S'està intentant una mica, doncs això, acostar-ho. I bueno, l'empresa no pot tampoc prescindir d'aquest nivell teòric, no és pot allunyar, l'anar al dia a dia és una trampa a la llarga, perquè al final no pas a on vas, i els altres al revés, suposo que s'havien donat compte que anaven massa a lo teòric i s'havien desvinculats del que és l'entorn laboral. Sí, sí, jo crec que qualsevol d'aquest convenis que puguessiu proposar i sempre pensant que a l'empresa el que li interessa és la rendabilitat i costos baixos. L'empresa no fa res desinteressadament, que és normal. És un egoisme saludable, en el sentit de que el que vol és tirar en davant, i si tira en davant doncs millor per tothom, millor pel empleats, millor per l'empresa, millor per la societat que això genera. Una empresa que no fes això segurament no podria sobreviure i llavors malament per tothom. En l'aspecte que qualquir pla, qualquier proposta, aquesta que fessiu, el fet que fos avantetjosa per l'empresa. Si mireu qualquier model de contracte d'aquest de la politècnica, doncs una cosa així similar, això ja és avantatjós."

Entrevistador: "I llavors veuries factible que, per exemple,

alguns estudiants de sociologia poguessin fer pràctiques, doncs per això, per veure [l'interés de la sociologia], sempre en el cas que hi haguessin aquells quatre o cinc elements que diguessis 'mira pot semblar interessant això de la sociologia?'"

SOLAR: "Sí. Primer això, primer els elements per despertar la necessitat d'això, i després bueno que estigui previst. Bueno ara no està previst, i això en una empresa és important per a una empresa i l'altre és fer que estigui previst aquest tipus de pràctiques. Interessant si que ho és. L'únic és sapiguer doncs, que és lo que farien, o quin àmbit podrien entrar. Pensant els àmbits que poden entrar aquesta gent a fer pràctiques, ara així, cuidado després ja vauriem, són àmbits, com diria jo, delicats perquè estàs tractant amb col·lectius de persones. O sea si és delicat tractar amb una persona, un col·lectiu de persones és dinamita. Els col·lectius de persones són bombes, igual estan activades com desactivades, no saps mai. No pas mai com reaccionaran, si reaccionen per bé, bé, si et reacciones malament és una bomba. I sobre tot treballes amb grups de pressió, de poder, empresa, sindicats, i tot això, la sociologia suposo que és una ciència racional, i el sindicats és una ciència bastant irracional. Doncs bueno, no saps mai per a on et surtiran.

Entrevistador: "Doncs bé, si vols afegir alguna cosa més?"

SOLAR: "Ja he afegit prou."

Entrevistador: "Doncs llavors ja huriem acabat."

SOLAR: "Jo crec que és bo que això ho tiressiu en davant i que presentessiu qualquier cosa de propostes concretes i, ja t'ho dic, a l'empresa el que li interessa és concreció. Això a mi em sembla molt interessant, a mi, però després necessites com un catàleg de dir doncs, hi ha una sèrie de herramentes i de fàbriques que fan tipus de maquinaria molt bona per la indústria. Vale, però jo vull veure el catàleg, quin tipus de maquinaria és, que fa, quin tamany de perforació té, quina resistència, que necessita, quin oli, sino... Vale?"

ENTREVISTA A ANGELS MARGARIT.

Empresa: HIDROELECTRICA.

Dades: Av. Vilanova, 12-14,

08018 - Barcelona.

Tlf. 309 50 50.

Càrrec de l'entrevistat: Cap de formació i promoció.

Observacions: Cap.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

MARGARIT: "Des del punt de vista d'inserció laboral, en aquest moments estem en una situació una mica difícil pel que fa a ingressos. Ara, això és un tema de que en aquests moments places o ingressos s'en produeixen molt pocs, i els que es produeixen és o bé en un nivell de personal operari, per entendre'ns un FP2, elèctric, o electrònica, o bé en un nivell d'un tècnic mig, una enginyeria tècnica elèctrica o electrònica, vull dir, més o menys en aquest nivells. Ara deixant de banda això, diguessim com a base, esclar, jo m'he estat mirant una mica el contingut del pla d'estudis i les possibles aplicacions després, de cara a l'empresa, aleshores jo veig que de les dues llicenciatures,

fonamentalment la de sociologia és la que encaixaria més en una empresa, o almenys en una com la nostra, una empresa de serveis, i dintre de l'estructura que nosaltres tenim d'empresa, jo crec que l'àrea que li encaixa més és lo que és recursos humans, o sigui tot el tema, i dintre de recursos humans si que hi ha varius apartats, varius departaments on podria encaixar. Un fora tot el que és temes d'organització d'empresa, és a dir una persona que porti tots el temes d'organització, classificació del llocs de treball, vull dir, tota l'estructura aquesta, bueno penso que una persona amb un coneixements com els que es donen en aquí, i sobre tot, bueno, amb les matèries optatives hi ha alguna assignatura que fa referència en això, organització i relacions laborals i tal, penso que podria, podria anar bé. Una altra àrea també és la de relacions laborals. És a dir, tot el tema de relacions amb els sindicats, relacions doncs, baja, de cara a convenis col·lectius, a pactes, a acords, també és un tema que penso que un llicenciat en sociologia podria encaixar, pues força bé en aquesta àrea. I després la tercera àrea és la que, bueno, la que porto jo mateixa, que és la formació i promoció, és a dir, tot el que fa referència al desenvolupament de les persones a través de formació, plans de carrera, vull dir, tot això, també penso que és un àrea que pot, bueno que podria encaixar bastant. De les matèries optatives hi ha previsió d'ampliar o són aquestes?"

Entrevistador: "En principi aquest no és un esquema rígid. Com són uns plans relativaments nous, s'està a l'expectativa de si és convenient introduir alguna modificació. No és una cosa excessivament rígida, pel que fa a les optatives. Les que són troncal l'estructura és força definida."

MARGARIT: "Esclar. Però jo no se quan aquí es parla doncs d'això, d'organització i relacions laborals, sociologia de les organitzacions, suposo que bueno fa referència a tot el que és organitzacions i empreses. Ara jo no se si aquí es parla d'estructures d'empreses, tipus diferents, orientacions..."

Entrevistador: "En principi, clar depen també de dels professors, però en principi l'orientació de les assignatures és explicar quin tipus d'estructures organitzacionals hi ha. Com responen segons àmbits diferents. Bé, s'intenta exposar la diversitat del món organitzacional."

MARGARIT: "Vull dir, que això després de cara a una implantació a l'empresa això fora un tema important, el tema organitzatiu. El tema de dret del treball i relacions laborals, i tot això, veig que ja ho toqueu, que aquest tema més o menys està cobert. I després cadaria, pensant en l'àmbit aquest de lo que és formació i promoció, vull dir,

tot el tema de desenvolupament de plans de carrera, tot això, que no se si es toca. Dintre de les optatives no he sabut veure si aquests temes de desenvolupament de les persones i de la previsió, diguessim, una mica de les ocupacions, bueno de l'estructura de llocs, és a dir, l'empresa té una determinada estructura de llocs, però bueno, cada lloc d'aquests té uns requeriments i per tant s'han de fer uns plans, uns curriculumms de formació per a desenvolupar les persones tant amb el que es necessita actualment com amb el que es necessiti de cara al futur, per tant fer l'estudi de previsió de cara al futur. No se si això es toca?"

Entrevistador: "Això no ho se si es toca, si s'ha fet."

MARGARIT: "Vull dir que també pensant de cara a l'empresa també fora un tema interessant de conèixer. De que fossin uns temes que s'haguessin vist durant els estudis. No se, jo una mica, és una mica la meva opinió de cara a pensar quin encaix podria tenir en una empresa, tot i que en aquest moment no sigui una realitat."

Entrevistador: "Bé, jo tinc una petita guia de preguntes concretes. Llavors per una banda, que li sembla la informació que ha rebut?"

MARGARIT: "Jo l'he trobada que està bé. està estructurada. Es té idea clara de quins són els continguts que és fan. En principi la veig bé. Crec que determina molt bé els continguts de la carrera, després els curriculum de la gent i així, està bé."

Entrevistador: "Llavors, com deia abans, vostè veu la branca de sociologia amb unes possibles teòriques sortides a l'empresa, havia indicat alguns àmbits, com l'àmbit d'organització d'empresa, etc. Llavors es podria concretar-se més del punt de vista de quin tipus de tasca, d'activitats?"

MARGARIT: "Mira, parlem dintre de l'àrea de personal, dintre de recursos humans, jo veig aquest tres apartats que a vegades coincideixen en departaments de l'empresa, altres empreses ho tenen diferent, no? Lo que seria organització i desenvolupament, lo que seria relacions laborals, i formació i promoció. A llavors, el que seria organització doncs bàsicament fora, l'estructura de l'organització de l'empresa, estructura de llocs, i la classificació organitzativa d'aquests llocs, i després la previsió aquesta futura, l'estudi de previsió de futur, pel que fa al desenvolupament de les persones que ocupen aquests llocs. El tipus de tasques serien: estudi dels llocs de treball, classificació dels llocs de treball, i

plantejament de plans de carrera o plans d'evolució per les persones que ocupen els llocs o que han d'ocupar els llocs en un futur. Això seria un àrea. L'altra àrea, la de relacions laborals, aquesta es una àrea molt clara de dir, bueno, relació amb els sindicats, amb els convenis col·lectius, i, bueno, tractament de les reclamacions, de tota la problemàtica que hi pugui haver referent al tema de relació laboral, diguessim. I l'àrea de formació, pues aquesta àrea de formació, clar, contemplaria com a tasques doncs des de l'organització de lo que és el pla de formació de l'empresa, que cal tenir en compte els requeriments que surten dels estudis de llocs de treball, les necessitats individuals que cada persona pugui tenir i les orientacions que l'empresa aporta en quant a desenvolupament de formació, de dir, bueno, volem anar per aquella línia, per tant la formació ha d'anar entroncada doncs en aquesta mateixa línia, i en tot això, vull dir, el que és l'elaboració i la posta en marxa del pla de formació amb els mitjans que després siguin, vull dir, interns, o amb consultes externes, això ja és independent, ja és una altra fase. Però vull dir que bàsicament fora això i també el desenvolupar el sistema de promoció, és a dir, que hi hagin a l'empresa. Vull dir, aquestes tres àrees, vistes així, són les que veig, i clar, veig més un llicenciat en sociologia que un llicenciat en ciències polítiques, en principi, que això no vol dir que pugués també anar bé,

però em sembla de més afinitat el tema de sociologia, o almenys les assignatures que he vist a sociologia."

Entrevistador: "Ara, aquí a l'empresa hi ha algú llicenciat en polítiques i sociologia?"

MARGARIT: "No."

Entrevistador: "I coneix d'alguna empresa, encara que no sigui estrictament de l'àmbit, per contactes?"

MARGARIT: "Jo en aquest moments, esclar és una llicenciatura que no és gaire antiga que diguessim, és bastant recent. Jo d'aquestes àrees, l'únic que conec, vull dir, són gent que han fet o psicologia, fins hi tot gent que han fet pedagogia, que han fet dret, però en sociologia jo no en conec. Aquí no n'hi ha, i en altres empreses no ho se."

Entrevistador: "Un altre tema que ens interessa és crear algunes formes de vinculació entre l'empresa i la universitat, m'estic referint per exemple a les pràctiques, seminaris, etc. Llavors això vostè com ho veu? Quines possibilitats, quines vies hi poden haver per relacionar la universitat amb empreses com a per exemple aquesta?"

MARGARIT: "Home, El tema de pràctiques a l'empresa, o de fer

alguns tipus de treballs. Esclar hi ha dues maneres, vull dir, lo que és la pràctica d'estada a l'empresa, vull dir, d'estar tres mesos o el temps que sigui en una empresa fent unes determinades tasques, bueno, coneixent quines feines es fan i així, aquest és un tema, i l'altre és desenvolupar treballs, diguessim, tenint com a suport, com a base l'empresa. Jo això, en aquí, em tingut alguna experiència, però no amb vosaltres, sinó amb gent més aviat de pedagogia o així, que per fer el treball de curs s'ha pres i han vigut aquí varies vegades o el que sigui, i han anat fent el treball, diguessim, però basat en les dades doncs de base que es donaven a l'aquí, a l'empresa, les que, baja, les que calia donar. Clar hi ha les dues possibilitats, vull dir, o fer l'estada realment dintre l'empresa com a tal, o bé fent un treball relacionat. Mira, això ho veig que abans de llicenciar-se és molt interessant, perquè esclar et connecta molt molt amb la realitat del que pot ser una empresa, o més d'una empresa. Depen de com és fes la cosa perquè si és pugués fer alguna rotació no només en una empresa sinó en dos o tres empreses en diferents sectors, potser això encara enfocaria més la formació. És un complement de formació pràctica interessant per la gent que surti. Com ho teniu plantejat el tema de pràctiques, perquè jo veig que aquí diu pràctiques o estades però fa referència a universitats estrangeres.

Entrevistador: "Hi ha en universitats estrangeres, però també hi ha convenis amb empreses, que això ja funciona des de que es va iniciar la llicenciatura, també amb institucions públiques. Aquestes pràctiques valen uns crèdits que serveixen per acabar la carrera, fent alguna tasca amb afinitat amb els estudis."

MARGARIT: "Jo ho trobo, ja dic, interessant de poder-ho fer. Nosaltres en aquest moment com a empresa no estem amb molta disposició de poder acollir gent perquè estem passant ara per un moment d'intercanvi de grup empresarial, de fusions, i d'aquestes coses així, que no sabem encara molt clar com acabarà, vull dir, si ens mantindrem coma empresa com a tal, sembla que sí, però, però bé estem en un any una mica així de transició. Vull dir que noslatres pertenyiem al grup Iber-drola i ara es van signar uns acords a finals del noranta-tres de traspasar-nos al grup Endesa. Aleshores, bé, hem de vuere com aquest traspàs, que ens afecta segur, vull dir això ja està clar, però vull dir de quina manera es configura, si ens continuem mantenint com a Hidroelèctrica de Catalunya, una empresa independent, encara que pertenyem, doncs, a l'altre grup, o bé aquí és produeix unes fusions amb la Ener o amb alguna altra companyia que està molt pròxima i que són ja del grup Endesa. Llavors com estem una mica amb aquesta expectativa vull dir, segons què, vull dir no ens atrevim ni a tocar-

vull dir que per a acollir gent en aquest moment no podriem. No se, més endavant, quan la cosa s'hagi aclarit, de cara a propers cursos o així potser sí. Vull dir, ara la situació aquesta. És un impasse una mica estrany, no sabem si continuaran les persones que estan al front de les direccions actualment, si hi haurà un canvi, si vindran altres persones, vull dir, si concinuen les mateixes ja sabem més o menys la línia d'actuació, si hi ha canvis haurem de veure abans d'adaptar-nos-hi. Una mica així, un any una mica estrany."

Entrevistador: "Doncs, bé, si vol afegir alguna cosa més?"

MARGARIT: "No, bueno jo més o menys em sembla que de la impressió que tret dels estudis, m'ha anat bé, perquè de fet tampoc no coneixia massa a fons aquestes llicenciatures, ni el conctingut que tenien, perquè potser coneixem més doncs això, psicologia, pedagogia, altres tipus de llicenciatures que ja fa més anys, ja tens persones que ho han fet. Per tant penso que està bé. Almenys m'ha ant bé de conèixer-ho."

Entrevistador: "Molt bé."

MARGARIT: "D'acord, doncs."

ENTREVISTA A JOAN BUJ.

Empresa: EL PERIODICO.

Dades: c/ Consell de Cent, 425

- Barcelona.

Tlf. 265 53 53.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

Observacions: No s'ha gravat l'entrevista a petició de l'entrevistat.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

L'entrevistat diu que té alguns coneixements de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, doncs anys enrera havia tingut l'interés d'estudiar-la, però per raons de treball va decidir no fer-la (informalament li havia arribat la veu de que era una carrera que exigia moltes hores de dedicació). Considera que la informació rebuda és suficient per a fer un perfil professional, però per a conèixer més detalladament el contingut dels estudis és massa sintètic.

Enten aquesta carrera, com una carrera de més a més, que és difícil de col·locar. En tot cas, diu, pot servir per fer oposicions. En general considera que a l'empresa privada té poques

sortides.

L'entrevistat explica que en una empresa de comunicació els llicenciats de la facultat podrien fer part de la redacció (en aquest cas d'un diari), i en concret en les seccions de política, societat, humanitats.

Diu, però, que a l'hora de fer la selecció de personal no es mira la carrera concreta que s'ha fet, sinó si se "sap escriure" i es té el "cap clar". Entent que és important tenir una carrera, doncs acostuma a pensar, però és poc important la carrera en concret. En aquest medi el tant per cent més elevat es compost per llicenciats/des en Ciències de la Comunicació, però de fet el que es valora més, són les aptituds personals.

D'altra banda, afirma que pel que fa a la part administrativa d'una empresa de comunicació, és clar que l'han de realitzar els economistes.

Veu un paper clar pels sociòlegs pel que fa als recursos humans, però només té sentit en empreses grans, i no en aquelles que són petites o mitjans (com aquesta) la qual no està tant estructurada com les grans, continua dient.

Tampoc no veu la necessitat d'un staff d'assessorament estable. Quan cal un treball concret, diu l'entrevistat, es busca directament l'especialista que tingui fama d'escriure clar, i se

li encarrega.

La vinculació amb la universitat ja està coberta amb la Facultat de Ciències de la Informació, mitjançant pràctiques. En tot cas podria estudiar-se.

El que més interessa d'una persona, diu l'entrevistat, és que sigui capaç d'anar darrera d'una notícia, investigar i portar-ho tot en un paper. No és tan important el títol.

ENTREVISTA A ORTIZ.

Empresa: AJUNTAMENT DE BARCELONA.

Dades: C/Ferran, 34, entresol 1a,
08002 - Barcelona.

Tlf. 402 77 61.

Càrrec de l'entrevistat: Cap de selecció.

Observacions: Cap.

Entrevistador: Enrico Mora i Malo.

ENTREVSITA.

Entrevistador: "Com a primera pregunta, la informació li ha semblat clara, li ha servit d'alguna cosa, en fi què li ha semblat la informació que ha rebut?"

ORTIZ: "Bé, vaig fer una lectura, així bastant ràpida del tema. La llicenciatura com a tal ja la coneixia, inclús vaig estar a punt de fer-la jo com a postgraduat, fa uns anys, no? Va aparèixer cap al 85. Doncs va ser per aquelles dates que m'hi vaig interessar per fer-la, no? Es creava exclusivament per a post-graduats, si no recordo malament? Hi havia quotes, no? Era a partir de segon cicle, o bé per post-graduats o bé per alumenes que tinguessin el primer

cicle de determinades carreres, facultats com dret, psicologia, econòmiques."

Entrevistador: [Tall telefònic] "Estavem parlant de que li havia semblat la informació rebuda, què li sembla, prou descriptiva, prou encertada?"

ORTIZ: "Sí, pensa que independentment de la informació, de la comunicació d'aquest tipus que facilita la obertura i el coneixement, no? per part de la societat i de les empreses i de les institucions, que probablement penso que lo que és polítiques, una de les sortides més interessants es donen en el conjunt de les administracions, o en empreses de caràcter estatal. Vull dir, per lo tant independentment de la informació que era prou exhaustiva per a tenir-ne una idea, el que si penso que és important és aquesta actuació, aquesta aproximació a l'entorn."

Entrevistador: "Llavors, així, des de la seva experiència, com hi veuria els que estan llicenciats en plítiques i sociologia en un món laboral similar a aquest? Que no vol dir aquesta administració, però sí des del punt de vista de l'administració pública."

ORTIZ: "Penso que és una de les carreres que probablement tenen més a veure amb el món de l'administració. Probablement hi

hagut una història en la qual pues hi hagut, sino casi una exclusiva, si un predomini total dels juristes, no? I que bueno, està bé, dintre d'una època de lo que és l'administració. Però penso que la polivalència que també aporta la llicenciatura en polítiques i sociologia és prou amplia per a tenir un encaix dintre de l'administració. Tampoc m'atreuria a dir que és la que més, però probablement si tingués que escollir tres, n'escolliria una, com a professionals polivalents."

Entrevistador: "I aquests professionals en sectors, en quines àrees es podrien inserir de l'administració?"

ORTIZ: "Dintre de l'administració en general, i potser inclús dintre de l'ajuntament de Barcelona, en particular, hi ha una diferenciació molt clara, entre els que poden ser professionals polivalents i professionals molt específics, que a més des del punt de vista de categories professionals estan molt diferenciades. Suposo que has sentit parlar del Tags, o tècnics d'administració general, que teòricament són les figures més polivalents, i la resta, que inclús a nivell de cossos pues pertanyen als cossos generals, com altres nivells, els administratius, etc, i per l'altra banda tenim tot una sèrie de professionals especialitzats, que formen part de cossos especials, no? amb els quals aquí a l'ajuntament n'hi ha un

bon nombre, que es defineixen sobretot per la seva especialització professional, des d'arquitecte, enginyer, psicòlegs dedicats al tema terapèutic, psicòlegs dedicats als temes industrials dels quals jo formo part com a tècnic superior d'educació, o pedagogs, o metges, o biòlegs. Tenim un ventall de professionals que requereixen una especialització. Probablement l'encaix de polítiques i de sociologia entraria més en una línia general sense obviar que podrien també encaixar en àrees específiques, i probablement depenent de les especialitats que podrien estar dintre dels recursos humans, que podrien estar dintre de tot el que és l'àmbit de benestar social, no?, lligats a estudis sociològics, més estrictament, podria tenir un encaix molt ampli dintre de tota l'estructura, sigui com a professionals específics o com a polivalents. En aquesta línia penso que poden entrar dintre de l'encaix dels tècnics generals per la seva polivalència i com de determinades àrees específiques. Si situem en tres, quatre grans blocs, no?, del que podrien ser les funcions dintre de l'ajuntaments, pues bueno, encara que també podrien tenir incidència els [plans -?-] d'estudi, però probablement és menys adient tota la branca del que diríem de la pedra, dels serveis urbanístics, però i per què no? Estudis sociològics lligats a planificacions urbanístiques podrien tenir sentit, com en el món de la cultura, per què no? I per altra banda, també hi hauria segons el nivell i

l'especialització funcional. Una cosa és que entri en un lloc determinat com a professional, estem parlant de que si es necessiten arquitectes, pues bueno arquitecte el fa l'arquitecte, en aquest sentit, pues bueno, no hi ha dubte, funcionalment, la preparació professional que dóna cada universitat lliga, diguessim, aquesta definició professional. Però, bueno, conforme vas pujant i no estàs treballant tant des del punt de vista professional hi ha llocs de gestió, hi ha llocs de direcció, pues penso que la polivalència és un valor afegit. I que probablement, encara que sigui una, bueno penso que la comparació pot ser vàlida, que un metge potser president de la Generalitat, o un advocat potser president del Govern, o pues no se, un economista potser un ministre de defensa o vicepresident, o un metge, actualment, és un dels Tinents d'Alcalda de l'Ajuntament, que porta organització i economia, per què no un sociòleg pot agafar tasques de gestió. En aquest sentit, conforme anem pujant en lo que podria ser la piràmide professional, la professionalitat és menys important i entre en joc unes altres qualitats i habilitats personals, no? El gran valor afegit que poden tenir carreres com Dret, com Polítiques i Sociologia, també crec que és una bastant ampla i polivalent com Econòmiques són, així, globalment, escolliria d'aquestes tres, no?, sense contar que al final lo important no és tant la formació rebuda com les habilitats."

Entrevistador: "Llavors, de les àrees que volia indicar, centrant-nos a nivell d'aplicació de la pròpia professió, quines serien on entrarien els politòlegs i els sociòlegs, sempre en el cas de l'administració pública?"

ORTIZ: "Sí. Estic intentant recodar experiències concretes en que les que hi hagi hagut una demanda específica d'un politòleg/sociòleg. Possiblement hi ha com més claredat en l'acceptació del sociòleg [que -?-] del politòleg, el concepte de sociologia. Aquí a l'Ajuntament hem tingut sociòlegs en lo que és Recursos Humans, encara que majoritariament com a professionals estem psicòlegs del treball. A l'àrea d'afers socials, diguessim fa les últimes oposicions que es van fer específicament de sociòleg per llocs d'estudis lligats a lo que és l'estudi sociològic de diversos barris, de cara a la planificació posterior de polítiques sectorials de serveis socials. Però, bueno, com et deia en la reflexió anterior, penso que des d'aquesta perspectiva d'estudis sociològics, penso que l'encaix podria estar en aquarevol dels àmbits, des del turisme passant per la cultura, o benestar social. Més específicament? Repeteixo, penso que té més elements, i això és positiu des del punt de vista de les sortides, més elements de polivalència que de d'especialització. Si parlem d'especialització pues bueno, dintre d'una gran organització, d'una gran institució pues, hi ha certa

lluita corporativa, no?, entre determinades professions, la lluita de 'los estudios', pues està entre els economistes i els sociòlegs, especialment. Encara que, bueno, cada vegada, no', va obrint-se més terreny. Dintre d'aquest camp pues, es pensa més en el sociòleg que en l'economista. Per exemple, en un altre nucli a on podrien, i lligant-ho amb el tema dels estudis, un altre nucli on podrien tenir una bona surtida professional és tot lo que són gabinets d'estudi lligats o bé a cada un del departaments o àmbits i grans branques de l'administració municipals, o bé inclús lligats dins d'alcaldia o programació en els quals hi ha algun psicòleg, però tot lo que són gabinets de programació estan més destinant a llocs d'economistes, però penso que podria ser un bon lloc."

Entrevistador: "Quins canals creu que es podrien establir entre la universitat i les mateixes institucions, com ara l'Ajuntament de Barcelona per tal de relacionar-les, via pràctiques, seminaris, conferències, o el que cregui vostè?"

ORTIZ: "Des de fa uns anys, com a centre de selecció i formació dependent de l'àrea de personal de l'Ajuntament de Barcelona, portem, diguessim, una assessoria, no?, i ens encarreguem des de l'organització municipal de la facilitació de les pràctiques, no? I en aquest sentit

pues tenim ja un conveni establert amb l'Autònoma i amb altres universitats, no obstant no és un moment en el qual la posterior incerciò sigui possible, perquè 'oferta pública' no n'hi ha des de fa un parell d'anys, no es preveu que hi hagi ni aquest ni probablement l'any que ve, l'any que ve serà una incognita, veurem que passa. No obstant això, pues bueno estem fent, i ara tenim una sèrie d'estudiants en pràctiques. En tot cas, doncs bueno, dintre d'aquest marc del conveni amb la Universitat Autònoma, pues bueno podria haver una col.laboració d'estudiants en pràctiques també de la Facultat de Polítiques i Sociologia."

Entrevistador: "I aquestes pràctiques, si s'establissin amb la facultat, per on podrien anar aquestes pràctiques? És a dir, quin tipus de pràctiques vauria factible que es realitzessin?"

ORTIZ: "Bueno, aquí ja seria qüestió d'estudiar lo que serien els vostres interessos i els intressos de l'organització municipal. La idea des del nostre punt de vista és, pues bueno, facilitar les pràctiques, no? I, bueno, suposo que des de cada un dels departaments pues tenir una persona que a la vegada que l'ensenyes pugui col.laborar en tirar en davant una sèrie de temes. Per no repetir, penso que continguts de pràctiques o llocs per fer pràctiques podrien

ser diversos i amb l'entorn que comentavem abans."

Entrevistador: "Bé, doncs si vol afegir alguna cosa més? Si té algun altres comentari que vol fer? Sinó ja hauriem acabat l'entrevista."

ORTIZ: "Probablement són, són moments una mica més complicats, en els que probablement pues tindreu competència important amb altres estudis nous o post-graus, que poden començar al mateix moment, no, que es consolidaran aquest estudis. Inclús a la pròpia Autònoma. Post-grau amb el qual em col.laborat bastant, tant fent pràctiques, facilitant pràctiques als estudiants, com financerament, o amb la diplomatura en gestió pública, entre altres de la Pompeu Fabra, fent un esforç molt important d'obrir-se i de donar-se a conèixer. Llavors, sóc optimista, amb crec el que em diuen i, bueno, que la crisi s'acabarà, i que, bueno, les expectatives són bones basades en la polivalència personal. Aquí et parlo com a professional de la selecció. Hi he treballat molt de temps i penso que cada vegada és més important. És molt més important les habilitats personals, que el propi curriculum professional i que a pesar que per una banda es tendeix a l'especialització, si jo tingués que participar en curriculum pensó que la polivalència la primària respecte a la super especialització. Penso que és molt millor una preparació global, no? que et permeti

moltes sortides independentment, per això estan els post-graus, masters, de les especialitzacions. La formació amplia que poden donar, per mi, carreres com Dret, com Econòmiques, com Polítiques i Sociologia, són sostenibles per a qualsevol activitat i això dóna més obertura. El problema que té polítiques i sociologia és que és molt nova i jove que ha de competir amb carreres molt consolidades amb molt considerament social i bueno pues, davant la dubte de, 'me quedo con los de derecho'. Però bueno la base, lo important és la formació polivalent, no? No excessivament especialitzada, o bé via treball o bé via master o post-grau. He treballat força temps en orientació professional i jo m'atreuria, repetint el que et comentava abans, que probablement són molt més importants tota una sèrie d'habilitats, de qualitats personals i una formació de base que l'especialització immediata. Moltes vegades, si no parlem de vocacions, la definició de la teva professió la dóna la oportunitat del lloc on puguis trobar feina. Quan un surt de la facultat, d'entrada hi ha persones que ho tenen molt definit, però moltes vegades, aquesta orientació del primer treball que surt, quan no és pot escullir és lo que pot donar a posteriori la especialització o la orientació professional, l'oportunitat. Com a mínim pots conèixer si t'agrada o no a la pràctica. Doncs bé, això és tot."

Entrevistador: "Doncs molt bé. Moltes gràcies."

ENTREVISTA A VICENTE FELTRER FERNANDEZ.

Empresa: EL CORTE INGLÉS.

**Dades: c/Ausias Marc, 38-40, 2^a, 1^a,
08010 - Barcelona.**

Tlf.

Càrrec de l'entrevistat: Cap Selecció Personal.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVISTA.

FELTRER: "Com tu ja saps, hi ha dos grans àmbits en les macro organitzacions: pr una banda tot el tema de relacions laborals -un tema jurídic-administratiu, des de nómines, fins a relacions sindicals, etc.- i per una altra banda hi ha una vessant de recursos humans, selecció, formació, climes, evaluació, on acostumen a haver-hi força psicòlegs. També és cert que jo ara mateix no conec a ningú que sigui propiament un sociòleg o un polític i estigui treballant en aquests àmbits. Conec algú que ha estudiat sociologia com a complement, però no ningú que ho tingui com a formació bàsica."

Entrevistador: "Tu que creus? Penses que un llicenciat en sociologia o polítiques podria fer les mateixes funcions que un psicòleg en una gran organització al front d'un departament de recursos humans?"

FELTRER: "Sí, sí, suposo que sí, esclar! De fet, la nostra funció en la organització té molt a veure, té molt a veure. Inclús el nucli bàsic teòric en el que ens recolzem per a fer moltes intervencions és el de la psicologia social precisament, en el qual vosaltres hi sou molt afins, us solapeu quasi. Eslclar, però aixó és com tot, cal donar-se a conèixer i anar fent camí. Ara bé, jo recordo el professor Prieto, en un seminari de psicologia del treball que va dir en una ocasió que no es pot fer el paral·lelisme directe entre, per exemple, psicologia i recursos humans o selecció de personal, és un error. La universitat és una cosa, i el lloc específic de treball a l'empresa és una altra cosa. Hi ha una concurrència de diferents professionals en algunes feines concretes a les empreses; aleshores el raonament és: què podem aportar els sociòlegs, els psicòlegs, que no aportin els altres professionals? Quin seria el nostre factor diferencial? Jo crec que és l'utilitzar uns predictors vàlids pel comportament humà, en el tema de selecció, per tal d'aconseguir que les nostres previsions siguin més vàlides i ajustades a la realitat que les dels economistes o advocats. Aixó seria el que al final

fes que la nostra formació fos la més reconeguda en aquests àmbits de l'empresa. Si a més d'aquesta formació específica, tens una polivalència i saps una mica de números i quatre lleis i tal, doncs segur que pots ocupar algun càrrec d'aquest tipus. Per tant de vegades depèn més de la persona i del seu bagatge general i polivalent que no tant de la seva carrera o llicenciatura concreta. Estem en un moment en el que la universitat es centra molt en la seva tasca d'investigació i científica, d'aprofundiment teòric -com és lògic- i per tant la seva missió no és formar professionals per les empreses, la seva missió és una altra. Potser hi ha un parell d'excepcions a això i és la dels advocats i els metges, que ja apliquen directament allò que han estudiat. No té sentit fer de psicòleg o sociòleg pur a l'empresa; hem de fer altres coses, més o menys afins però al servei de l'empresa. L'empresa no demana mai sociòlegs ni psicòlegs ni advocats, ella demana gent que sapiga resoldre uns problemes que ella té, i prou. Sol ser moltes vegades una demanda difusa la de les empreses, inclús inconscient de vegades.

Entrevistador: "Però aleshores, si un estudiant, posem de sociologia o polítiques, vol entrar a treballar a l'empresa i no té experiència, i li demanen experiència, com dona aquest pas, com salva aquesta barrera quasi infranquejable?"

FELTRER: "Aquesta és la típica pregunta de l'estudiant que acaba la carrera i es planteja una sortida professional. Aixó és complicat. I ha països que ho tenen molt clar, i fan formació amb alternància, o sia, durant els estudis, ja treballen i estudien, i al sortir ja salven el fet de l'experiència de l'empresa. Però aixó no sempre és desitjat per tothom. Per exemple, en el llibre de curriculums que m'has enviat, el 99,9 dels estudiants no volen entrar a l'empresa, volen entrar tots en lo públic, en organitzacions no gubernamentals, en les relacions internacionals, etc. El primer pas és que un tingui clars els seus objectius, voler entrar o no a l'empresa privada o no voler-hi entrar. Per tant l'ideal és, si vols estar a l'empresa, estudiar i fer pràctiques alhora a l'empresa, i sortint ja no es planteja aquell problema de no tenir experiència. Aixó aquí s'està començant a fer, però sobre tot ho fan al nivell de formació professional en branques d'administratiu o l'àrea de manteniment. Jo ara aquí, concretament, tinc a tres xicotets de psicologia de la central, de la branca industrial, que estan fent aquí al Corte Inglés pràctiques de selecció de personal. Ells quan acabin la carrera tindran el títol i experiència en una empresa. Aixó és fonamental, i em sembla que és un camí que caldria potenciar molt més."

Entrevistador: "Aquest model hauria d'extremar-se a totes les

careres i tots els estudis per tal de salvar aquesta contradicció de que es demana experiència quan encara no n'hi ha?"

FELTRER: "Bé, si, en part tens raó, però depèn molt del tipus d'empresa a a que et refereixis. Per exemple, nosaltres al Corte Inglés, no demandem experiència, normalment, preferim agafar a la gent sortida de carrera i formar-la aquí entre nosaltres, amb la nostra cultura d'empresa. No solem agafar a molta gent que ja està molt feta a fora. Però si, és cert, hi ha d'altres empreses que prefereixen agafar gent amb molta experiència externa, gent ja feta de fora. Això de 'jóven con experiència' de vegades també és un tópic, ja et dic que a nosaltres i a moltes altres grans empreses ens agrada i preferim agafar gent amb estudis però sense cap mena d'experiència."

Entrevistador: "Després també hi ha un tema que em preocupa força i te'n volia parlar. Tu abans m'has dit que sou precisament la gent de recursos humans els que poseu els anuncis de oferta de feina als diaris. Bé, jo moltes vegades he vist escrit: es necessita psicòleg, economista, advocat, graduat social, enginyer, etc., però mai de la vida i vist que demanèssiu explícitament sociòleg o polítòleg? Això creus que canviarà amb el major coneixement d'aquestes llicenciatures?"

FELTRER: "Suposo que aixó està relacionat amb alló que et deia del llibre de currículums; jo no he vist a ningú que em digui que vol entrar a l'empresa privada, de director de personal d'una gran empresa, etc. Nosaltres, moltes vegades, hem posat anuncis amb dos o tres titulacions i hem deixat uns punts suspensius expressament perquè els sociòlegs també es sentin incluits si volen, amb un perfil afí. Però de totes maneres et recordo que sempre fem més cas del tipus de persona i la seva valua que no pas de la seva carrera concreta."

ENTREVISTA A JAVIER ZULOAGA LOPEZ.

Empresa: LA CAIXA

Dades: av. Diagonal, 621-629,

08028 - Barcelona.

Tel. 404 74 85.

Càrrec de l'entrevistat: Cap del Gabinet de Premsa.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVSITA.

ZULOAGA: "L'àrea de comunicació d'una entitat financera com aquesta depèn sempre directament de la Direcció General, ja que la comunicació es basa en el coneixement de les directrius de l'entitat i la Direcció General és la més apropiada per a repartir instruccions i consignes, per a fer plans de comunicació. En el nostre cas, hi ha una directora de comunicació, una periodista, que té categoria de subdirecció general, i ella ha creat una àrea de comunicació de la qual depenen tres departaments diferents. Un és el gabinet de premsa: aquí estic jo, i canalitzem cap als mitjans d'informació les informacions que els interessen, i es controla el retorn i el tractament de la

informació; en el cas de la Caixa, del gabinet de premsa depèn també la comunicació interna, i es fa una revista mensual interna i es fa un video tele-caixa, amb tota la informació de coses de la casa, i a més fem un resum de premsa setmanal, i també un full que es diu "notícia" que no pot esperar i és molt recent. Després hi ha el departament d'imatge i publicitat, des d'on es coordinen les campanyes de publicitat en lo creatiu i distributiu. Finalment, hi ha el departament de relacions públiques, relacions públiques sobre tot de la presidència de la entitat, de la direcció, i de l'assemblea general, és la que vela perquè els esforços econòmics de la Caixa es vegin al carrer, els museus, centres de cultura, les curses de la Mercé, etc."

Entrevistador: "I quin perfil de persones treballen en aquestes àrees i departaments de comunicació?"

ZULOAGA: "Home, aquí, la majoria som periodistes de carrera -uns cinc-, després hi ha tècnics en relacions públiques, tècnics en comptabilitat, tècnics en publicitat, un assessor lingüístic i després ja els administratius. Aixó és en síntesi l'àrea de comunicació."

ENTREVISTA A ANNA M. GALAN I PLA.

Empresa: *PARC TECNOLÒGIC DEL VALLÉS (Centre d'Empreses de Noves Tecnologies).*

Dades: *Parc Tecnològic del Vallès,
080290 - Cerdanyola (Barcelona),
Apartat de Correus 100.*

Càrrec de l'entrevistat: *Relacions exteriors.*

Observacions: *Cap.*

Entrevistador: *David Escamilla Imperato*

ENTREVISTA.

GALAN: *"Aquí treballem unes 10 persones, i portem tot el Parc, tot aixó, ara bé són polivalents -fem de tot, no s'encauen els anells!-. Jo fa dos anys que estic aquí, i entro amb el Daniel, que és el Director General de Parc (és un psicòleg). El Daniel ens motiva molt a tots fins a aconseguir ser un centre totalment autosuficient -no costem ni un duro a cap administració-. Aquest edifici és nostre, i vivim dels lloguers, per aixó hem de tenir-lo sempre ple. D'empreses punteres amb alta tecnologia només n'hi ha 3, i fins a 45 empreses que podem albergar imagnet... La resta són altres tipus d'empreses, no tan a l'última! Aquí hi ha*

espais modulars -habitacions acordeó-, i es poden tirar parets a terra per a passar d'un espai de 13 metres quadrats a un de més de 100. Aixó vol dir que una empresa petita pot venir aquí i instal·lar-se amb 13 metres quadrats i anar creixent aquí mateix. El secret de la nostra empresa no és la publicitat directa -no fem propaganda enlloc- tot és el boca-orella. Tenim una part de viver d'empreses -empresa nova, de nova creació- amb una part important d'empreses ja molt consolidades -algunes multinacionals vwnen a Catalunya a estudiar el mercat d'aquí i s'instal·len aquí amb poc espai-. Aixó funciona perquè no tenim mentalitat funcional -com tenen altres parcs tecnològics-, tenim mentalitat d'empresa privada i esperit de servei -auxiliem a les empreses en tot moment, jo els ajudo en temes de comunicació i màrketing-. Aquí també tenim gent de la universitat, professors i catedràtics de química, d'informàtica, que monten la seva empresa, i els ajudem i assessorem a tot nivell.

Entrevistador: "Pel que veig, tot el tema humà aquí a Parc el potencie-ho especialment, oi?"

GALAN: "Sí, exacte! Mira, aquí a Parc, creiem que el factor humà és imprescindible perquè volem que la gent que ve a montar el seu negoci s'hi trobi bé amb nosaltres -si es troben bé aquí no marxaran i portaran a més gent-. Els assessorem a

tot nivell -màrketing, tema jurídic, tema financer, tema de comunicació, etc.- però també potenciem molt el fet humà. Pensa que aquí a Parc hi ha empresaris que arriben de l'estranger i s'instal·len aquí en una oficina i estan sols, molt sols -humanament parlant, esclar!-. Aleshores és molt bó que tota la gent de Parc tinguem bona comunicació amb ell i diària comunicació, a molts nivells comunicatius -des de fer un cafè fins a solucionar-li un problema tècnic o fer que ens expliqui ell una "neura" seva-. Jo sempre els hi dic que tenen la meua espatlla per plorar!"

Entrevistador: "Penso que això és una gran innovació, el fet de tenir en compte aquest factor humà d'una manera tan rica i completa. Probablement aquí a Parc, heu introduït una innovació respecte a d'altres empreses amb aquest "saber fer"!"

GALAN: "Això no és casualitat, saps! Tots aquí tenim una formació humanística. Mira jo he fet Geografia i Història - ara treballa a l'àrea de relacions exteriors que ve a ser comunicació i màrketing- i el Daniel -que és el Director General- és psicòleg. L'altre persona de l'equip de direcció, el Sebastià, és aparellador però té una important formació complementària humanística."

Entrevistador: "I aixó del màrketing i la comunicació tu com ho fas, els dones cursos i seminaris de formació als empresaris d'aquí?"

GALAN: "No, no, jo sóc molt més pràctica. A mi em diuen: "necessitem fer un tríptic, com ho podem fer?", i jo vaig i els hi preparo o els donc idees i a partir de la meua experiència en aixó els ajudo. Hi ha empresaris de del tema comercial en saben molt però no són gens ni mica creatius, són uns negats en aixó. Doncs jo els hi ho faig i ja està! Els empresaris no tenen temps per anar a escoltar lliçons de ningú, volen solucions pràctiques i ràpides -i aixó és el producte que aquí a Parc tenim-. Jo sóc filla d'un senyor que és el pioner del màrketing aquí -ell era viatjant amb la maleteta-. Va anar fora d'Espanya i va veure com venien les altres persones i va portar les idees dels prospectes i la publicitat estructurada aquí. Es va ajuntar amb altres persones viatjans com ell i van fundar el Club de Màrketing de Barcelona. Per tant jo aquest tema l'he "mamat" des del principi. Ell, el meu pare, va anar pujant a empreses diferents amb departaments de màrketing i va estar a molts llocs. Jo després, a part de la experiència directa amb el pare, he fet altres cursos especialitzats. Aleshores, jo i una altra gent, vam montar una empresa de comunicació i màrketing, però als sis anys es va acabar -sen's van jalar els grans del sector-.

ENTREVISTA A ALBERT CODINA.

Empresa: HOSPITAL DE SANT PAU DE BARCELONA.

Dades: c/Sant Antoni M. Claret, 167,

08025 - Barcelona.

Tel. 291 90 95.

Càrrec de l'entrevistat: Director de relacions de treball.

Observacions: Cap.

Entrevistador: David Escamilla Imparato

ENTREVSITA.

Entrevistador: "Senyor Codina, tenia algun tipus de coneixement sobre els sociòlegs i politòlegs abans de que ens adrecessim a vosté?"

Codina: "Mira, jo sóc llicenciat en dret. En conec en algunes empreses, i em sembla fins i tot que en la direcció de caps de personal n'hi ha algún de sociòleg, o també psicòlegs. Però, de tota manera, a mi em sembla que el sociòleg es deu dedicar més a temes de formació que d'empresa, no? Jo crec que aquestes ciències són molt adequades per els seus coneixements generalistes, després és clar que farà falta

un assessorament jurídic o financer, etc. Però hi ha un tema que no sé com el sabreu encarar els sociòlegs: la negociació col.lectiva."

Entrevistador: "Bé, nosaltres a la nostra facultat ja fem una assignatura, Sociologia del Treball, que té a veure amb temes de l'àmbit laboral, i evidentment hem tractat la negociació col.lectiva."

Codina: "Sí, d'acord, però es busca una persona amb experiència, sigui de la carrera que sigui, i després es podria agafar, per exemple, a un sociòleg. El que passa és que l'empresa vol aprofitar molt a la gent, quan entra una persona, l'empresa no vol quasi formar-la, ja li voldria treure suc. El sociòleg, si no fa la seva tasca d'investigador concreta, quina tasca fa al principi en una empresa? Mira, hi ha una diplomatura que es fa servir molt, el Graduat Social, i només entrar ja se li fan fer altes, baixes, seguretat socials, nòmines, inspeccions, etc. Escrita pocs, anàlisi d'alguns convenis, coses que ha après en els seus estudis i sap fer, directament."

Entrevistador: "Sí, sí, esclar, però la gent que surt, per exemple, de dret com tu, tampoc no sap ben bé com aplicar la teoria que ha après en una empresa i una funció concreta."

Codina: "Tens raó. Mira, no saps el que vaig patir al principi.

Jo vaig sortir de dret l'any 1957, i feia de passant al despatx d'un advocat, i feia de tot, des de obrir la porta a anar-li a buscar el correu. Després vaig entrar en una empresa i feia d'ajudant de l'assessor jurídic, i vaig anar aprenent poc a poc, amb un nivell retributiu baixíssim, però jo content, perquè volia aprendre -el dia de demà ja guanyaré diners-. Hi havia un inconvenient que avui, les noves lleis laborals tan criticades podran en part resoldre; els contractes en practiques, amb gent amb estudis. Així hi haurà experiència i estudis alhora. Les empreses contractaran llicenciats en pràctiques, i els hi pagaran el 70 o 80% del sou real d'un llicenciat amb experiència, i ells podran anar professionalitzant-se més. Aixó és positiu. El llicenciat es formarà ell mateix dins de l'empresa, és a dir, no li donaran classes, li donaran una feina, i si dubta en coses els seus companys li ajudaran amb tot. Jo el que he vist, com a exemple, és que l'escola de graduats socials dona a estudiants de últim curs gratis a les empreses, i moltes empreses els agafen i ells aprenen i tenen ja experiència així, amb contractes de tres o sis mesos. A mi me n'han ofert d'aquests, i li he comentat a la gent que treballa aquí amb mi, però m'han dit que no perquè els hi estorbarà aquest xicot, farà constantment preguntes i interromprà la seva feina."

Entrevistador: "Tu on veus als sociòlegs i els politòlegs?"

Sodina: "Home, jo els veig en el món del màrketing, en les relacions laborals, en la formació -preparar campanyes de formació per empreses, amb estudis de mercat i analitzar la gent, etc.-, etc. És important que els vostres estudis serveixin per treure ratios, per veure tendències, per veure modes, i coses tipus estadística. Però això ha de ser gent que ho senti així, gent interessada en aquests temes. Els empresaris haurien de tenir visió de futur i agafar-vos no com a aprenents, sinó com a homes de confiança i assessors en tot moment, molt a prop d'ells; vosaltres haurieu de ser gent de confiança de l'empresari, coneixedors dels problemes dels treballadors i aportadors de solucions a ell en tot moment. Haurieu de donar consells als empresaris, explicar-los la gent que té treballant per ell."

Annex II:
Codificació de les entrevistes
i síntesi de les mateixes

1. Codificació de les entrevistes

1.0. Llistat de codis.

(I) Informació sobre la Llicenciatura en Ciències Polítiques i Sociologia.

(I)a Coneixement previ a l'entrevista de la Llicenciatura i dels llicenciats/des.

(I)b Opinió sobre el material rebut i utilitat del mateix.

(II) Percepcions sobre el mercat de treball en general.

(III) ... Importància d'una titulació universitària concreta versus importància de les habilitats i capacitats personals.

(III)a Discurs sobre la preponderància d'una titulació universitària concreta tot i reconeixent la importància de les habilitats i capacitats personals.

(III)b Discurs sobre la preponderància de les habilitats i capacitats personals més enllà d'una titulació universitària concreta.

(IV) Característiques generals dels llocs de treball (adients o afins als estudis impartits per la Facultat) que les empreses demanen.

(IV)a Criteris de selecció de personal.

(IV)bis Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des de la Facultat.

(IV)b Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des en la secció de Polítiques.

(IV)ba Activitats laborals que poden realitzar.

(IV)c Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa del llicenciats/des en la secció de Sociologia.

(IV)ca Activitats laborals que poden realitzar.

(IV)d Dificultats i disponibilitats de considerar la possible incorporació dels llicenciats/des de la Facultat a l'empresa.

(IV)e Raons per les quals s'accepten o no altres titulacions enfront de les de la Facultat.

(V) Vinculació Universitat-Empresa.

(V)a Tipus de vinculació.

(V)b Disponibilitat i/o vies per a aquesta vinculació
amb la Facultat.

(VI) Propostes concretes dirigides a la Facultat de
Ciències Polítiques i Sociologia.

(VI)a Suggestions per a complementar o millorar els
estudis impartits per la Facultat.

(VI)b Altres.

(VII) ... Altres.

**1.1. (I) Informació sobre la Llicenciatura
en Ciències Polítiques i Sociologia.**

1.1.1. (I)a Coneixement previ a l'entrevista
de la Llicenciatura i dels llicenciats/des.

"Sí que ho coneixia això de la sociologia perquè a més el meu fill petit de 19 anys ara ha d'ingressar a la universitat i per afinitat al pare volia fer alguna cosa del tema de recursos humans i estava dubtant, precisament, entre sociologia, la nova llicenciatura en relacions laborals a la Pompeu Fabra o també graduat social."

[Torne, Ciba-Geygi]

"No, no, no! No en conec cap [de sociòleg o polítòleg]. Bé, mira, quan jo tenia uns quants anys menys, vaig pensar un dia que m'agradaria de estudiar sociologia a l'Autònoma, per tenir una segona carrera més afí al meu treball a Ciba, però al final no ho vaig fer -hi havia coses que em podien anar bé."

[Grapi, Ciba-Geygi]

"Mira, justament ahir estava parlant amb un sociòleg, un consultor de la nostra empresa, de Catalana. És d'una consultoria orientada cap als recursos humans, ja hi encaixa, oi? En aquests moments estem acabant de definir que és l'investigació de mercats, i ens semblava que podia entrar un sociòleg, més per la capacitat d'interpretació de les coses que per la capacitat

numèrica o la elaboració estadística -són dues coses diferents: la capacitat d'interpretar i la capacitat de configurar entorns estadístics."

[Malagelada, Catalana Occidente]

"També és cert que jo ara mateix no conec a ningú que sigui propiament un sociòleg o un polític i estigui treballant en aquests àmbits. Conec algú que ha estudiat sociologia com a complement, però no ningú que ho tingui com a formació bàsica."

[Feltre, Corte Inglés]

"Mira, jo sóc llicenciat en dret. En conec en algunes empreses, i em sembla fins i tot que en la direcció de caps de personal n'hi ha algun de sociòleg, o també psicòlegs. Però, de tota manera, a mi em sembla que el sociòleg es deu dedicar més a temes de formació que d'empresa, no? Jo crec que aquestes ciències són molt adequades per els seus coneixements generalistes, després és clar que farà falta un assessorament jurídic o financer, etc."

[Codina, Hospital Sant Pau]

"Em sonaven; potser havien rebut algun curriculum, però no en coneixia ni el contingut de les titulacions, no coneixia per res el contingut dels cursos, i suposo que tampoc he entrevistat cap persona que hagi acabat aquesta carrera. A més perquè em semblava que anava molt orientada cap a un àmbit, qui sap, molt concret molt específic. El que estic veient és que s'intenta donar un

ventall de possibilitats."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Així, fredament, em sembla que no conec a cap. Havia conegut alguns sociològs però que havien estudiat a Madrid. Aquí no."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"La llicenciatura com a tal ja la coneixia, inclús vaig estar a punt de fer-la jo com a postgraduat, fa uns anys, no? Va aparèixer cap al 85. Doncs va ser per aquelles dates que m'hi vaig interessar per fer-la, no? Es creava exclusivament per a post-graduats, si no recordo malament? Hi havia quotes, no? Era a partir de segon cicle, o bé per post-graduats o bé per alumnes que tinguessin el primer cicle de determinades carreres, facultats com dret, psicologia, econòmiques."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Diguem que aquestes titulacions nosaltres les coneixem. En aquesta empresa, en aquest moment hi ha quatre persones que han passat per la facultat, i diguem del tracte amb elles, del tracte amb els bequeris que he tingut durant bastans anys, jo diria que en línies generals, el que és la nostra feina, són titulacions adequades. Són titulacions adequades vol dir que són titulacions que donen la formació bàsica que permet després un aprenentatge professional. I en aquest sentit l'evolució que s'està seguint, és una evolució adequada, i els curriculumus jo crec que estan

en la línia de les demandes que hi poden haver d'aquest tipus de titulacions."

[Calderó, Estratègia Local]

"Jo crec que en tot el camp de les ciències socials les professions estan molt en formació. En aquest sentit, jo crec que és bo que hi hagi una diversificació de les especialitzacions acadèmiques, però aquesta diversificació no té perquè encaixar, entenc jo, i segurament mai encaixarà en perfils professionals concrets i a la pràctica jo entenc que l'encaix no és directe, que és a través d'aprenentatges professionals entre persones d'una formació bàsica poden entrar en diversos perfils."

[Calderó, Estratègia Local]

"Jo en aquests moments, esclar és una llicenciatura que no és gaire antiga que diguessim, és bastant recent. Jo d'aquestes àrees, l'únic que conec, vull dir, són gent que han fet o psicologia, fins hi tot gent que han fet pedagogia, que han fet dret, però en sociologia jo no en conec. Aquí no n'hi ha, i en altres empreses no ho se."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"El problema és que jo se que fan els altres professionals, però no coneixo a fons un sociòleg.

Un sociòleg me'l imagino com un expert en relacions a nivell de societat, no? No a nivell de conducta humana sinò a nivell de

conducta de grups."

[Solar, Lucas]

L'entrevistat diu que té alguns coneixements de la Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, doncs anys enrera havia tingut l'interés d'estudiar-la, però per raons de treball va decidir no fer-la (informalament li havia arribat la veu de que era una carrera que exigia moltes hores de dedicació).

[Buj, El Periódico]

1.1.2. (I)b Opinió sobre el material rebut
i utilitat del mateix.

"A nosaltres tot lo que són currículums i temes de personal ens interessa, el que passa és que hauriem de valorar-ho i veure quines vies de sortida els hi podem donar."

[Feltre, Corte Inglés]

"Jo he estat veient aquests currículums que m'heu enviat i ningú no vol anar a l'empresa privada, tothom diu que vol anar a lo públic aquí. Es clar, jo aixó no ho entenc; voleu o no voleu anar a la empresa privada? A mi, pel que veig, em sembla molt que no!"

[Grapi, Ciba-Geygi]

"Suposo que aixó està relacionat amb alló que et deia del llibre de currículums; jo no he vist a ningú que em digui que vol entrar a l'empresa privada, de director de personal d'una gran empresa, etc."

[Feltre, Corte Inglés]

"Al tenir el pla d'estudis i tenir un mica les assignatures, permet veure el contingut, molt per sobre, molt somerament. A mi m'agradaria saber també fins a quin punt, no se, l'Economia Política que es dona, o inclús assignatures, potser, més de

contingut, també relacionades amb temes econòmics, com ara finances públiques. El tema és si només van enfocades al àmbit públic institucional, les possibilitats de surtides sempre són molt més limitades."

[Ruiz, Price Waterhouse]

L'entrevistat ha trobat força útil el dossier que recull els Curriculum Vitae que se li ha fet arribar.

[Marandaya, Nestlé]

"Pensa que independenment de la informació, de la comunicació d'aquest tipus que facilita la obertura i el coneixement, no? per part de la societat i de les empreses i de les institucions, que probablement penso que lo que és polítiques, una de les sortides més interessants es donen en el conjunt de les administracions, o en empreses de caràcter estatal. Vull dir, per lo tant independenment de la informació que era prou exhaustiva per a tenir-ne una idea, el que si penso que és important és aquesta actuació, aquesta aproximació a l'entorn."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Jo l'he trobada que està bé. Està estructurada. Es té idea clara de quins són els continguts que és fan. En principi la veig bé. Crec que determina molt bé els continguts de la carrera, després els curriculum de la gent i així, està bé."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"Jo més o menys em sembla que de la impressió que tret dels estudis, m'ha anat bé, perquè de fet tampoc no coneixia massa a fons aquestes llicenciatures, ni el conctingut que tenien, perquè potser coneixem més doncs això, psicologia, pedagogia, altres tipus de llicenciatures que ja fa més anys, ja tens persones que ho han fet. Per tant penso que està bé. Almenys m'ha ant bé de conèixer-ho."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"De moment, tot això, llicenciatura en [s'està referint als folletons informatius de la carrera], i aquí potser ficar el que vulguis. Un mica, pot servir, perquè a mí un enginyer em fica això: pot participar en l'evaluació i gestió d'aspectes ... i pot fer-ho perfectament, un enginyer, un llicenciat, o un qui diu això pots ficar quasi una persona amb geografia humana, és pot vendre."

[Solar, Lucas]

"Exacte. Una cosa és a nivell acadèmic de dir, de comunicar, però jo vull que m'ho venguin. Jo no tindrè temps per llegir-me tot això [es refereix al material rebut, inclòs curriculum]. El que jo vull és algo que m'impacti que en tiqui, ostres si és veritat, i llavors jo ja m'interessaré. Veiam això, mirem-ho. Quan fiques el mecanisme mirem-ho, llavors si que ho fas a fons quan mires. Si no m'enganxa, veig que el que hi ha aquí, pot fer-ho un altre, i no se fins a quin punt em pot interessar, Veig fins i tot que

pot estar allunyat de la realitat."

[Solar, Lucas]

"Si a mi no m'enganxa això [fulletò verd] jo no em mirarè això [curriculari]. Sempre que aquest dossier l'he rebut amb actuacions d'un sociòleg, o model o proposta d'actuació d'un sociòleg en un cas concret. Perquè propostes teòriques en reps mil cada dia. En teoria tothom pot arreclar, però la pràctica és més coplicada, a nivell d'auditori és pot arreclar tot el que vulguis, però a la pràctica et surten una sèrie d'imponderables, una sèrie de coses, que ostres això no està bé. Jo el que vull sapiguer és a la pràctica com puc resoldre les coses, vull jurisprudència. El que no vull és la llei, sinò el que han sentenciat els jutges."

[Solar, Lucas]

Considera que la informació rebuda és suficient per a fer un perfil professional, però per a conèixer més detalladament el contingut dels estudis és massa sintètic.

[Buj, El Periódico]

1.2. (II) Percepcions sobre el mercat de treball en general.

"Jo diria que hi ha de tot; hi ha gent que partint d'un treball ha acabat incorporant-se fixe en una empresa. Hi ha gent que està en atur una temporada i després s'incorpora a l'activitat de màrketing! Ja veus quines coses té la vida! treball a partir d'empreses com la nostra, etc.

Hi ha una miqueta de tot. Fins i tot hi ha casos de treballadors amb treball fixe que la empresa a fet regulació de plantilla i ara treballen de temporals. Nosaltres hem fet uns estudis i hem vist que un 30 o 35% de gent que treballa de temporal pot acabar en treball fixe."

[Ferriz, Laborman]

"Mira, nosaltres rebem moltes sol.licituds de feina i ens envien moltíssims currículums, però mai, mai, mai no he vist un sociòleg que s'adrecès a nosaltres."

[Torne, Ciba-Geygi]

"No té res a veure amb les assegurances.

El mercat de treball encara no està ben estructurat perquè passen aquestes coses.

Aquest gran nivell de llibertat comporta un cert desordre, i tot el que sigui planificació i previsió i anàlisi de necessitats representaria millores per l'empresa.

Hi ha un problema al final, perquè la universitat produeix uns individus que no troven encaix en l'empresa, i aixó acaba desorientant a la gent, i els estudiants que acabeu heu de mirar

anuncis a la premsa. És descoratjador!"

[Malagelada, Catalana Occidente]

"Exacte, exacte! Mira, vosaltres entreu ara a les empreses en un nivell d'aprenents, en rang d'això, i sense saber quasi bé res de l'activitat a l'empresa. A mi em sembla agafar les coses pels pels, oi? Agafat així, a grans trets és això, i pot generar situacions de que ja no hi hagi tanta gent a la universitat, per flexibilitzar aquest mercat d'estudis. Segurament, en el futur, la gent no anirà tant a la universitat, tot serà d'aprenents més joves i s'entrarà abans a l'empresa -hi haurà tècniques molt més operatives.

Ara estem en una situació de mercat saturat de gent molt preparada, amb bons currículums, i fa que ens plantegem les coses d'una altra manera.

Aquí hi ha un bon estudi sociològic a partir dels comentaris que jo t'estic fent! Aquí hi ha una veritable revolució, comparable amb la industrial. Cal posar-hi els cinc sentits i veure les conseqüències.

Mira veus, jo tinc un gràfic molt interessant: és una estadística molt simple però molt clara, és dels anuncis a la Vanguardia que hem posat aquí des de Catalana per anys diferents. Veus aquí, als anys 87, 88, 89 hi havia uns 1600 anuncis i planes al diari per any, a l'any 93 n'hi ha uns 500! Això reflecteix clarament el problema del mercat de treball i de les empreses.

Aquí hi ha una crisi típica del capitalisme, però també s'hi

barreja un canvi estructural de treball, un canvi de modus de producció. S'ha de viure diferent, moderar els estils de vida i els consums perquè es generarà menys riquesa."

[Malagelada, Catalana Occidente]

"Com tu ja saps, hi ha dos grans àmbits en les macro organitzacions: per una banda tot el tema de relacions laborals - un tema jurídic-administratiu, des de nòmines, fins a relacions sindicals, etc.- i per una altra banda hi ha una vessant de recursos humans, selecció, formació, climes, evaluació, on acostumen a haver-hi força psicòlegs."

[Feltre, Corte Inglés]

"Ara bé, jo recordo el professor Prieto, en un seminari de psicologia del treball que va dir en una ocasió que no es pot fer el paral·lelisme directe entre, per exemple, psicologia i recursos humans o selecció de personal, és un error. La universitat és una cosa, i el lloc específic de treball a l'empresa és una altra cosa."

[Feltre, Corte Inglés]

"Hi havia un inconvenient que avui, les noves lleis laborals tan criticades podran en part resoldre; els contractes en practiques, amb gent amb estudis. Així hi haurà experiència i estudis alhora. Les empreses contractaran llicenciats en pràctiques, i els hi pagaran el 70 o 80% del sou real d'un llicenciat amb experiència,

i ells podran anar professionalitzan-se més. Aixó és positiu. El llicenciat es formarà ell mateix dins de l'empresa, és a dir, no li donaran classes, li donaran una feina, i si dubta en coses els seus companys li ajudaran amb tot.

Jo el que he vist, com a exemple, és que l'escola de graduats socials dona a estudiants de últim curs gratis a les empreses, i moltes empreses els agafen i ells aprenen i tenen ja experiència així, amb contractes de tres o sis mesos. A mi me n'han ofert d'aquests, i li he comentat a la gent que treballa aquí amb mi, però m'han dit que no perquè els hi estorbarà aquest xicot, farà constantment preguntes i interromprà la seva feina."

[Codina, Hospital Sant Pau]

"En la consultoria això és més flexible, però al mateix temps més imprevisible. No sabem molt bé que necessitarem d'aquí un any, no pots preveure-ho. Va en funció de com canvia el mercat, com evoluciona i que és lo que en aquell moment es necessita. Imaginem que trebalessim molt amb l'administració pública i que fos un client super important i que ens hagués demanat molt treballs, llavors un sociòleg o un llicenciat en Ciències Polítiques o de l'Administració és l'home. Clar, va en funció dels nostres clients i de les nostres necessitats, però bé, crec que pot tenir cabuda."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Probablement són, són moments una mica més complicats, en els

que probablement pues tindreu competència important amb altres estudis nous o post-graus, que poden començar al mateix moment, no, que es consolidaran aquest estudis. Inclús a la pròpia Autònoma. Post-grau amb el qual em col.laborat bastant, tant fent pràctiques, facilitant pràctiques als estudiants, com financerament, o amb la diplomatura en gestió pública, entre altres de la Pompeu Fabra, fent un esforç molt important d'obrir-se i de donar-se a conèixer. Llavors, sóc optimista, amb crec el que em diuen i, bueno, que la crisi s'acabarà, i que, bueno, les expectatives són bones basades en la polivalència personal.

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

[Sobre les sortides d'aquestes titulacions, que l'entrevistat les veu bàsicament en els àmbits de: màrketing, comunicació, de cara a organitzacions públiques, etc]

"... sí, i també en el camp de la política, en el camp de les eleccions. Jo crec que aquí hi ha una demanda de mercat que s'ha de despertar, que és molt important, que és la funció de gabinet dels polítics. Jo crec que aquí hi hauria un gran mercat per politòlegs i sociòlegs, i avui en dia en el nostre país és quasi inexistent. És a dir, no existeixen gabinets dels polítics, no existeixen gabinets dels càrregos institucionals, i aquesta funció de gabinet sembla una sortida professional bastant clara per a aquestes titulacions. Aquí hi ha una feina ideològica a fer, de la necessitat de que els polítics a més de tenir organitzacions executives, tinguin organitzacions de reflexió i de disseny de

polítiques i aquesta estructura de gabinets que en tots els països avançats existeixen i en el nostre encara no."

[Calderó, *Estratègia Local*]

"Jo crec que serien necessàries les dues coses. Jo crec que necessiterem gabinets estables, sobre tot a les gran organitzacions i al càrrecs polítics importants, per a una sèrie de funcions estables i que a més més per a una sèrie d'activitats extraordinàries haurien de recorre a consultories externes, no? Però està molt poc desenvolupat tant una cosa com l'altra. Hi ha molt poques consultories, o molt poques persones que facin de consultors del món públic i dels temes públics, i també hi ha molts pocs gabinets dintre de les institucions."

[Calderó, *Estratègia Local*]

"Jo crec que hi ha una visió equivocada per part de la classe política d'aquest país, en el sentit que tendeixen a pensar que és el polític el que sol i a les nits ha de pensar com fa les coses, i que això és un valor del polític, cosa que no és cert. És a dir, és cert que hi ha una funció carismàtica del polític en el que el polític públicament ha de fer ell les formulacions, però això no vol dir que s'ha l'hagi d'inventar ell, amb els dits, la política. Hauria de tenir gabinets que treballessin en això. Aquí hi hauria milers de llocs de treball. Però primer haurem de convèncer als polítics de que no s'ho facin ells."

[Calderó, *Estratègia Local*]

"Bueno, jo crec que hi ha un sector avui en dia públic empresarial i un sector privat corporatiu que potser també podrien estar interessats en aquesta oferta. És a dir, evidentment l'empresa pública, evidentment grans institucions privades amb finalitat pública, tipus caixes, empreses de serveis, institucions no lucratives, etc., etc., aquí hi ha un mercat. Però en el fons, el que passant és una mica el mateix que en el món públic, que no se sent la demanda de gabinets de reflexió, de disseny, de planificació. D'alguna manera, les fronteres entre sector públic i sector privat estan molt, cada dia més, més foses, no? En aquest sentit, jo crec que el destinatari hauria de ser el sector públic en el sentit més ampli, inclús també les grans corporacions, les empreses de serveis, evidentment l'empresa pública, etc. Està tot en una situació bastant similar."

[Calderó, Estratègia Local]

1.3. (III) Importància d'una titulació universitària concreta versus importància de les habilitats i capacitats personals.

1.3.1. (III)a Discurs sobre la preponderància
d'una titulació universitària concreta
tot i reconeixent la importància
de les habilitats i capacitats personals.

"Aquí, per exemple, el director de personal és graduat social; hi ha aquí un company meu que és enginyer superior d'organització empresarial. De vegades, m'he trobat fins i tot amb enginyers agrònoms i enginyers químics.

Aquí també hi ha una noia pedagoga, i després jo que estic com a psicòleg (la resta tot són administratius i secretaries).

Ja et dic, en general hi han psicòlegs, advocats, graduats socials, etc. De sociòleg no n'hi ha cap (al menys que jo sapiga).

Avui, lo important a les empreses és l'aspecte legal (els contractes, l'estatut dels treballadors) i també és important que els números quadrin (gent d'administració i de números).

Per això lo important és fer un màster a part de la teva carrera, un master com a formació complementaria dins l'àmbit empresarial. El perfil de cap de recursos humans encara avui continua essent el d'un advocat o un graduat social."

[Velez, Sony]

"El desenvolupament dels recursos humans per nosaltres consisteix

primer en el reclutament i després en una selecció, i més endavant volem integrar i desenvolupar aquests recursos humans que hem seleccionat. Estem parlant de formació en el sentit del coneixement i de les habilitats i actituds, o la formació més difícil que faci coincidir els valors i actituds dels treballadors que entren a Sony amb els propis objectius de la nostra empresa (sense perdre l'identitat personal).

Aquesta és una mica la meva tasca; porto des de la selecció fins a la formació."

[Velez, Sony]

"Aquí, hem contractat a informàtics -un responsable o tècnic d'explotació que porti tot un departament d'usuaris-, però no un periodista, un psicòleg o un metge -normalment això es mou per amistats, és una altra via.

Aquestes professions més baixes solen venir a empreses com aquesta nostra, perquè no tenen un col·legi professional ni cap corporació que vetlli pels seus interessos generals. Que jo sàpiga, no hi ha encara cap col·lectiu de secretàries, etc."

[Ferriz, Laborman]

"Hi ha un informe de l'IESE i AEDIPE, fa uns dos anys, en el que feien un estudi sobre l'estat dels recursos humans i donava una bona idea de la procedència i formació de la gent que ocupava aquests càrrecs. Evidentment, en primer lloc, estava la gent de dret; després -i molt curiosament, a mi em va sorprendre per la

part que em tocava, jo ho sóc d'enginyer- d'enginyeria n'hi havia molts també; de psicologia hi havia un cinc o set per cent i propiament de sociologia em sembla que hi havia un 1%
Mira aquí tinc l'informe, t'ho diré més exacte: dret 24%, graduat social 21%, psicologia 17%, enginyeria 8%, filosofia i lletres 3%, sociologia 1%, ciències exactes 0,4%"

[Torre, Ciba-Geygi]

"Home, aquí, la majoria som periodistes de carrera -uns cinc-, després hi ha tècnics en relacions públiques, tècnics en comptabilitat, tècnics en publicitat, un assessor lingüístic i després ja els administratius. Això és en síntesi l'àrea de comunicació."

[Zuloaga, La Caixa]

[Sobre el tipus de titulacions que demanen] "D'entrada hi ha més tendència a carreres de tipus més tècnic."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Però no serà que aplica els coneixements al seu treball. Clar, el que us interessa a vosaltres és que s'apliquin, llavors això queda circumscrit al tema de sociologia, jo diria en compte gotes."

[Suárez, Banc de Sabadell]

L'entrevistat considera que a l'hora de seleccionar té present, en primer lloc, la especialitat que l'aspirant ha cursat, per a veure on se'l pot inserir, respecte dels llocs de treball disponibles.

[Marandaya, Nestlé]

"També hi hauria segons el nivell i l'especialització funcional. Una cosa és que entri en un lloc determinat com a professional, estem parlant de que si es necessiten arquitectes, pues bueno arquitecte el fa l'arquitecte, en aquest sentit, pues bueno, no hi ha dubte, funcionalment, la preparació professional que dóna cada universitat lliga, diguessim, aquesta definició professional."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

1.3.2. (III)b Discurs sobre la preponderància
de les habilitats i capacitats personals
més enllà d'una titulació universitària concreta.

"El desenvolupament dels recursos humans per nosaltres consisteix primer en el reclutament i després en una selecció, i més endavant volem integrar i desenvolupar aquests recursos humans que hem seleccionat. Estem parlant de formació en el sentit del coneixement i de les habilitats i actituds, o la formació més difícil que faci coincidir els valors i actituds dels treballadors que entren a Sony amb els propis objectius de la nostra empresa (sense perdre l'identitat personal).

Aquesta és una mica la meva tasca; porto des de la selecció fins a la formació."

[Velez, Sony]

"Si un nou vingut necessita formació en una cosa que no sap cerquem aquesta formació per a ell externament."

[Velez, Sony]

"Per a mi els test no són tant vàlids. Prefereixo mètodes més subjectius, com els informes que els seus superiors d'altres empreses ens donen. Les proves psicotècniques (i t'ho dic jo que sóc psicòleg) cada vegada més les agafo amb pinces. No t'en pots

fiar!"

[Velez, Sony]

"Sí, sí, mira, jo també porto una revista, la revista de Sony a nivell de comunicació interna. Jo abans d'ara de comunicació mai no havia fet res però m'ho van proposar i vaig pensar que seria força interessant. Hem vaig entrevistar amb uns amics i col·legues d'altres empreses que tenien revista interna i hem van servir molt aquelles experiències.

Veus és aixó, hem d'estar sempre al dia i oberts a noves coses."

[Velez, Sony]

"Mira, Laborman, en principi, som una empresa de selecció de personal i de serveis. Els serveis de personal solen estar precedits per tres vies molt clares: un procés de selecció directa, l'àrea del treball temporal i també fem selecció mixta -una persona pot començar amb un treball temporal i acabar fixe en una empresa, de plantilla. Tu podries preguntar-me: quins professionals poseu a la disposició de les empreses? Jo et puc dir que de tot tipus, tot lo administratiu i l'àrea tècnica i industrial. També el tema d'hosteleria -cambrers extres, etc. El tema de treball temporal és el més important, de moment, i de vegades hem de respondre molt ràpidament a les demandes de les empreses- de vegades volen un grup de treballadors en quatre hores per començar a treballar."

[Ferriz, Laborman]

"Mira, jo també sóc enginyer, i per més conya enginyer agrònom! Jo vaig començar amb l'agricultura, en aquell sector, i et podria semblar que era lo correcte i normal no? Doncs no, perquè estava en la secció de màrketing! Ja veus quines coses té la vida!"

[Grapí, Ciba-Geygi]

"Ara bé, has de pensar que moltes vegades a totes les empreses, la gent havia estudiat una cosa i n'acaba desenvolupant una altra de diferent, i vosaltres no heu de ser una excepció, oi? Jo sóc llicenciat en dret i estic en una companyia d'assegurances, en un món que no coneixia. La carrera m'ha aportat una capacitat de síntesi i una organització de tipus mental que és el entenem nosaltres que ha de fer una carrera per encaixar una persona en el món empresarial. Però no hauria de ser així, hauria tothom de desenvolupar a la seva feina allò que va aprendre a la carrera. Però moltes vegades no és així.

Aquí a Catalana, hi ha gent que treballa que ve de llocs totalment diferent i antagònics: des de gedlegs, a químics o metges."

[Malagelada, Catalana Occidente]

"Sí, sí, esclar! Però has de saber que nosaltres quan ofertem treball preferim fer-ho de forma més genèrica, solem posar "titulació universitària", "diplomatura universitària", "ensenyament mitjà", "formació professional", etc.

El tipus de llicenciatura més concretament jo el consideraria

quasi com un adjectiu: llicenciat de..., llicenciat de...

Pot ser fins i tot anecdòtic, tot i que pot acabar essent el colmo!

Ara, cal donar a la gent universitària una formació complementària: informàtica, organitzacions, dret laboral, capacitats de lideratge, etc."

[Malagelada, Catalana Occidente]

"Si a més d'aquesta formació específica, tens una polivalència i saps una mica de números i quatre lleis i tal, doncs segur que pots ocupar algun càrrec d'aquest tipus. Per tant de vegades depèn més de la persona i del seu bagatge general i polivalent que no tant de la seva carrera o llicenciatura concreta."

[Feltre, Corte Inglés]

"No té sentit fer de psicòleg o sociòleg pur a l'empresa; hem de fer altres coses, més o menys afins però al servei de l'empresa. L'empresa no demana mai sociòlegs ni psicòlegs ni advocats, ella demana gent que sapiga resoldre uns problemes que ella té, i prou. Sol ser moltes vegades una demanda difusa la de les empreses, inclús inconscient de vegades."

[Feltre, Corte Inglés]

"Nosaltres, moltes vegades, hem posat anuncis amb dos o tres titulacions i hem deixat uns punts suspensius expressament perquè els sociòlegs també es sentin incluits si volen, amb un perfil

afí. Però de totes maneres et recordo que sempre fem més cas del tipus de persona i la seva valua que no pas de la seva carrera concreta."

[Feltre, Corte Inglés]

"Aquí treballem unes 10 persones, i portem tot el Parc, tot aixó, ara bé sòm polivalents -fem de tot, no s'ens cauen els anells!-."

[Galan, Parc Tecnològic Vallès]

"Sí, exacte! Mira, aquí a Parc, creiem que el factor humà és imprescindible perquè volem que la gent que ve a montar el seu negoci s'hi trobi bé amb nosaltres -si es troben bé aquí no marxaran i portaran a més gent-. Els assaïem a tot nivell -màrketing, tema jurídic, tema financer, tema de comunicació, etc.- però també potenciem molt el fet humà. Pensa que aquí a Parc hi ha empresaris que arriben de l'estranger i s'instal·len aquí en una oficina i estan sols, molt sols -humanament parlant, esclar!-. Aleshores és molt bó que tota la gent de Parc tinguem bona comunicació amb ell i diària comunicació, a molts nivells comunicatius -des de fer un cafè fins a solucionar-li un problema tècnic o fer que ens expliqui ell una "neura" seva-. Jo sempre els hi dic que tenen la meua espatlla per plorar!"

[Galan, Parc Tecnològic Vallès]

"L'experiència demostra una mica que sí hi ha determinades carreres que les situes molt fàcilment. Per exemple, jo no se, si

a tu et vindria una mica per associació d'idees, doncs que a Price Waterhouse, que a empreses consultores, doncs hi ha una quantitat d'enginyers industrials molt elevada. I que hi fa un enginyer industrial en una empresa consultora, i potser un senyor que ha fet una especialitat com és organitzacions, que és molt amplia, o coses molt més concretes com és una especialitat el.lèctrica, què fa en una empresa consultora. Vull dir que cada vegada més la persona que es busca per uns determinats llocs es busquen unes determinades potencialitats de versatilitat de polivalència, de que sàpiga pensar, de que cada vegada és menys especialitzat tot. Potset s'ha de buscar més en funció de les característiques personals, d'uniques potencialitats professionals, que no pas en funció potser d'uns continguts molt teòrics. Aleshores nosaltres tenim un físic aquí dintre de consultoria. Tenim un llicenciat en filologia que té una base financera important. És a dir tenim carreres molt diverses. Llavors dius, per què no un sociòleg. Un consultor és precisamet una d'aquelles coses on hi cap una mica tothom, si hi ha l'oportunitat en aquells moments per la persona que busca."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"A sí, no obstant, comentava que quan fem selecció el que si valorem és el que tinguis una carrera, llavors estem parlant per la selecció típica i normal per a administratiu i llavors entre un que no tingui formació acadèmica i un que en tingui, pues es valora més el que tingui una carrera. Però clar, no l'exercirà

simplement treballarà temes, en els temes que siguin, s'haurà de formar en la feina bancària i evidentment això li servirà pues perquè té un hàbit d'estudi, perquè té una formació acadèmica, i obviament passarà per davant d'altres que no la tinguin, inclús per la pròpia capacitat demostrada, no?"

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Però, bueno, conforme vas pujant i no estàs treballant tant des del punt de vista professional hi ha llocs de gestió, hi ha llocs de direcció, pues penso que la polivalència és un valor afegit. I que probablement, encara que sigui una, bueno penso que la comparació pot ser vàlida, que un metge potser president de la Generalitat, o un advocat potser president del Govern, o pues no se, un economista potser un ministre de defensa o vicepresident, o un metge, actualment, és un dels Tinents d'Alcalda de l'Ajuntament, que porta organització i economia, per què no un sociòleg pot agafar tasques de gestió. En aquest sentit, conforme anem pujant en lo que podria ser la piràmide professional, la professionalitat és menys important i entre en joc unes altres qualitats i habilitats personals, no? El gran valor afegit que poden tenir carreres com Dret, com Polítiques i Sociologia, també crec que és una bastant ampla i polivalent com Econòmiques són, així, globalment, escolliria d'aquestes tres, no?, sense contar que al final lo important no és tant la formació rebuda com les habilitats."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Aquí et parlo com a professional de la selecció. Hi he treballat molt de temps i penso que cada vegada és més important. És molt més important les habilitats personals, que el propi currículum professional i que a pesar que per una banda es tendeix a l'especialització, si jo tingués que participar en currículums penso que la polivalència la primària respecte a la super especialització. Penso que és molt millor una preparació global, no? que et permeti moltes sortides independentment, per això estan els post-graus, masters, de les especialitzacions. La formació ampla que poden donar, per mi, carreres com Dret, com Econòmiques, com Polítiques i Sociologia, són sostenibles per a qualsevol activitat i això dona més obertura."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Però bueno la base, lo important és la formació polivalent, no? No excessivament especialitzada, o bé via treball o bé via master o post-grau. He treballat força temps en orientació professional i jo m'atreuria, repetint el que et comentava abans, que probablement són molt més importants tota una sèrie d'habilitats, de qualitats personals i una formació de base que l'especialització immediata. Moltes vegades, si no parlem de vocacions, la definició de la teva professió la dona la oportunitat del lloc on puguis trobar feina. Quan un surt de la facultat, d'entrada hi ha persones que ho tenen molt definit, però moltes vegades, aquesta orientació del primer treball que surt, quan no és pot escullir és lo que pot donar a posteriori

la especialització o la orientació professional, l'oportunitat. Com a mínim pots conèixer si t'agrada o no a la pràctica.

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"En aquest sentit jo entenc que hi ha una certa obsessió que és sana a la universitat que és intentar definir curriculumus molt adequats a unes certes professions tipus, però jo tinc la impressió que aquestes professions tipus no existèixen i que cada vegada existiran menys, que cada vegada hi ha una diversificació més gran de professions i que el paper de la universitat, sobretot a casa nostra, té de ser de proveïdor de formació bàsica i d'unes aptituds intel·lectuals generals que després s'hauran d'adaptar a professions que són molt canviants... Jo crec que això és inevitable."

[Calderó, Estratègia Local]

"Les carreres són, com et diria, són molt pures en si, però a la pràctica no hi ha cap carrergera on tu acabis fent allò, si no és en situacions molt concretes, com medicina, ser metge. Però quan entres en el món de l'empresa, els perfils, ostres, ja no és tan clars. És a dir, d'un sociòleg és desdibuixa, un psicòleg a l'empresa que fa? Ostres doncs segons quina empresa, té sí, la seva part que ha après té que aprendrer-la, però després té tota una altra part que, ostres, que no pots estudiar a la carrera. O un enginyer, lo mateix. Un enginyer o un enginyer industrial, bueno pot anar en mil llocs diferents que no tenen res a veure

entre si. Llovaors el problema a la insdustria és aquest. Que bueno tens que tindre una formació teòrica, més que res lo que, per exemple, jo me'n recordo des del punt de vista de quan contractem la gent, és la formació, no ja l'experiència que tè, no té, sino tenir una formació metodològica molt consistent. És a dir, a l'hora de fer qualquier treball, qualquier estudi, ostres que tingui unes herraentes, que tingui una metodologia, que tingui una serietat."

[Solar, Lucas]

"Des de quan tu fas un treball que tingues en comptes totes les variables, tindre un riguros estudi, tan a nivell estadística com a nivell de recollida de dades, etc. Un mètode, baja, bàsicament a un carrera el que ensenyen és un mètode. Aprents uns coneixements concrets, però bàsicament aprents un mètode molt bó. Llavors tens per exemple gent, que tens aquí com becaris que encara no han acabat la carrera que estan en quart o cinquè, que encara que no tinguin experiència si que tenen aquest mètode de treball, que és molt important. Podria quasi dir, que tan fa un sociòleg, un lingüista. Interessa una persona que tingui ganas de treballar, que tingui un mètode i que sigui espavilat. Una persona amb un mètode i espavilada, bueno, tu la fiques. El lloc concret de treball no te l'ensenyen en lloc, te l'ensenyen en el lloc concret de treball."

[Solar, Lucas]

L'entrevistat diu que a l'hora de fer la selecció de personal no es mira la carrera concreta que s'ha fet, sinó si se "sap escriure" i es té el "cap clar". Entent que és important tenir una carrera, doncs acostuma a pensar, però és poc important la carrera en concret. En aquest medi el tant per cent més elevat es composat per llicenciats/des en Ciències de la Comunicació, però de fet el que es valora més, són les aptituds personals.

[Buj, El Periódico]

*1.4. (IV) Característiques generals dels llocs de treball
(adients o afins als estudis impartits per la Facultat)
que les empreses demanen.*

1.4.1. (IV) a Criteris de selecció de personal.

"Aixó no és casualitat, saps! Tots aquí tenim una formació humanística. Mira jo he fet Geografia i Història -ara treballa a l'àrea de relacions exteriors que ve a ser comunicació i màrketing- i el Daniel -que és el Director General- és psicòleg. L'altre persona de l'equip de direcció, el Sebastià, és aparellador però té una important formació complementària humanística."

[Galan, Parc Tecnològic Vallès]

"Vas a una borsa de treball i dius vull unes persones que s'hagin llicenciat amb això, amb bon expedient acadèmic, amb anglès, amb inquietuts, que hagin fet algun treball de pràctiques."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"És més, a la hora d'analitzar un curriculum diferenciem el que ha fet pràctiques i el que no. A més a més penso que el que ha fet pràctiques, aquest estudiant, aquest candidat ha demostrat tenir un interès en fer qualcom més que no pas passar l'estiu. Hi ha qui s'espavila pel seu compte a buscar un tipus de feina a l'estiu, encara que no fos remunerat, per poder en definitiva aplicar pels seus coneixements."

[Suárez, Banc de Sabadell]

A continuació l'entrevistat explica el principi bàsic per el qual s'orienta l'actuació de Nestelè, pel que fa a les relacions laborals: la practicitat. Aquest principi consisteix en: formació polivalent i promoció interna. Pel que fa al segon element es tracta d'un punt força rígid. Quan es produeix una plaça lliure, s'ofereix en primer lloc als treballadors de la pròpia Nestlé, i si no es troba ningú per a ocupar-la, llavors es procedeix a la selecció externa.

[Marandaya, Nestlé]

Aquest element es lliga, com indica l'entrevistat, amb el de formació dintre de l'empresa, i de carrera dins de la mateixa. El punt de partida per a un llicenciat, a Nestlé és un sou de tres milions dos-centes-mil, i un cicle de tres anys, en el qual es forma i s'hi posen les bases per a la carrera laboral. Aquesta formació implicarà anar per diversos sectors i àmbits.

[Marandaya, Nestlé]

Det fet, a l'hora de seleccionar es vol un personal amb unes determinades especialitats, però que a l'hora puguin ser polivalents.

[Marandaya, Nestlé]

Hi ha força oferta, i això permet escollir allò que sembla més convenient, exigint, com a altres elements el coneixement de l'anglès (mínim First Certificate), bon expedient, flexibilitat

i disponibilitat per a viatjar, ser jove.

[Marandaya, Nestlé]

"Dintre de l'administració en general, i potser inclús dintre de l'ajuntament de Barcelona, en particular, hi ha una diferenciació molt clara, entre els que poden ser professionals polivalents i professionals molt específics, que a més des del punt de vista de categories professionals estan molt diferenciades. Suposo que has sentit parlar del Tags, o tècnics d'administració general, que teòricament són les figures més polivalents, i la resta, que inclús a nivell de cossos pues pertanyen als cossos generals, com altres nivells, els administratius, etc, i per l'altra banda tenim tot una sèrie de professionals especialitzats, que formen part de cossos especials, no? amb els quals aquí a l'ajuntament n'hi ha un bon nombre, que es defineixen sobretot per la seva especialització professional, des d'arquitecte, enginyer, psicòlegs dedicats al tema terapèutic, psicòlegs dedicats als temes industrials dels quals jo formo part com a tècnic superior d'educació, o pedagogs, o metges, o biòlegs. Tenim un ventall de professionals que requereixen una especialització."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Imagina't un enginyer superior llicenciat en organització industrial o en màquines, és igual, i que després hagi fet un curs de recursos humans, de gestió de recursos humans. De fet una persona que estigui en recursos humans per molt que tinguis una

formació teòrica que és molt bona després el que és molt important és el rodatge, no l'experiència, sino el rodatge en el lloc concret. Perquè clar, per treballar en recursos humans has d'entendre una mica com funciona tota la interrelació de les persones, és a dir, tots els grups de poder que hi ha a la fàbrica, totes les particularitats. Una persona pot tenir molta experiència en recursos humans i anar a una empresa i començar des de zero. Hasta que no veu com van una mica les coses, necessites molt de rodatge."

[Solar, Lucas]

"Però aquí potser, necessitaries un perfil més tècnic, és a dir una persona més en contacte, que conegués els processos, que conegués tant com funciona una persona com a una màquina."

[Solar, Lucas]

El que més interessa d'una persona, diu l'entrevistat, és que sigui capaç d'anar darrera d'una notícia, investigar i portar-ho tot en un paper. No és tan important el títol.

[Buj, El Periódico]

1.4.2 (IV)bis Percepció de les possibilitats laborals
a l'empresa dels llicenciats/des de la Facultat.

"D'entrada el que no coneix massa el tema quan llegeixes Sociologia, és específic, però sembla que no ho assosies tant a un àmbit concret, com en el cas de Ciències Polítiques i de l'Administració, on saps segur el que està buscant aquesta persona. La direcció cap a on va aquesta persona és molt més clara, l'administració."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Lo que són llicenciatures com ara les vostres no té tanta cabuda en un banc, en general."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Penso que és una de les carreres que probablement tenen més a veure amb el món de l'administració. Probablement hi hagut una història en la qual pues hi hagut, sino casi una exclusiva, si un predomini total dels juristes, no? I que bueno, està bé, dintre d'una època de lo que és l'administració. Però penso que la polivalència que també aporta la llicenciatura en polítiques i sociologia és prou ampla per a tenir un encaix dintre de l'administració. Tampoc m'atreviria a dir que és la que més, però probablement si tingués que escollir tres, n'escolliria una, com

a professionals polivalents."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Probablement l'encaix de polítiques i de sociologia entraria més en una línia general sense obviar que podrien també encaixar en àrees específiques, i probablement depenent de les especialitats que podrien estar dintre dels recursos humans, que podrien estar dintre de tot el que és l'àmbit de benestar social, no?"

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"En aquesta línia penso que poden entrar dintre de l'encaix dels tècnics generals per la seva polivalència i com de determinades àrees específiques. Si situem en tres, quatre grans blocs, no?, del que podrien ser les funcions dintre de l'ajuntaments, pues bueno, encara que també podrien tenir incidència els [plans -?-] d'estudi, però probablement és menys adient tota la branca del que diríem de la pedra, dels serveis urbanístics, però i per què no?"

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Possiblement hi ha com més claredat en l'acceptació del sociòleg [que -?-] del polítòleg, el concepte de sociologia."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"En la funció que fem nosaltres, jo crec que s'inscriuen completament, és a dir, nosaltres som uns consultors de política,

d'organització i de comunicació al món públic, i per tant, diguem que pràcticament tots els àmbits del nostre treball serien adequats a aquestes titulacions."

[Calderó, Estratègia Local]

"Bé, hi ha una qüestió prèvia que és l'àmbit del màrketing públic. En aquest sentit, això en aquest país també està començant ara, diguem que la relació de les administracions amb els ciutadans en tant que prestadores de serveis, en tant que també interessades en transmetre certs valors, certs continguts de tipus cívic, ètic, etc., etc., comporta una activitat de màrketing que avui per avui a les administracions evidentment no està cobert amb funcionaris, i que obra un espai a la consultoria. I partint del màrketing, aleshores, hi ha també operacions de comunicació de tot tipus: comunicació de serveis, comunicació de valors, comunicació d'idees, comunicació de polítiques, i en aquest camp nosaltres també estem fent consultoria. En aquest sentit, per exemple, és interessant veure, que dels quatre professionals de polítiques n'hi ha dos que també són llicenciats en Ciències de la Informació i que estan treballant preferentment en aquest camp de màrketing i comunicació."

[Calderó, Estratègia Local]

[Sobre les àrees d'organització i desenvolupament, relacions laborals, i formació i promoció]

"Aquestes tres àrees, vistes així, són les que veig, i clar, veig més un llicenciat en sociologia que un llicenciats en ciències polítiques, en principi, que això no vol dir que pugués també anar bé, però em sembla de més afinitat el tema de sociologia, o almenys les assignatures que he vist a sociologia."

[Margarit, Hidroelèctrica]

1.4.3. (IV)b Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des en la secció de Polítiques.

"Sí, sí, suposo que sí [que teniu possibilitats els sociòlegs i politòlegs de treballar en empreses com aquesta], esclar! De fet, la nostra funció en la organització té molt a veure, té molt a veure. Inclús el nucli bàsic teòric en el que ens recolzem per a fer moltes intervencions és el de la psicologia social precisament, en el qual vosaltres hi sou molt afins, us solapeu quasi. Esclar, però aixó és com tot, cal donar-se a conèixer i anar fent camí."

[Feltre, Corte Inglés]

"Clar, Ciències Polítiques i de l'Administració, em semblen molt més específic, estar clar. L'objectiu o l'empresa a la qual van adreçades són d'un determinat caire."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Concretant més. La de Ciències Polítiques i de l'Administració ho tinc claríssim, podria fer temes com comerç internacional, treballar en una organització de caire públic, govern local, totes les assignatures que té van orientades cap a aquestes qüestions."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Ciències polítiques, aquesta, aquesta queda clar que no. No ens encaixa en absolut, lo que no vol dir que quan fem seleccions, en general, pues es valoren qualsevol tipus de formació acadèmica."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Si el que deia és que Ciències Polítiques no té, no té cabuda, i la llastima és aquesta, la llastima és que estem parlant d'un tipus d'empresa molt centrada en l'economia."

[Suárez, Banc de Sabadell]

L'entrevistat enten que la persona llicenciada en Ciències polítiques i Sociologia, departament de Ciències polítiques poden tenir algun sentit com a tals, en aquelles empreses que per les dimensions i interessos que tenen poden necessitar d'aquests professionals per tal d'establir relacions amb els poders polítics i socials del lloc on s'estableixin. Fora d'això, en l'empresa privada tenen poc lloc com a tals.

[Marandaya, Nestlé]

Enten aquesta carrera, com una carrera de més a més, que és difícil de col·locar. En tot cas, diu, pot servir per fer oposicions. En general considera que a l'emprea privada té poques sortides. L'entrevistat explica que en una empresa de comunicació els llicenciats/des de la facultat podrien fer part de la redacció (en aquest cas d'un diari), i en concret en les seccions

de política, societat, humanitats.

[Buj, El Periódico]

1.4.3.1. (IV)ba Activitats laborals que poden realitzar.

1.4.4. (IV)c Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa del llicenciats/des en la secció de Sociologia.

"Hi ha una mica de tot [en càrrecs de cap de recursos humans a empreses franceses]. Psicòlegs, graduats socials, socio... sociòlegs, sí, sí, hem sembla que n'hi havia algun!

Jo vaig estar allà l'octubre passat amb un intercanvi del màster i ho vaig poder veure directament."

[Velez, Sony]

"Hi ha una concurrència de diferents professionals en algunes feines concretes a les empreses; aleshores el raonament és: què podem aportar els sociòlegs, els psicòlegs, que no aportin els altres professionals? Quin seria el nostre factor diferencial? Jo crec que és l'utilitzar uns predictors vàlids pel comportament humà, en el tema de selecció, per tal d'aconseguir que les nostres previsions siguin més vàlides i ajustades a la realitat que les dels economistes o advocats. Aixó seria el que al final fes que la nostra formació fos la més reconeguda en aquests àmbits de l'empresa."

[Feltre, Corte Inglés]

"Els de sociologia, m'imagino, permet jugar possiblement una mica més, encara que també n'hi hagi assignatures relacionades

amb organismes."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Busques moltes sortides, que jo crec, que aquestes carreres les poden tenir perfectament, perquè el sociòleg d'empresa fa dret del treball, fa tota un sèrie d'assignatures, educació i ocupació, economia, pot ocupar perfectament parcel·les que en aquest moment que potser estar ocupant un psicòleg. Jo crec que entraria en competència directa, però, per què no?"

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Els sociòleg és el que potser és més difícil d'obcar, en l'àmbit de l'educació, medi ambient, etc..."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Si algo capigues seria en tot cas algun sociòleg pensant en el tema de recursos humans o en el tema de màrketing. Són els únics camps que jo diria tindrien una possible aplicació."

[Suárez, Banc de Sabadell]

Els llicenciats/des en CC.PP. i S. departament de Sociologia tindrien més espai, com a tals, dins de l'empresa, si bé en àmbits específics.

[Marandaya, Nestlé]

L'entrevistat considera que el sociòleg està a prop de la

polivalència. Els veu sobretot a Recursos Humans, Investigacions de Mercat, Estudis Qualitatius, Màrketing.

[Marandaya, Nestlé]

"Lligats a estudis sociològics, més estrictament, podria tenir un encaix molt ampli dintre de tota l'estructura, sigui com a professionals específics o com a polivalents."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Si parlem d'especialització pues bueno, dintre d'una gran organització, d'una gran institució pues, hi ha certa lluita corporativa, no?, entre determinades professions, la lluita de 'los estudios', pues està entre els economistes i els sociòlegs, especialment. Encara que, bueno, cada vegada, no', va obrint-se més terreny. Dintre d'aquest camp pues, es pensa més en el sociòleg que en l'economista. Per exemple, en un altre nucli a on podrien, i lligant-ho amb el tema dels estudis, un altre nucli on podrien tenir una bona surtida professional és tot lo que són gabinets d'estudi lligats o bé a cada un del departaments o àmbits i grans branques de l'administració municipals, o bé inclús lligats dins d'alcaldia o programació en els quals hi ha algun psicòleg, però tot lo que són gabinets de programació estan més destinant a llocs d'economistes, però penso que podria ser un bon lloc."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Jo veig que de les dues llicenciatures, fonamentalment la de sociologia és la que encaixaria més en una empresa, o almenys en una com la nostra, una empresa de serveis, i dintre de l'estructura que nosaltres tenim d'empresa, jo crec que l'àrea que li encaixa més és lo que és recursos humans, o sigui tot el tema, i dintre de recursos humans si que hi ha varius apartats, varius departaments on podria encaixar."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"Mira, parlem dintre de l'àrea de personal, dintre de recursos humans, jo veig aquest tres apartats que a vegades coincideixen en departaments de l'empresa, altres empreses ho tenen diferent, no? Lo que seria organització i desenvolupament, lo que seria relacions laborals, i formació i promoció."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"I, sobretot, veig la oferta en aquestes coses és una mica vendre-ho a nivell de staff, a nivell de serveis a oferir, perquè cada vegada, lo que és staff fixe, com a cos fixe, en una empresa se tendeix a desaparèixer, i el que es busca és un staff doncs de la mateixa que crides algú que et fa el manteniment de qualquier cosa, és a dir nosaltres no som els propietaris de les màquines de café, ens ve un tiu de fora que ens ve a arreclar les màquines de café i a gestionar-les, com les màquines de Coca-Cola. Qui diu per aquesta tonteria, ho diu per a altres coses. Amb això lo mateix, de fet són coses que si sapiguessis realment,

ostres, realment veiessis que hi ha una potència, possiblement tindria més demanda, èxit."

[Solar, Lucas]

[Indirectament per saber les possibilitats laborals a partir de les possibles pràctiques]

"Pensant els àmbits que poden entrar aquesta gent a fer pràctiques, ara així, cuidado després ja vauriem, són àmbits, com diria jo, delicats perquè estàs tractant amb col·lectius de persones. O sea si és delicat tractar amb una persona, un col·lectiu de persones és dinamita. Els col·lectius de persones són bombes, igual estan activades com desactivades, no saps mai. No pas mai com reaccionaran, Si reaccionen per bé, bé, si et reacciones malament és una bomba. I sobre tot treballes amb grups de pressió, de poder, empresa, sindicats, i tot això."

[Solar, Lucas]

L'entrevistat veu un paper clar pels sociòlegs pel que fa als recursos humans, però només té sentit en empreses grans, i no en aquelles que són petites o mitjans (com aquesta) la qual no està tant estructurada com les grans, continua dient.

[Buj, El Periódico]

1.4.4.1. (IV)ca Activitats laborals que poden realitzar.

"Mira, normalment són temes que encarrega la central de Laborman directament, subcontracten un servei de consultoria o empreses de màrqueting [podriem fer aquests serveis de consultoria]."

[Ferriz, Laborman]

"Em sembla que és una bona idea, molt interessant, el que passa és que la gent encara demanda, per exemple informàtics, perquè els sembla que és una cosa molt més tangible que altres llicenciatures. A mi em sembla bé tot això que em proposes però em sembla que totes aquestes coses han de passar els seus processos i potser és una mica lent.

A més, t'entenc molt bé perquè jo mateixa sóc psicòloga i sé el que significa això de que et tractin pel món com si fossis "un arplegat d'aquells de lletres!".

A mi, el tema que més em sembla que vosaltres els sociòlegs us podrieu-ho ficar són tots els temes de formació -em sembla que és un camp prou acotat per al vostre perfil professional."

[Ferriz, Laborman]

"Home, jo els veig [als sociòlegs] en el món del màrqueting, en les relacions laborals, en la formació -preparar campanyes de formació per empreses, amb estudis de mercat i analitzar la gent,

etc.-, etc. És important que els vostres estudis serveixin per treure ratios, per veure tendències, per veure modes, i coses tipus estadística. Però això ha de ser gent que ho senti això, gent interessada en aquests temes. Els empresaris haurien de tenir visió de futur i agafar-vos no com a aprenents, sinó com a homes de confiança i assessors en tot moment, molt a prop d'ells; vosaltres haurieu de ser gent de confiança de l'empresari, coneixedors dels problemes dels treballadors i aportadors de solucions a ell en tot moment. Haurieu de donar consells als empresaris, explicar-los la gent que té treballant per ell."

[Codina, Hospital Sant Pau]

"El comercial o a màrketing, o a imatge corporativa, pensant que fa estudis de mercat, tenint contactes amb empreses d'opinió, allà hi tenim també un parell de periodistes, doncs amb els periodistes i un sociòleg, doncs a lo millor el podriem deixar."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Seria molt centrat en dues àrees: tema comercial, de màrketing, i tema de recursos humans, que són les dos úniques que sociologia té una aplicació, que en qualsevol cas reduït en nombre de persones."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Però, bueno, com et deia en la reflexió anterior, penso que des d'aquesta perspectiva d'estudis sociològics, penso que l'encaix podria estar en aqualsevol dels àmbits, des del turisme passant per la cultura, o benestar social. Més específicament? Repeteixo, penso que té més elements, i això és positiu des del punt de vista de les sortides, més elements de polivalència que de d'especialització."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Hi ha varius apartats, varius departaments on podria encaixar. Un fora tot el que és temes d'organització d'empresa, és a dir una persona que porti tots el temes d'organització, classificació del llocs de treball, vull dir, tota l'estructura aquesta, bueno penso que una persona amb un coneixements com els que es donen en aquí, i sobre tot, bueno, amb les matèries optatives hi ha alguna assignatura que fa referència en això, organització i relacions laborals i tal, penso que podria, podria anar bé. Una altra àrea també és la de relacions laborals.

És a dir, tot el tema de relacions amb els sindicats, relacions doncs, baja, de cara a convenis col·lectius, a pactes, a acords, també és un tema que penso que un llicenciat en sociologia podria encaixar, pues força bé en aquesta àrea.

I després la tercera àrea és la que, bueno, la que porto jo mateixa, que és la formació i promoció, és a dir, tot el que fa referència al desenvolupament de les persones a través de formació, plans de carrera, vull dir, tot això, també penso que

és un àrea que pot, bueno que podria encaixar bastant."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"El que seria organització doncs bàsicament fora, l'estructura de l'organització de l'empresa, estructura de llocs, i la classificació organitzativa d'aquests llocs, i després la previsió aquesta futura, l'estudi de previsió de futur, pel que fa al desenvolupament de les persones que ocupen aquests llocs. El tipus de tasques serien: estudi dels llocs de treball, classificació dels llocs de treball, i plantejament de plans de carrera o plans d'evolució per les persones que ocupen els llocs o que han d'ocupar els llocs en un futur. Això seria un àrea. L'altra àrea, la de relacions laborals, aquesta es una àrea molt clara de dir, bueno, relació amb els sindicats, amb els convenis col·lectius, i, bueno, tractament de les reclamacions, de tota la problemàtica que hi pugui haver referent al tema de relació laboral, diguessim. I l'àrea de formació, pues aquesta àrea de formació, clar, contemplaria com a tasques doncs des de l'organització de lo que és el pla de formació de l'empresa, que cal tenir en compte els requeriments que surten dels estudis de llocs de treball, les necessitats individuals que cada persona pugui tenir i les orientacions que l'empresa aporta en quant a desenvolupament de formació, de dir, bueno, volem anar per aquella línia, per tant la formació ha d'anar entroncada doncs en aquesta mateixa línia, i en tot això, vull dir, el que és l'elaboració i la posta en marxa del pla de formació amb els

mitjans que després siguin, vull dir, interns, o amb consultes externes, això ja és independent, ja és una altra fase. Però vull dir que bàsicament fora això i també el desenvolupar el sistemes de promoció, és a dir, que hi hagin a l'empresa."

[Margarit, Hidroelèctrica]

1.4.5 (IV) d Dificultats i disponibilitats de considerar
la possible incorporació
dels llicenciats/des de la Facultat a l'empresa.

"Sí, d'acord, però es busca una persona amb experiència, sigui de la carrera que sigui, i després es podria agafar, per exemple, a un sociòleg. El que passa és que l'empresa vol aprofitar molt a la gent, quan entra una persona, l'empresa no vol quasi formar-la, ja li voldria treure suc.

El sociòleg, si no fa la seva tasca d'investigador concreta, quina tasca fa al principi en una empresa? Mira, hi ha una diplomatura que es fa servir molt, el Graduat Social, i només entrar ja se li fan fer altes, baixes, seguretat socials, nòmines, inspeccions, etc. Escrits pocs, anàlisi d'alguns convenis, coses que ha après en els seus estudis i sap fer, directament."

[Codina, Hospital Sant Pau]

"Pel que he llegit la carrera va enfocada al que seria organitzacions públiques, inclús internacionals. Clar, les organitzacions de caire més autònom, com ara les nostres, el que estan procurant és que no se li 'desmadrin' massa el incorporar nous llicenciats. S'haurien de veure noves vies de sortides."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"No en tenim cap, diguem. De fet de sociòlegs en tenim molt pocs al banc i si en tenim un parell o tres, estan, bàsicament, en temes de personal."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Però, en qualsevol cas estem parlant d'un nombre molt petit de possibilitats de lloc de treball, pues perquè, hi ha dues àrees: recursos humans i màrketing, i prou. I clar no és lo més nombrós en un banc."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"No és dels llocs que tinguem molta gent. Evidentment, si fem una selecció de futur en recursos humans, igual que ara que ha entrat un psicòleg, si hi hagués la candidatura d'algu que hagués fet sociologia i ha demostrat el tema de les pràctiques pues mira, ja m'hi apunto."

[Suárez, Banc de Sabadell]

Considera que és força difícil trencar una llança per un sociòleg, si es té present que les vacants s'ofereixen amb un títol i especialitat.

[Marandaya, Nestlé]

"Aquí a l'Ajuntament hem tingut sociòlegs en lo que és Recursos Humans, encara que majoritariament com a professionals estem psicòlegs del treball. A l'àrea d'afers socials, diguessim fa les

últimes oposicions que es van fer específicament de sociòleg per llocs d'estudis lligats a lo que és l'estudi sociològic de diversos barris, de cara a la planificació posterior de polítiques sectorials de serveis socials."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"No obstant no és un moment en el qual la posterior inserció sigui possible, perquè 'oferta pública' no n'hi ha des de fa un parell d'anys, no es preveu que hi hagi ni aquest ni probablement l'any que ve, l'any que ve serà una incògnita, veurem que passa."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"El que passa és que el nostre és un cas molt atípic, i no crec que sigui indicatiu d'un possible mercat. Nosaltres estem fent una feina de creació d'un mercat que pràcticament no existeix. La consultoria del sector públic està just als començaments al nostre país. És a dir, que no crec que el nostre cas sigui com per a definir quina potser la demanda."

[Calderó, Estratègia Local]

"Hem contractat gent. En aquests moments, pràcticament nosaltres estem en un nivell de saturació dels professionals vostres. Contractar més personal de Polítiques o Sociologia podria perjudicar ja la nostra pluridisciplinarietat. El problema és que empreses com la nostra no n'hi ha. En aquest sentit, el problema, jo crec, en la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia és

una mica el nostre, és crear mercat més que intentar buscar desajustos entre el mercat actual i la oferta que feu."

[Calderó, *Estratègia Local*]

"Des del punt de vista d'inserció laboral, en aquest moments estem en una situació una mica difícil pel que fa a ingressos. Ara, això és un tema de que en aquests moments places o ingressos s'en produeixen molt pocs, i els que es produeixen és o bé en un nivell de personal operari, per entendre'ns un FP2, elèctric, o electrònica, o bé en un nivell d'un tècnic mig, una enginyeria tècnica elèctrica o electrònica, vull dir, més o menys en aquest nivells."

[Margarit, *Hidroelèctrica*]

"El problema que veig és segons el tipus d'institució. No és el mateix d'un banc. Aviam, nosaltres som una empresa imminentment productiva, el que fa és peces, peces vol dir maquinària tecnologia. Nosaltres no tenim tracte amb gent. No venen serveis. Encara que estem immersos en una filosofia de qualitat total, des de la telefonista fins a les màquines, nosaltres estem enfocats sobretot a la producció. La producció comporta moltes particularitats, cada moviment que fan de les persones, això es compta, es cronometra, està estandaritzat, això és diner, qualquier cosa que tu gestionis, que canvis, a nivell de conveni col·lectiu, a nivell de relacions humanes, passa per tot molt cronometrat, en el sentit de que es requereix personal molt

capacitat que compregui els processos mecànics, tots els processos productius, totes les dificultats que poden haver-hi i que a més a més tingui una formació complementària en el desenvolupament de recursos humans. Imagina't un enginyer superior llicenciat en organització industrial o en màquines, és igual, i que després hagi fet un curs de recursos humans, de gestió de recursos humans."

[Solar, Lucas]

"El problema d'aquestes carreres, com per exemple sociologia, en aquest cas, (seria diferent treballar, jo que se, en un banca, doncs allí desenvolupar tot un pla de formació de personal és diferent perquè potser seria una tasca més adient), però aquí potser, necessitaries un perfil més tècnic, és a dir, una persona més en contacte, que conegués els processos, que conegués tant com funciona una persona, com a una màquina."

[Solar, Lucas]

"Si jo dic val, d'acord un sociòleg. Que faria en un cas com Seat o en un cas de tota la problemàtica social que hi ha ara. Suposa que hi ha molts sociòlegs i no veigs cap sociòleg que hagi fet un llibre, o un manual, o algun treball d'intervenció que em digui que pot ser millor que d'altres. Que suposo que n'hi ha, que suposo que tu has de tenir clar que faries, Però jo no ho ser, i és aquest el handicap."

[Solar, Lucas]

"Com resoldre tot un problema com les negociacions col·lectives que cada any duren la hostia de temps. T'estàs tres, quatre, cinc, sis mesos per la negociació col·lectiva d'un any. I a l'any següent has de tornar-hi. I l'únic que fas és: parteixes d'un punt arribes al mateix i en tot l'ambient hi ha hagut unes perdues pel mig, un problema de motivació, un problema real de baix rendiment, total per arribar a on estaves. Si a mi algú em diu coses concretes d'actuació, no vull fòrmules, no vull una recepte de cuina perquè això ningú ho té, però si veure, ostres, una cosa coherent, un exemple, com centraria, com ho faria, doncs hostia, podria dir, això està bé."

[Solar, Lucas]

"Amb això lo mateix, de fet són coses que si sapiguessis realment, ostres, realment veiessis que hi ha una potència, possiblement tindria més demanda, èxit."

[Solar, Lucas]

L'entrevistat no veu la necessitat d'un staff d'assessorament estable. Quan cal un treball concret, diu l'entrevistat, es busca directament l'especialista que tingui fama d'escriure clar, i se li encarrega. La vinculació amb la universitat ja està coberta amb la Facultat de Ciències de la Informació, mitjançant pràctiques. En tot cas podria estudiar-se.

[Buj, El Periódico]

1.4.6. (IV)e Raons per les quals s'accepten o no altres titulacions enfront de les de la Facultat.

"Tens raó [en quan a la dificultat d'acceptació d'un llicenciat a l'empresa]. Mira, no saps el que vaig patir al principi. Jo vaig sortir de dret l'any 1957, i feia de passant al despatx d'un advocat, i feia de tot, des de obrir la porta a anar-li a buscar el correu. Després vaig entrar en una empresa i feia d'ajudant de l'assessor jurídic, i vaig anar aprenent poc a poc, amb un nivell retributiu baixíssim, però jo content, perquè volia aprendre -el dia de demà ja guanyaré diners-."

[Codina, Hospital Sant Pau]

"Clar, porten més temps, això és important. Els professionals ens hem mogut una mica. Jo, per exemple, em trobo més identificada amb psicologia, pel simple fet que vaig estudiar aquesta carrera."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Jo crec que l'inquietut vostra, el buscar quines sortides hi ha, crec que és molt bona, perquè així també ha començat el psicòleg. El psicòleg ha començat a veure inclús el medi ambient, els psicòleg d'empresa que fa temes de recursos humans, el clínic,

l'escolar,..."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"No, clar. El que passa és que per a una consultoria moltes vegades la incorporació de nous professionals ve molt determinada per les necessitats concretes que hi hagi en aquell moment. És a dir, si ara es necessita, perquè tens en cartera tota una sèrie de projectes dintre d'una empresa industrial, doncs clar el que buscaràs no seran psicòlegs o sociòlegs. Buscaràs enginyers, no sé... va en funció, una mica, de les necessitats concretes, perquè com a més tampoc hi ha seleccions d'aquelles com que hi puguin haver en altres àmbits, com potser l'auditoria, que saps que els treuràs d'econòmiques, que aniràs a buscar una gent de sectors molt concrets."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"... una empresa privada situada en l'àmbit de banca específicament. La majoria de les empreses nostres estan fent feines ... en el món financer. Ara som 4800. D'aquests pensa 1200 estan aquí a la central, però la resta estan a la xarxa d'oficines. Llavors, d'aquest de les oficines, evidentment, tots estan en temes exclusivament econòmics, comercials mercantils, tot el tema de màrketing amb les aplicacions que siguin, ... el tema d'atenció al públic està per tant en aquest àmbit comercial. Tota la resta són temes bàsicament administratius, amb relació a la contabilitat, amb balanços, amb temes de riscos, amb temes

econòmics, comptes, etc. Per lo tant és una cosa molt específica i, diguem a on donen nosaltres més entrada és als llicenciats en econòmiques, empresarials, o bé, pues, a altres nivells no tant, diguem ja no de llicenciats però si amb una formació acadèmica lligada a l'administració pura financera, diguem. Llavors aquí a serveis centrals el tema és diferent perquè aquí és a on estan les tasques més especialitzades. Pues bueno, hi haurà maketing, tenim llicenciats en màrketing, hi haurà assessoria jurídica, l'assessoria jurídica està plena d'advocats, aquí a recursos humans, haviam aquí que passa a recursos humans, pues tenim: formació, hi ha qui té pedagogia, a relacions laborals hi ha qui té dret, llavors el que és selecció i formació, psicòlegs. Jo mateix, jo tinc empresarials, i a més sóc psicòleg. Psicologia és lo que més té aplicació a un tema com recursos humans, llavors vas mirant altres àrees, o siga el tema de 'fondos de pensión', asegurances, pues aquí són sobretot economistes. Llavors, auditories, pues que hi ha, també hi ha molts economistes, molta gent de dret, i tal. Lo que són llicenciatures com ara les vostres no té tanta cabuda en un banc, en general. Simplement per quin és el nostre producte."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Aleshores, bueno, mira ara mateix entra una persona que s'incorpora a recursos humans i és psicòloga. Per mi gairebé més igual que sigui un psicòleg que un sociòleg, diguem. També fem estudis de clima humà, per exemple, el clima humà té molt a veure

amb la sociologia, llavors quan tractem temes de conflictes i tot plegat pues un sociòleg pot aportar coses igual que un psicòleg, amb lo que en aquesta via ho veig clar, no?"

[Suárez, Banc de Sabadell]

En relació al primer element, la polivalència, l'entrevistat considera que els llicenciats/des que fins ara s'hi han adaptat de la manera més convenient són els d'Econòmiques i Empresariales. Aquests principalment es destinen al sector comercial, organització, auditories control operatiu, personal, etc. A l'àrea de personal i trobem també psicòlegs i llicenciats/des en Dret, per la seva formació específica.

Els llicenciats/des en Econòmiques o Empresariales ocupen uns llocs de treball però amb la capacitat de traslladar-se'n a altres.

[Marandaya, Nestlé]

Com fins ara aquest esquema ha funcionat, diu l'entrevistat, l'empresa es mou amb un estereotip que lliga el fet de ser llicenciat en Econòmiques o Empresariales amb bons resultats, estereotip que sorgeix de la costum. Es crea un hàbit. Això porta a ser conservador davant de noves titulacions.

[Marandaya, Nestlé]

De fet, a l'hora de seleccionar es vol un personal amb unes determinades especialitats, però que a l'hora puguin ser

polivalents. A l'entendre de l'entrevistat això fins ara ho han donat els llicenciats/des en Econòmiques o Empresarials.

[Marandaya, Nestlé]

L'empresa, segons l'entrevistat, surt del model "econòmiques", si no és per a alguna qüestió molt específica.

Per què? No ho sap.

[Marandaya, Nestlé]

"El problema que té polítiques i sociologia és que és molt nova i jove que ha de competir amb carreres molt consolidades amb molt considerament social i bueno pues, davant la dubte de, 'me quedo con los de derecho'."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"A mi com a empresa m'arribaran més curriculum d'enginyers que no de sociòlegs, doncs és una activitat industrial. Per a qualsevol lloc vas a buscar un enginyer encara que sigui organització, encara que sigui la part de lletres dels enginyers. Agafaré pocs enginyers per dissenyar un motor i desenvolupar-lo, molt pocs, perquè això ho ting cobert de seguida. I la majoria dels enginyers, de caps, estan fent la part de lletres, administrant, gestionant personal. Fan molt poc de tècnics, perquè si tu ets cap d'un grup de persones, doncs els teus tècnics concrets et resolen els problemes."

[Solar, Lucas]

"Interessa que coneixi el medi. Llavors per això dius perquè un sociòleg i no un enginyer, doncs jo no ho ser, ho desconec. Desconeixo el quatre punts, els quatre avantatges contundents que em puguin decantar per un sociòleg. 'Ostres això m'ha impactat.' 'Ostres això és veritat.' 'Doncs potser no ho havia pensat.'"

[Solar, Lucas]

L'entrevistat afirma que pel que fa a la part administrativa d'una empresa de comunicació, és clar que l'han de realitzar els economistes.

[Buj, El Periódico]

1.5. (V) Vinculació Universitat-Empresa.

1.5.1 (V)a Tipus de vinculació.

"Estem en un moment en el que la universitat es centra molt en la seva tasca d'investigació científica, d'aprofundiment teòric - com és lògic- i per tant la seva misió no és formar professionals per les empreses, la seva misió és una altra.

Potser hi ha un parell d'excepcions a aixó i és la dels advocats i els metges, que ja apliquen directament alló que han estudiat."

[Feltre, Corte Inglés]

"Bé, si, en part tens raó, però depèn molt del tipus d'empresa a que et refereixis. Per exemple, nosaltres al Corte Inglés, no demandem experiència , normalment, preferim agafar a la gent sortida de carrera i formar-la aquí entre nosaltres, amb la nostra cultura d'empresa. No solem agafar a molta gent que ja està molt feta a fora. Però si, és cert, hi ha d'altres empreses que prefereixen agafar gent amb molta experiència externa, gent ja feta de fora.

Aixó de "jóven con experiència" de vegades també és un tópic, ja et dic que a nosaltres i a moltes altres grans empreses ens agrada i preferim agafar gent amb estudis però sense cap mena d'experiència."

[Feltre, Corte Inglés]

"Aquí també tenim gent de la universitat, professors i catedràtics de química, d'informàtica, que monten la seva empresa, i els ajudem i assessorem a tot nivell."

[Galan, Parc Tecnològic Vallès]

"Les pràctiques, crec que sempre són bones. Organitzar presentacions d'empreses a la vostra facultat, perquè la gent que vegi quines possibilitats hi ha, perquè es vegin les cares. Fòrums del treball. Això està donant molts bons resultats per ambdues parts. Participar en actes de manera que l'empresa presenti una mica totes les opcions que pot oferir, i que bueno és presenti, i que la facultat al mateix temps doni més informació sobre continguts, i sobre les persones, el que heu fet."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Home, jo no sóc una experta en comunicació, però jo diria que una de les coses que també ens ha donat més resultat a nosaltres, particularment com a empresa consultora i que també fa selecció externa, per a clients externs, fem selecció per a nosaltres i per a clients de fora, una de les coses que més ens ha fet conèixer de les facultats són els fòrums i que més ens ha donat a conèixer a fora són els fòrums d'ocupació, les presentacions, el treballar conjuntament, des del punt de vista de qualsevol departament, tant auditoria com consultoria, doncs bé estar directament relacionat amb la universitat que sigui, o la facultat

que sigui, és una de les coses que crec que és bàsica. Aquest contacte s'ha de fer... Com a mínim crec que aquestes trobades s'haurien de repetir anualment, perquè la memòria s'ha d'anar refrescant, sino te'n oblidés que existeixen."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"I si a nivell de les facultats aneu incorporant el tema de pràctiques i estances a fora, pues em sembla fantàstic, perquè ja no és allò que agafes un llicenciat que té molta teoria però que no sap que és una empresa. I llavors has de començar des de zero i sempre portarà problemes. Per contra ja tenim convenis amb l'Autònoma, com amb la de Barcelona, com amb la Popeu Fabra, com amb ESADE, IESE, perquè tothom intenta utilitzar temes pràctiques."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Quina millor referència tens que un que ha fet pràctiques a casa teva, evidentment qui fa pràctiques, es un treball, es valora el treball i per tant se'ls hi dóna una puntuació, tens una valoració, un informe d'aquella persona com ha estat amb tu. Si el dia de demà aquest es presenta com a candidat, se'l repesca i si l'informació és positiva i tot, plegat, fantàstic, o simplement al revés, no arribem a fer cap reclutament extern, via anuncis ni res, simplement anem al arxiu directe i busquem els que han estat aquí de becaris. Les pràctiques es un tema prou

interessant."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Mira, l'any passat, a finals de curs vaig anar a la facultat d'Econòmiques de l'Autònoma i vaig fer una conferència per als de l'últim curs sobre expectatives de treball a la banca. També l'anys passat vaig anar a la facultat d'Econòmiques a Barcelona, a la Central, per parlar també de les sortides professionals dels sectoris, perquè com ara també els bancs fan assegurances, doncs també vaig parlar del tema. Aquí a Empresarials, a l'escola d'Empresarials de Sabadell, doncs també he fet xarrades sobre la possible aplicació a la banca. Però clar és un tema tan directe, que clar allà pots explicar coses i fer exemples i arguments."

[Suárez, Banc de Sabadell]

Per a realitzar pràctiques, però són bàsicament, en línia amb la filosofia del model "econòmiques" que té l'empresa, pel que fa a l'escala dels llicenciats/des.

[Marandaya, Nestlé]

Per a realitzar estudis, l'entrevistat considera que poden fer-se sobre aquells temes que no siguin delicats ni reservats per a l'empresa. Cal tenir present també l'aplicabilitat dels mateixos, per a la pròpia empresa.

[Marandaya, Nestlé]

"Des de fa uns anys, com a centre de selecció i formació dependent de l'àrea de personal de l'Ajuntament de Barcelona, portem, diguessim, una assessoria, no?, i ens encarreguem des de l'organització municipal de la facilitació de les pràctiques, no? I en aquest sentit pues tenim ja un conveni establert amb l'Autònoma i amb altres universitats..."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"El tema de pràctiques a l'empresa, o de fer alguns tipus de treballs. esclar hi ha dues maneres, vull dir, lo que és la pràctica d'estada a l'empresa, vull dir, d'estar tres mesos o el temps que sigui en una empresa fent unes determinades tasques, bueno, coneixent quines feines es fan i així, aquest és un tema, i l'altre és desenvolupar treballs, diguessim, tenint com a suport, com a base l'empresa. Jo això, en aquí, em tingut alguna experiència, però no amb vosaltres, sinó amb gent més aviat de pedagogia o així, que per fer el treball de curs s'ha pres i han vigut aquí varies vegades o el que sigui, i han anat fent el treball, diguessim, però basat en les dades doncs de base que es donaven a l'aquí, a l'empresa, les que, baja, les que calia donar. Clar hi ha les dues possibilitats, vull dir, o fer l'estada realment dintre l'empresa com a tal, o bé fent un treball relacionat."

[Margarit, Hidroeléctrica]

"Pensa que nosaltres tenim contractes d'aquest tipus, en

pràctiques amb beques, tenim amb la politècnica i amb escoles de formació professional. De les escoles de formació professional, nosaltres cada l'estiu, ve gent aquí a fer pràctiques i a més a més aquestes pràctiques no remunerades, no remunerades, però tenen una ampla formació, i després si fan unes setmanes a l'estiu, pagant que substitueixen operaris que estan de vacances. És a dir ells estan fent pràctiques, en un lloc concret, reben formació i després, doncs, passen unes setmanes com a operari currant. I després amb la politècnica, amb enginyeria també hi ha un intercanvi de beques. Llavors és un enginyer becat que el tens aquí durant el curs escolar, i li pots anar renovant la beca mentre estigui vinculat a la universitat d'alguna manera, tant sigui amb assignatures com amb el projecte de final de carrera. Mentre ell tingui alguna mena de vinculació, que tingui alguna matrícula a la universitat, pot gaudir d'aquest contracte. Llavors quan la persona ens va bé, perquè és el que et dic, pot fer una feina, mira, pot fer l'estudi de canviar aquesta maquinaria d'aquí i ficar-la aquí."

[Solar, Lucas]

"Per la empresa li va bé, és un cost variable, no és un cost fix. És relativament barato."

[Solar, Lucas]

"No. Si de fet n'hi ha molts tipus de convenis d'aquests concrets. Nosaltres només tenim en aquest moment els de FP, els

de beques i després les col.laboracions concretes, com potser, s'ha de fer, imagina't, ara s'està fent un anàlisi estadístic doncs, ve aquí un professor del departament de matemàtiques de la Facultat, i no és un contracte, sino una mena de conveni que tenen. I esclar això afavoreix, perquè no has de contractar una persona aquí que ens suposa, que ja no la contractaries, doncs ja ho fariem aquí, doncs el cost seria molt elevat. En canvi amb un conveni, amb una espècie de pràctiques que es fa doncs, la persona fa una pràctica real en una empresa, li serveix per el seu treball d'investigació i a nosaltres també. Que d'altra manera potser no, tu pensaries dues vegades, Això és molt important."

[Solar, Lucas]

1.5.2. (V)b Disponibilitat i/o vies
per a aquesta vinculació amb la Facultat.

"Mira, jo et podria dir que si a mi em vinguès una sol.licitud de feina que posès sociòleg, jo el tindria en consideració, me'l pensaria."

[Torne, Ciba-Geygi]

"Aquesta és la típica pregunta de l'estudiant que acaba la carrera i es planteja una sortida professional. Aixó és complicat. I ha països que ho tenen molt clar, i fan formació amb alternancia, o sia, durant els estudis, ja treballen i estudien, i al sortir ja salven el fet de l'experiència de l'empresa. Però aixó no sempre és desitjat per tothom. Per exemple, en el llibre de curriculumus que m'has enviat, el 99,9 dels estudiants no volen entrar a l'empresa, volen entrar tots en lo públic, en organitzacions no gubernamentals, en les relacions internacionals, etc.

El primer pas és que un tingui clars els seus objectius, voler entrar o no a l'empresa privada o no voler-hi entrar.

Per tant l'ideal és, si vols estar a l'empresa, estudiar i fer pràctiques alhora a l'empresa, i sortint ja no es planteja aquell problema de no tenir experiència.

Aixó aquí s'està començant a fer, però sobre tot ho fan al nivell

de formació professional en branques d'administratiu o l'àrea de manteniment.

Jo ara aquí, concretament, tinc a tres xicotets de psicologia de la central, de la branca industrial, que estan fent aquí al Corte Inglés pràctiques de selecció de personal. Ells quan acabin la carrera tindran el títol i experiència en una empresa. Aixó és fonamental, i em sembla que és un camí que caldria potenciar molt més."

[Feltre, Corte Inglés]

"Però clar, estem parlan de lo mateix, no és igual fer un conveni amb una facultat que saps que pots colocar-los en varius puestos que una com la vostra que és molt específica. Ara en el tema de sociologia es podria parlar per veure si hi haguessin possibilitats de colocar algun estudiant, per aquest curs o per propers cursos. Amb l'autònoma, dic, som també nosaltres del patronat, etc., etc., vull dir hi ha una relació molt bona. És la única via que tinc."

[Suárez, Banc de Sabadell]

"Ara cap problema si us fa falta fer algun tipus de presentació, conferències sobre la posible aplicació a casa nostre, però pensant que seria molt centrat en dues àrees: tema comercial, de màrketing, i tema de recursos humans, que són les dos úniques que sociologia té una aplicació, que en qualsevol cas reduït en nombre de persones. Parlem de dues àrees centralitzades en una

empresa d'una gran xarxa d'oficines, i els empleats estan fora."

[Suárez, Banc de Sabadell]

S'hauria d'estudiar on poder posar els sociòlegs, tenit present que només es fan als mesos d'estiu, i que no huriem de representar un invenció d'activitats sino d'inscriure-les en la pròpia dinàmica normal de l'empresa. (Actualment, les pràctiques es fan mitjançant la mediació de la facultat interessada, i es tracta d'un acord, no d'un contracte, amb una retribució de seixanta-mil pessetes per a despeses). Possibles llocs: participar en estudis de mercat podria ser factible, però en quant als recursos humans la qüestió es complica, doncs es tracta d'una àrea força delicada. Seria interessant fer propostes.

[Marandaya, Nestlé]

"En tot cas, doncs bueno, dintre d'aquest marc del conveni amb la Universitat Autònoma, pues bueno podria haver una col.laboració d'estudiants en pràctiques també de la Facultat de Polítiques i Sociologia."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Bueno, aquí ja seria qüestió d'estudiar lo que serien els vostres interessos i els intressos de l'organització municipal. La idea des del nostre punt de vista és, pues bueno, facilitar les pràctiques, no? I, bueno, suposo que des de cada un dels departaments pues tenir una persona que a la vegada que

l'ensenyes pugui col.laborar en tirar en davant una sèrie de temes. Per no repetir, penso que continguts de pràctiques o llocs per fer pràctiques podrien ser diversos i amb l'entorn que comentavem abans."

[Ortiz, Ajuntament de Barcelona]

"Jo crec que els canals que esteu fent servir són adequats. El que passa es que són adequats per a empreses com nosaltres, que no n'hi ha. És a dir, a nosaltres ens ha anat molt bé amb vosaltres. Nosaltres hem tingut becaris de diversa mena i estem satisfets, en línies generals de la feina que hem fet en relació al cost que ens ha representat de fer-lis veure la nostra feina."

[Calderó, Estratègia Local]

"Mira, això ho veig que abans de llicenciar-se és molt interessant, perquè esclara i connecta molt molt amb la realitat del que pot ser una empresa, o més d'una empresa. Depen de com és fes la cosa perquè si és pugués fer alguna rotació no només en una empresa sinó en dos o tres empreses en diferents sectors, potser això encara enfocaria més la formació. És un complement de formació pràctica interessant per la gent que surti."

[Margarit, Hidroelèctrica]

"Jo ho trobo, ja dic, interessant de poder-ho fer. Nosaltres en aquest moment com a empresa no estem amb molta disposició de poder acollir gent perquè estem passant ara per un moment

d'intercanvi de grup empresarial, de fusions, i d'aquestes coses així, que no sabem encara molt clar com acabarà."

[Margarit, Hidroeléctrica]

"Estem en un moment una mica difícil, ja dic, vull dir que per a acollir gent en aquest moment no podríem. No se més endavant, quan la cosa s'hagi aclarit, de cara a propers cursos o així potser sí."

[Margarit, Hidroeléctrica]

"Lo que tenim són aquestes. No hi he pensat en altres. Això sou vosaltres que heu de proposar una mica aquestes vies."

[Solar, Lucas]

"Jo crec que qualsevol d'aquest convenis que puguessiu proposar i sempre pensant que a l'empresa el que li interessa és la rendabilitat i costos baixos.

L'empresa no fa res desinteressadament, que és normal. És un egoisme saludable, en el sentit de que el que vol és tirar en davant, i si tira en davant doncs millor per tothom, millor pel empleats, millor per l'empresa, millor per la societat que això genera. Una empresa que no fes això segurament no podria sobreviure i llavors malament per tothom. En l'aspecte que qualquir pla, qualquier proposta, aquesta que fessiu, el fet que fos avantetjosa per l'empresa. Si mireu qualquier model de contracte d'aquest de la politècnica, doncs una cosa així

similar, això ja és avantatjós."

[Solar, Lucas]

"Bueno ara no està previst, i això en una empresa és important per a una empresa i l'altre és fer que estigui previst aquest tipus de pràctiques. Interessant si que ho és. L'únic és sapiguer doncs, que és lo que farien, o quin àmbit podrien entrar.

[Solar, Lucas]

**1.6. (VI) Propostes concretes dirigides
a la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.**

1.6.1. (VI)a Suggestions per a complementar o millorar
els estudis impartits per la Facultat.

"Mira, hi ha una revista específica que jo manejo i també molts dels meus companys en els recursos humans que es diu "Capital Humano" i parla de temes d'aquests: des de la gestió de recursos humans, organització de recursos humans...

És una revista que m'ajuda de vegades en la meua feina ja que hi ha experiències que a mi em poden fer servei.

També em compro llibres sencers específics de formació, etc."

[Velez, Sony]

"Home, mira, a mi em sembla que la psicologia és una ciència social que ha aconseguit traspasar el nivell de disciplina teòrica o de reflexió per a trobar un aparell instrumental i metodològic de servei als problemes concrets, problemes, per exemple, de les empreses. els test psicotècnics, algunes guies d'entrevista específiques, ítems d'evaluació de aprenentatge i de formació, etc. Això ha permès que els empresaris puguin disposar d'uns serveis específics que d'una altra manera no tindrien."

[Velez, Sony]

"A més, però, per a mi el tema de la sociologia és amplíssim. A

mi quan em diuen: t'imagines un sociòleg en una empresa? sempre dic que sí, jo el veig a tot arreu. Lo important però que heu de fer -i és una llei de màrketing precisament fonamental- és posicionar-vos, no podeu volgues abarcar tants mercats perquè al final no n'agafareu cap; heu de buscar un nicho, un forat, allà on tingueu menys competència o més habilitats allà us heu d'instal·lar. Haurieu de parlar amb els companys de l'Autònoma vostres de empresarials i fer una bona estratègia de màrketing per vendre el vostre producte.

Caldria que s'identifiquèss sociòleg o polítòleg amb X o Y, amb alguna idea concreta, un referent...

Heu de mirar les demandes de les empreses, les seves necessitats, i oferir el vostre millor producte per resoldre problemes. Els possibles clients seran els que us ajudaran a posicionar la vostra carrera. Parla amb empreses grans i demana les seves necessitats, i a partir d'aquell mercat i del que més pogueu oferir, doncs tate, ja està!

Si no doneu aquest primer pas, tot el demès és fer volar coloms - i després, per darrere, sempre hi haurà algú que els caçarà, saps!"

[Grapi, Ciba-Geygi]

"En aquest sentit, per exemple, és interessant veure, que dels quatre professionals de polítiques n'hi ha dos que també són llicenciats en Ciències de la Informació i que estan treballant preferentment en aquest camp de màrketing i comunicació.

Aleshores, aquí hi ha un camp, i és un camp que jo crec que acadèmicament no està ben cobert avui en dia. És a dir, el màrketing segueix sent una mena de gran assignatura pendent, em sembla, al món universitari, i en el que són les professions diguem de les ciències socials públiques tampoc està massa conreat. Aquí hi ha forats."

[Calderó, Estratègia Local]

"Clar, sobretot, el que és important és que el sector públic d'aquest país ha de pensar més, no que ha d'actuar més. Ja és gairebé clar del tot que no ha d'actuar més. En canvi és segur que ha de pensar més. I li falta gent per pensar, no té recursos per pensar. I és aquí on crec que s'hauria d'orientar la formació, però sobretot la difusió ideològica de la necessitat de que els polítics tinguin evidentment professionals, i preparar professionals per això."

[Calderó, Estratègia Local]

"Vull dir, que això després de cara a una implantació a l'empresa això fora un tema important, el tema organitzatiu. El tema de dret del treball i relacions laborals, i tot això, veig que ja ho toqueu, que aquest tema més o menys està cobert. I després cadaria, pensant en l'àmbit aquest de lo que és formació i promoció, vull dir, tot el tema de desenvolupament de plans de carrera, tot això, que no se si es toca. Dintre de les optatives no he sabut veure si aquests temes de desenvolupament de les

persones i de la previsió, diguessim, una mica de les ocupacions, bueno de l'estructura de llocs, és a dir, l'empresa té una determinada estructura de llocs, però bueno, cada lloc d'aquests té uns requeriments i per tant s'han de fer uns plans, uns curriculum de formació per a desenvolupar les persones tant amb el que es necessita actualment com amb el que es necessiti de cara al futur, per tant fer l'estudi de previsió de cara al futur. No se si això es toca? Vull dir que també pensant de cara a l'empresa també fora un tema interessant de conèixer. De que fossin uns temes que s'haguessin vist durant els estudis. No se, jo una mica, és una mica la meva opinió de cara a pensar quin encaix podria tenir en una empresa, tot i que en aquest moment no sigui una realitat."

[Margarit, Hidroeléctrica]

1.6.2. (VI)b Altres.

"També volia afegir una altra cosa, i és que a les persones que estem en els temes de selecció el que ens interessa moltíssim és que la gent s'organitzi, que hi hagi borses de treball que funcionin (he vist que ens heu enviat un dossier amb tota una serie de curriculumms). El que necessites es que això funcioni, i que sàpigues que quan necessites una persona, perquè això ens ha passat i ens passa constantment, de vagades te'n adones que no van bé, perquè possiblement la persona que les porta doncs, va a dedicació parcial, perquè possiblemt canvia molt, avui la porta un i demà un altre, no hi ha uns interlocutors molt continuats. M'ha passat d'anar a borses de treball i veure que no estan ben organitzades. Aquí si que us faria molt, molt d'ènfasi, perquè crec que si no funciona la borsa de treball i si no suo capaços de donar sortida a la gent que acaba aquí pot acabar la incorporació dels vostres professionals al món del treball. Pot acabar molt fàcilment. És molt important que hi hagi un interlocutor vàlid que en principi estigui molt a disposició de le empreses, de les de selecció i inclús de les empreses grans, i que doneu la difussió i la publicitat que crec que això ho mareix. Donar telèfons, facilitats perquè la persona hi accedeixi i muntar sistemes, bases de dades informatitzades de manera que es pugui enviar un llistat de persones d'aquestes i

aquestes característiques, un llistat amb una primera 'criba', facilitar això, jo crec que és potser una de les tasques més importants i bàsiques.... A mi m'ha passat amb contactes amb universitats, amb borses, que t'envien una persona d'unes determinades característiques que bé, jo estic fent una selecció que rebo mil curriculumms de llicenciats, així espontàniiis o contestant a un anunci, i vas a una borsa de treball i dius vull unes persones que s'hagin llicenciat amb això, amb bon expedient acadèmic, amb anglès, amb inquietuts, que hagin fet algun treball de pràctiques, ni tan sols tanta cosa, i rebo dos curriculumms, i a més et cobren, llavors precindeixo d'aquest servei, perquè no ho és. I a sobre tampoc te les han entrevistat aquestes persones, t'envien uns noms, ni tan sols t'envien els curriculumms, et posen en contacte directe amb aquesta persona o aquestes dues persones, això m'ha passat. Clar no funciona. Inclús funciona menys, i em sap greu dir-ho, que ha Madrid. La nostra organització truca a les Universitats de Madrid, i als cinc minuts hi ha una persona allà intentant donar-te els curriculumms i les facilítas que vulguis. Aquí no. Funciona en altres tipus d'escoles, d'àmbit privat, va de fàbula. Hi ha més recursos també. Hi ha personal vetllant perquè això surti. Bé això és un suggeriment."

[Ruiz, Price Waterhouse]

"Jo el que veig és que, sobretot, el que hi hauria és una funció ideològica de la Facultat cap als polítics. Jo crec que aquí hi

ha perturbacions des de la pròpia facultat, és a dir, jo crec que tendiu a mostrar la capacitat dels vostres llicenciats per feines executives, parleu molt de la gestió, i jo crec que això és erroni, primer, perquè hi ha poca feina de gestió i segon, perquè la formació de la vostra gent és molt més cap a funcions de reflexió i de disseny i d'avaluació, que no pas de funcions executives. Aleshores haurieu d'orientar molt més l'oferta dels vostres titulats cap a funcions de reflexió i de disseny, que són les que no hi ha, i que són les que fan falta i que són les que donarien molta feina als vostres llicenciats. I en canvi posar molt menys èmfasi en la capacitat dels vostres llicenciats per funcions executives, perquè les funcions executives els vostres llicenciats no són millor que altres llicenciats coneixedors del món públic, i són funcions ja molt cobertes. I a més, segurament, no en fan falta més, i segurament, en fan falta menys, dins de les tendències que s'estan anunciant de reduir el sector públic, més aviat tendirant a disminuir aquestes."

[Calderó, Estratègia Local]

[Sobre la necessitat que planteja]

"No, no crear-la, sinó explicar que existeix. És a dir, el staff mitjà d'un senador dels USA és de seixanta persones. El staff mitjà, d'un senador espanyol és d'un quart de persona. Això no és fer política en un país civilitzat, això que està passant aquí. I, bueno, els gabinets dels consellers de la Generalitat, són gabinets de dues persones. A la Moncloa se la critica molt

perquè té cent 'fontaneros'. El Vaticà té cinc-mil 'fontaneros'."

[Calderó, Estratègia Local]

"En aquest sentit hi hauria sobretot una estratègia ideològica de la Facultat de convèncer el polítics de la conveniència de dissenyadors de política, de dissenyadors de relacions interinstitucionals, de reflexió en termes de planificació, en termes d'organització, en termes de màrketing que hi ha unes necessitats immenses i que no estan cobertes per ningú."

[Calderó, Estratègia Local]

"S'haurien d'utilitzar el mitjans normals de difusió d'idees i de màrketing d'idees, no? Doncs què féssiu publicacions, què féssiu simposiums, què féssiu conferències, què féssiu seminaris, què difunguéssiu experiències d'altres països, perquè jo crec que en aquest país ens mirem encara massa el malic. Coses ens assemblen rares, són habituals. Hem copiat les formalitats democràtiques, però no els instruments. Doncs aleshores això, explicar que a USA un senador té seixanta persones treballant per a ell, doncs, seria molt educatiu."

[Calderó, Estratègia Local]

"Ara és meritori que ho feu i seria molt fructífer que féssiu aquesta funció educativa de les institucions de quina mena de professionals necessiten, perquè és segur que els necessiten, però molt més en aquesta orientació de gabinet que no pas de

funcions executives. En aquest sentit jo crec que el Master de Gestió Pública és especialment perturbador."

[Calderó, Estratègia Local]

"Hi ha un tema que a nosaltres ens preocupa molt de tota aquesta qüestió que és que sí que està clar que és bo aquesta preocupació vostra pel mercat professional, algunes de les seves conseqüències és molt indessitjable, sobretot per empreses com nosaltres. És que ens feu competència deslleial. És a dir, ens ha passat ja varies vegades que teniem relacions amb un client, i el client no ha acabat no comprant-nos a nosaltres un assessorament, o un anàlisi o una avaluació perquè una universitat li ha oferit un conveni que per la quarta part del preu i a base de fer fer treballs als estudiants, els hi fa una cosa que és aparentment igual i que a més a més encara té el valor afegit que està fet per una universitat. Aquí, jo crec que la Facultat s'ho hauria de plantejar seriosament el tema del dumping que està fent als professionals, com a tal facultat, o fins hi tot a nivell individual, professors. Aquí haurieu d'elaborar alguna mena de codi ètic de com manteniu aquesta preocupació pel mercat que és positiva però no distorsiuneu el propi mercat, entrant en competència amb el propis professionals que formeu. La solució que s'ha trobat a tot arreu és que no es fa. Què la facultat de Dret no li pren la feina als advocats i que els professionals de la Facultat de Dret no utilitzen la universitat per treure feina als advocats, etc., etc. En aquest sentit s'estan produint

precedents que poden arribar a situacions preocupants, Jo crec que aprofundir en aquesta línia no seria sa i a més faria que alguns ens plantegegessim fin i tot de defensar els nostres interessos. Aleshores això és un tema que li heu de prestar molta atenció. És un tema molt delicat i on podeu fer molt mal, a més, als propis professionals que esteu formant. Se li pren la feina perquè se li fa el mateix aprofitant treballs d'alumnes per la quarta part del preu, aprofitant el nom de la Facultat, etc. Aquí hi ha una tema molt preocupant i que a la vostra facultat hi comencen a haver precedents. És a dir hi ha una vertent perversa amb això de l'apropament universitat-empresa. Aleshores, això m'agradaria que quedés clar que ho he dit i que ho considerèssiu."

[Calderó, Estratègia Local]

"Llavors clar, quan per exemple hi ha una novetat, o vosaltres, diguessiu que vulguessiu entrar més directament, llançar la candidatura del sociòleg, no, hauria de ser amb premises, és a dir vendre-us d'una manera més contundent que pogués diferenciar clarament de la resta, d'un altre."

[Solar, Lucas]

"Jo crec que és bo que això ho tiressiu en davant i que presentessiu qualquier cosa de propostes concretes i, ja t'ho dic, a l'empresa el que li interessa és concreció. Això a mi em sembla molt interessant, a mi, però després necessites com un

catàleg de dir doncs, hi ha una sèrie de eines i de fàbriques que fan tipus de maquinària molt bona per la indústria. Vale, però jo vull veure el catàleg, quin tipus de maquinària és, que fa, quin tamany de perforació té, quina resistència, que necessita, quin oli, sino... Vale?"

[Solar, Lucas]

1.7. (VII) Altres.

"Sí, sí, de fet tens raó! En realitat, tot el tema del treball temporal, sobre tot, està adreçat a un col·lectiu de professions mitges-baixes. No ens solen demanar, per exemple, gerents de treball temporal! Ni un cap de personal, són temes diferents. A més, pensa que els treballadors de nivell alt difícilment t'acceptaran les condicions d'un treball temporal."

[Ferriz, Laborman]

"Home, jo crec que és meritori l'esforç que feu de dialogar amb aquest possible mercat i d'adaptar la vostra gent a això. Jo diria que això és perillós des del punt de vista dels vostres alumnes. Jo crec que els hi creeu una expectativa exagerada de trobar feina al final dels seus estudis. Jo crec que no haurieu d'agafar mai aquest compromís, sols informalment."

[Calderó, Estratègia Local]

"Mira, el que m'agradaria que m'expliquessis perquè creieu vosaltres que us podeu dedicar a les tasques aquestes com no se, negociació col·lectiva, la formació, i promoció, i el que és recursos humans? O sigui, què aporteu vosaltres de nou que no porti un psicòleg, un graduat social o que no porti una persona que hagi fet un master en recursos humans a ESADE, IESE?"

[Solar, Lucas]

"Qunies eines t'è un sociòleg per a intervindre?"

[Solar, Lucas]

2. Síntesi de les entrevistes

**2.1. (I) Informació sobre la Llicenciatura
en Ciències Polítiques i Sociologia.**

2.1.1. (I)a Coneixement previ a l'entrevista
de la Llicenciatura i dels llicenciats/des.

Segons el que es recull en les entrevistes, hi ha força entrevistats/des que coneixen d'alguna manera la nostra Llicenciatura, com per exemple ens diu un funcionari municipal: "(...) La llicenciatura com a tal ja la coneixia, inclús vaig estar a punt de fer-la jo com a postgraduat, fa uns anys", però cal destacar que majoritàriament coneixen la Llicenciatura i no tant als propis llicenciats/des.

Així un director de recursos humans afirmava que "(...) no conec a ningú que sigui propiament un sociòleg o un polítòleg i estigui treballant en aquests àmbits. Conec algú que ha estudiat sociologia com a complement, però no ningú que ho tingui com a formació bàsica".

Hi ha entrevistats/des que ja tenien un coneixement previ a l'entrevista de la Llicenciatura a partir dels seus fills.

Una excepció a tot això pot ser la d'un director de recursos humans d'una gran empresa d'assegurances que assegurava tenir regularment tractes professionals amb un sociòleg consultor de la seva empresa.

També podem assenyalar com a excepció la d'un director d'una empresa consultora que va dir-nos que tenia en plantilla a quatre persones que havien fet els seus estudis en la nostra facultat.

A tall d'anècdota hi va haver un periodista que ens va dir coneixia la llicenciatura i que volia estudiar-la però que li havia arribat la veu informalment de que era una carrera que exigia moltes hores de dedicació.

2.1.2. (I)b Opinió sobre el material rebut

i utilitat del mateix.

Segons el que es recull en les entrevistes, molts entrevistats/des creuen que el material que els hi hem facilitat és d'utilitat, i majoritàriament pensen que té utilitat sobretot el dossier adjunt de currículums, tot i que hi ha alguns que pensen que els nostres llicenciats/des prefereixen l'empresa pública a la privada, com ens deia un cap de recursos humans: "(...) he estat veient aquests currículums que m'heu enviat i ningú no vol anar a l'empresa privada, tothom diu que vol anar a lo públic".

Les visions crítiques solen argumentar que manca concreció en l'informació enviada i sobretot que manquen propostes aplicades concretes i operatives com deia un director de recursos humans: "(...) propostes teòriques en reps mil cada dia. En teoria tothom pot arreglar, però la pràctica és més complicada (...) Jo el que vull sapiguer és a la pràctica com puc resoldre les coses, vull jurisprudència. El que no vull és la llei, sinó el que han sentenciat els jutges".

Fins i tot hi ha un funcionari municipal que ha remarcat com a fet molt positiu la idea d'aquesta actuació empresa per empresa fent entrevistes, aquesta aproximació a l'entorn que hem realitzat, més enllà de l'estricta informació dels fulletons i

dels currículums que també li han semblat prou exhaustius. També queda clara una crítica generalitzada per molts entrevistats/des respecte a que no hem de confondre la informació a nivell acadèmica amb la informació per a les empreses, assenyalant alguns d'ells que en els fulletons que han rebut sovint es cau en aquesta confusió.

2.2. (II) *Percepcions sobre el mercat de treball en general.*

Un dels temes recurrents entre els entrevistats/des és la saturació del mercat pel que fa als titulats universitaris, donant-se una situació d'un mercat de persones força preparades que no troben feina quan han acabat la carrera.

Tanmateix alguns consideren que hi ha bones expectatives si es basa la oferta de titulats universitaris sota el criteri de la polivalència, i sobre la generació d'un mercat específica pel llicenciats/des de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia. Així un responsable d'una consultoria creu que és prioritari establir un mercat de gabinet d'assessorament al món de les institucions públiques i a les grans corporacions. Això donaria una sortida de gran capacitat pel llicenciats/des de la facultat. De fet diu que "... aquí hi ha una demanda de mercat que s'ha de despertar, que és molt important, que és la funció de gabinet dels polítics. Jo crec que aquí hi hauria un gran mercat per politòlegs i sociòlegs, que avui en dia, en el nostre país és quasi inexistent."

Tan mateix algun altra entrevistat considera que el mercat és flexible, pel laqual cosa pot canviar la demanda d'uns llicenciats/des per uns altres, com ara els de la Facultat.

2.3. (III) Importància d'una titulació universitària concreta versus importància de les habilitats i capacitats personals.

2.3.1. (III)a Discurs sobre la preponderància
d'una titulació universitària concreta
tot i reconeixent la importància
de les habilitats i capacitats personals.

Les opinions generades a partir d'aquesta qüestió, farien referència, bàsicament, al fet que consideren, a l'hora de seleccionar el personal persones llicenciades en Dret, Graduat Social, Psicologia i Enginyeria.

Alguns entrevistats/des seleccionen el personal, en funció de l'especialitat que es té i dels llocs de treball disponibles. Per alguns el model que els ha funcionat ha estat el Econòmiques i el de carreres Tècniques, cosa que els fa conservadors davant d'altres titulacions. Així un responsable d'una coneguda empresa d'alimentació considera que "el model econòmiques ens ha funcionat i ens funciona, llavors perquè hauriem de canviar", mentre que una responsable d'una consultoria diu que "hi ha una tendència a carreres de tipus més tècnic".

Algún altre entrevistat consiera que és força important a part de la titulació universitària haver fet algun Master en l'àmbit empresarial, com de tenir formació complementària en qüestions com informàtica, dret laboral, etc.

2.3.2. (III)b Discurs sobre la preponderància de les
habilitats i capacitats personals
més enllà d'una titulació universitària concreta.

La majoria dels entrevistats ha coincidit en remarcar la importància de les habilitats i capacitats personals per sobre d'una titulació universitària concreta.

Per una banda, alguns consideren que el que tenen en compte de les titulacions educatives a l'hora de seleccionar el personal és el nivell d'estudis assolit, diferenciant clarament qui ha fet una carrera universitària de qui no. Però a l'hora de considerar la titulació concreta, deixen que sigui un factor força relatiu i d'un pes feble. De fet es podria resumir aquesta concepció amb l'expressió d'un responsable d'una coneguda empresa de assegurances, el qual diu que "el tipus de llicenciatura, ... jo el consideraria com un adjectiu ... que pot ser fins hi tot anegdòtic"

Per l'altra banda, força entrevistats/des posen en evidència que el que volen i el que la universitat dona són persones que siguin polivalent, que sàpiguen pensar, organitzar i sobre tot resoldre els problemes amb els que s'hagin d'enfrontar. Persones que siguin obertes i disposades a estar al dia. Així una responsable d'una consultoria considera que "... que cada vegada més la persona que es busca per uns determinats llocs, es busquen unes

determinades potencialitats de versatilitat de polivalència, de que sàpiga pensar, de que cada vegada és menys especialitzat tot. Potset s'ha de buscar més en funció de les carecterístiques personals, d'unes potencialitats professionals, que no pas en funció potser d'uns continguts molt teòrics."

Així, es planteja per part d'alguns entrevistats/des que la universitat ha de ser una institució de formació bàsica, sense entrar en definicions massa estrictes de curriculumus que mai podran ajustar-se exactament a la realitat, doncs en aquesta hi ha un procés de constant diversificació. Ha de donar, i de fet dona, un mètode, una serietat, una constància i força en el treball.

Alguns entrevistats/des considerar que aquests elements prenen importància en funció del lloc que s'ocupi en la jerarquia. De fet un responsable d'una administració pública considera que "conforme anem pujant en lo que podria ser la piràmide professional, la professionalitat és menys important i entre en joc unes altres qualitats i habilitats personals..."

També es considera que aquesta formació polivalent a qual se li dona força importància en ells llicenciats/des universitaris ja es recull de forma satisfactòries en carreres com Econòmiques, Dret, Ciències Polítiques i Sociologia.

Cal també afegir que intentar definir prèviament el lloc de treball des de l'universitat és força relatiu, doncs sovint cada persona acaba realitzant una professió específica segons la oportunitat de treball que obtingui, si no es tracta de vocacions

força definides. Així els perfils no són clars i depenen del context de cada empresa.

**2.4. (IV) Característiques generals dels llocs de treball
(adients o afins als estudis impartits per la Facultat)
que les empreses demanen.**

2.4.1. (IV)a Criteris de selecció de personal.

Segons el que es recull en les entrevistes, hi ha un acord força general en valorar positivament el fet que els possibles professionals siguin polivalents com ens deia un directiu d'una empresa d'alimentació: "(...) De fet, a l'hora de seleccionar es vol un personal amb unes determinades especialitats, però que a l'hora puguin ser polivalents".

També cal fer una observació general, i és que en les grans empreses es prefereix un perfil de persona sense cap experiència per poder-la formar a poc a poc en la propia empresa segons un directiu d'una empresa d'alimentació: "(...) formació dintre de l'empresa i carrera dins de la mateixa. El punt de partida per a un llicenciat a Nestlé és un sou de tres milions dos-centes-mil, i un cicle de tres anys, en el qual es forma i s'hi posen les bases per a la carrera laboral. Aquesta formació implicarà anar per diversos sectors i àmbits", i en canvi en les altres empreses, menys grans, el treballador ha d'aportar ja l'experiència ens diu una directiva d'una empresa de consultoria: "(...) amb bon expedient acadèmic, amb anglès, amb inquietuts, que hagin fet algun treball de pràctiques".

2.4.2 (IV)bis Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des de la Facultat.

Segons el que es recull en les entrevistes, hi ha alguns entrevistats/des que opinen molt diferenciadament de Polítiques que de Sociologia, com una directiva d'una empresa de consultoria: "(...) Sociologia no ho associes tant a un àmbit concret com en el cas de Ciències Polítiques i de l'Administració, on saps segur el que està buscant aquesta persona. La direcció cap a on va aquesta persona és molt més clara, l'administració".

Pel contrari, hi ha altres entrevistats/des que opinen que ambdues titulacions poden donar serveis semblants a l'empresa com opina un directiu d'una empresa consultora: "(...) En la funció que fem nosaltres, jo crec que s'inscriuen completament, és a dir, nosaltres som uns consultors de política, d'organització i de comunicació al món públic, i per tant, diguem que pràcticament tots els àmbits del nostre treball serien adequats a aquestes titulacions".

Hi ha força opinions pel que respecta a Sociologia, i coincideixen bàsicament en tasques com: àrees d'organització i desenvolupament, relacions laborals, formació i promoció.

Un funcionari municipal opinava al respecte que els llicenciats/des d'aquesta facultat poden entrar en

l'administració com a tècnics generals per la seva polivalència, i alhora poden tenir cabuda en àrees més específiques.

Allà on la resposta és més rotunda respecte a les possibilitats laborals dels nostres llicenciats/des és en el cas d'un directiu d'una empresa consultora: "(...) en la funció que fem nosaltres, jo crec que s'inscriuen completament, és a dir, nosaltres som uns consultors de política, d'organització i de comunicació al món públic, i per tant, diguem que pràcticament tots els àmbits del nostre treball serien adequats a aquestes titulacions".

2.4.3. (IV)b Percepció de les possibilitats laborals a l'empresa dels llicenciats/des en la secció de Polítiques.

Bàsicament els entrevistats/des opinen que els llicenciats/des en Ciències Polítiques i de l'Administració s'han de dedicar a, segons una directiva d'una empresa consultora: "(...)temes com comerç internacional, treballar en una organització de caire públic, govern local, totes les assignatures que té van orientades cap a aquestes qüestions".

També hi ha algunes empreses, segons un directiu d'una empresa alimentària, que opinen que poden tenir una funció en la seva plantilla: "(...)en aquelles empreses que per les dimensions i interessos que tenen poden necessitar d'aquests professionals per tal d'establir relacions amb els poders polítics i socials del lloc on s'estableixin".

També és convenient recollir l'impressió d'un periodista quan diu que els llicenciats/des en Ciències Polítiques podrien fer part del cos de redactors d'un diari, i més en concret de les seccions de política i societat.

2.4.3.1. (IV)ba Activitats laborals que poden realitzar.

2.4.4. (IV)c Percepció de les possibilitats laborals
a l'empresa del llicenciats/des en la secció de Sociologia.

Majoritàriament, els entrevistats/des solen coincidir en les tasques a realitzar pels sociòlegs: recursos humans, investigacions de mercat, estudis qualitatius i quantitatius, màrketing, ...

També és coincident l'accent que posen en el tema de la creació de gabinets d'estudi tal i com ens diu un funcionari municipal: "(...)un altre nucli on podrien tenir una bona sortida professional és tot lo que són gabinets d'estudi lligats o bé a cada un dels departaments o àmbits i grans branques de l'administració municipals, o bé inclús lligats dins de l'alcaldia (...)".

Hi ha un raonament genèric que es fan diversos entrevistats/des i és prou interessant com per a recollir-lo; es tracta de la idea de la Sociologia com a disciplina que pot anar més enllà d'altres disciplines, que pot aportar noves solucions, és a dir que allà on no arriba un psicòleg per arribar-hi un sociòleg, amb el seu instrumental metodològic i analític específic.

També hi ha extesa la idea de que el perfil professional que ocupa un psicòleg és perfectament homologable amb el d'un sociòleg, l'única diferència és que els psicòlegs porten molts més anys consolidant la seva disciplina en el camp professional.

La majoria dels entrevistats/des coincideixen en remarcar que veuen molt més definida l'incorporació d'un sociòleg en el món de l'empresa que no pas un polítòleg (a excepció del periodista i d'un directiu d'una empresa consultora).

2.4.4.1. (IV) ca Activitats laborals que poden realitzar.

Bàsicament les opinions es concentren en dues o tres tasques específiques, segons un cap de recursos humans d'un gran hospital: "(...)en el món del màrketing, en les relacions laborals, en la formació".

També hi ha d'altres opinions al respecte, tot i ser força afins, com la d'un treballador de banca: "(...)El comercial o màrketing, o imatge corporativa, pensant que fa estudis de mercat".

Un dels entrevistats/des que més s'escapa d'aquestes definicions possibles de tasques a realitzar pels sociòlegs és un funcionari municipal: "(...)podria estar en qualsevol del àmbits, des del turisme passant per la cultura o benestar social".

Hi ha diversos entrevistats/des que pensen que els empresaris haurien de tenir visió de futur i contractar en plantilla sociòlegs en càrrecs de confiança i assessorament constant, per tal de saber en tot moment com estan els treballadors, quines demandes realitzen i quins problemes hi ha.

2.4.5 (IV) d Dificultats i disponibilitats de considerar
la possible incorporació
dels llicenciats/des de la Facultat a l'empresa.

Normalment l'argument emprat per alguns entrevistats/des ha estat el de que els politòlegs i sociòlegs no partien d'uns coneixements directament aplicables a l'empresa i això era contraproduent per a aquesta, segons un cap de recursos humans: "(...) El sociòleg, si no fa la seva tasca d'investigador concreta quina tasca fa al principi en una empresa? (...) el Graduat Social, i nomès entrar ja se li fan fer altes, baixes, seguretat socials, nòmines (...) escrits pocs, anàlisi d'alguns convenis, coses que ha après en els seus estudis i sap fer, directament".

Els mateixos entrevistats/des tenen la percepció que les nostres llicenciatures estan molt més directament enfocades cap al sector públic que no pas al privat, i a més els hi ho confirma el dossier de currículums enviat que així sembla mostrar-ho, com diu una directiva d'una consultora: "(...) Pel que he llegit la carrera va enfocada al que seria organitzacions públiques, inclús internacionals".

Una empresa de consultoria per a institucions públiques es mostra a sí mateixa com a excepció, ja que ens diu que està creant un mercat pràcticament inexistent i nou al nostre país, un mercat

ad hoc per a politòlegs i sociòlegs, en el que hi haurà moltes tasques a acomplir que encara avui no es veuen clarament per a moltes institucions que ho haurien de saber.

2.4.6. (IV)e Raons per les quals s'accepten o no altres titulacions enfront de les de la Facultat.

Hi ha alguns entrevistats/des que pensen que, en el fons, el tipus de llicenciatura concreta no és tant essencial, que tothom té problemes al principi, com deia un director de recursos humans: "(...)no saps el que vaig patir al principi. Jo vaig sortir de dret l'any 1957, i feia de passant al despatx d'un advocat, i feia de tot, des de obrir la porta a anar-li a buscar el correu. Després vaig entrar en una empresa i feia d'ajudant de l'assessor jurídic, i vaig anar aprenent poc a poc, amb un nivell retributiu baixíssim, però jo content, perquè volia aprendre -el dia de demà ja guanyaré diners".

Però hi ha força entrevistats/des que pensen que hi ha un tipus de llicenciatura que els va millor i es basen en l'experiència acumulada durant tots els anys de feina i contractacions: "(...)Com fins ara aquest esquema ha funcionat, l'empresa es mou amb un estereotip que lliga el fet de ser llicenciat en Econòmiques o Empresarials amb bons resultats, estereotip que sorgeix de la costum. Es crea un hàbit. Això porta a ser conservador davant de noves titulacions.

Cal assenyalar que un directiu de banca va dir-nos que en la seva entitat financera fan forces estudis de clima humà, i que per a aquest tema específicament ell hi veia millor un sociòleg que no

un polítòleg.

El tret comú que tots els entrevistats/des han assenyalat és l'importància d'una formació genèrica i polivalent ensems a una d'específica i tècnicament competent.

2.5. (V) Vinculació Universitat-Empresa.

2.5.1 (V) a Tipus de vinculació.

La majoria dels entrevistats/des consideren positiu la realització de pràctiques a l'empresa doncs permeten que l'estudiant un cop acabi la carrera conegui el món laboral i no tans sols tingui coneixement teòrics. Les pràctiques es consideren en dues modalitats: o bé treballant en l'empresa durant un temps, aprenent i col.laborant en tasques que s'hi realitzen, o bé realitzant algun estudi o treball a on la font d'informació és l'empresa, sempre que no faci referència a temes delicats. Aquesta modalitat de pràctiques també pot ser una mena de col.laboració per estudiants de tercer cicle i professors. Les pràctiques poden ser remunerades o no, donen una formació específica i generalment es realitzen les estades durant el mesos d'estiu. També es recull l'opinió que seria positiu realitzar pràctiques de forma rotatoria en diverses empreses. Es considera un valor afegit la persona que aporta en el seu curriculum la realització de pràctiques, doncs mostra un interès, que va més enllà de cobrir l'expedient acadèmic.

Tanmateix hi ha un entrevistat que al la qüestió de l'experiència que poden oferir les pràctiques no n'està molt segur, doncs considera que prefereix tenir persones titulades per'sense experiència per tal de donar-ne la formació específica directament des de l'empresa.

Altres formes de vinculació que és consideren són el fòrums d'ocupació, presentacions del que poden oferir les persones llicenciades en Sociologia i Ciències Polítiques, presentacions del que poden oferir les empreses als estudiants, treballs conjunts entre empresa i universitat en qüestions concretes, conferències i seminaris dels propis professionals que poden donar exemples concrets i arguments, . En últim terme realitzar trobades com a mínim anuals, per tal de mantenir la memòria desperta.

2.5.2. (V)b Disponibilitat i/o vies
per a aquesta vinculació amb la Facultat.

La majoria dels entrevistats/des consideren que es podria estudiar la possibilitat d'establir algun tipus de vinculació però segons del que es tracti i quan. Així pel que fa a les pràctiques caldria abans veure en quines tasques es podrien inscriure's, que alguns entrevistats/des situarien en les àrees de marketing i investigacions de mercat i recursos humans.

Alguns consideren però com a pas previ que els propis estudiant defineixen per quins camins volen anar, doncs tampoc tindria sentir establir pràctiques amb empreses quan la gran majoria de les persones que s'han interessat en enviar curriculum posen com a preferència treball en administracions públiques.

En tot cas, alguns consideren que les pràctiques no haurien de suposar una invenció de tasques a realitzar, sinó que l'aspirant s'inscrigués en les activitats que es realitzen normalment en l'empresa. També es considera que aquestes pràctiques, i en general tot tipus de vinculació ha de passar per la Facultat.

Es considera com a possible la col.laboració, per'prèviament s'ha d'estudiar, doncs cal explicitar quins són el interessos de la Facultat i quins els de l'empresa, per tal d'arribar a un acord. En últim terme, l'empresa no hi pot surti perdent, n'ha d'obtenir

algun tipus de profit. Així un responsable una empresa industrial afirmava que "... a l'empresa el que li interessa és la rendabilitat i costos baixos. L'empresa no fa res desinteressadament, que és normal."

**2.6. (VI) Propostes concretes dirigides
a la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia.**

2.6.1. (VI)a Suggestions per a complementar o millorar els estudis impartits per la Facultat.

Les qüestions sorgides a partir d'aquest punt fan referència, segons alguns entrevistats/des, bàsicament, a que seria necessari incloure en els estudis continguts que fassin referència al desenvolupament de les persones i a la previsió dels llocs de treball. Tanmateix considera també interessant assignatures com el marketing. De fet, un responsable d'una consultoria afirma que "... el marketing segueix sent una mena de gran assignatura pendent, em sembla, al món universitari, i en el que són les professions diguem de les Ciències Socials públiques tampoc està massa conreat. Aquí hi ha forats."

Tanmateix es considera que cal que la disciplina assoleix una capacitat que permeti dotar-se un aparell instrumental i metodològic que permeti resoldre problemes concrets, més enllà del món acadèmic.

2.6.2. (VI)b Altres.

Un de les propostes més recurrent és la d'indicar-nos que cal que ens definim com a professional que tenim unes determinades potencialitats i capacitats que ens distingeixen dels altres titulats. Per tant cal elaborar una mena de "catàleg" a on aquest elements s'hi recullin.

Alguns consideren que podriem ocupar una gran diversitat de llocs de treball, però cal definir alguna àrea per tal de fer-se un forat definit. Així seria convenient, consideren alguns entrevistats/des, que cal identificar el llicenciats/des

en Sociologia i Ciències Polítiques amb alguna idea concreta, i també fer una recerca de les necessitats de les empreses per tal de mostrar com aquests llicenciats/des les poden ajudar.

Així un responsable d'una consultoria considera que "heu de mirar les demandes de les empreses, les seves necessitats, i oferir el vostre millor producte per resoldre problemes. Els possibles clients seran els que us ajudaran a posicionar la vostra carrera."

Una altra proposta que es fa a la Facultat és la necessitat de que les Borses de Treball funcionin, cosa que a Catalunya no succeeix, fora de les universitats privades. Cal doncs, consideren tenir personal fixe que se'n ocupi de manera estable, per tal de tenir un interlocutor vàlid i creant bases de dades informatitzades per tal d'agilitzar les consultes.

També es demana a la facultat que faci una funció educativa de les institucions d'àmbit públic per tal de assenyalar quina mena de professionals necessita. Cal que faci una operació de conscienciació de la necessitat de disposar dels llicenciats/des en Ciències polítiques i Sociologia per tal d'eleaborar tasques de reflexió i disseny (un mercat nou) i no tant de gestió (hi ha pocs llocs de treball i molta més competència). Així un responsable d'un consultoria afirma que "... hi hauria sobretot una estratègia ideològica de la Facultat de convèncer el polítics de la conveniència de dissenyadors de política, de dissenyadors

de relacions interinstitucionals, de reflexió en termes de planificació, en termes d'organització, en termes de màrketing que hi ha unes necessitats immenses i que no estan cobertes per ningú." Per tal de fer això serien necessari fer publicacions, simposioms, conferències, seminaris, reunions, difondre experiències d'altres països, etc., per tal d'assolir aquesta consicenciació.

Finalment, per part d'un responsable d'una consultoria es demana a la Facultat i especialment al professorat una solució pel que fa al que considera competència deslleial que pràctica el profesorat a l'hora de realitzar recerques que s'encarreguen. Afirmar que desde la universitat s'ofereix un producte de menys cost, amb el valor afegit que és la universitat qui el realitza, cosa en la qual una empresa privada no pot competir. Es considera que aquesta competència acaba afectant al propis professionals que forma la Facultat. La solució que proposa és la elaboració d'un codi ètic i que el professorat deixi d'utilitzar la universitat per treure feina a les empreses. així afirma que "... s'estan produint precedents que poden arribar a situacions preocupants, jo crec que aprofundir en aquesta línia no seria sa i a més faria que alguns ens plantegessim fin i tot de defensar els nostres interessos."

2.7. (VII) *Altres.*

Hi ha diverses reflexions que s'escapen d'alguna manera dels temes estrictes tractats anteriorment.

Per exemple, un cap de recursos humans es demana: "(...)què aporteu vosaltres de nou que no aportí un psicòleg, un graduat social o que no aportí una persona que hagi fet un màster en recursos humans a ESADE, IESE?"

També hi ha un concepte clau que assenyalen força entrevistats/des que es vehicula en forma d'interrogant: "(...)Quines eines té un sociòleg per a intervenir?".