

Quadre 10.3.27. Valoració d'alguns aspectes importants de la formació

	Poc importants		Convenients		Imprescindibles	
- Dots de comandament	0	(0) ¹⁵³	80,00	(100,00)	20,00	(0)
- Autocontrol	0	(0)	20,00	(33,33)	80,00	(66,67)
- Ambició	0	(0)	100,00	(100,00)	0	(0)
- Estalvi	20,00	(0)	60,00	(100,00)	20,00	(0)

Font: Dades de l'enquesta.

Pregunta 10.3. (QII). Sobre la formació del diplomad del futur, per preparar-lo per a diferents rols

Hi ha consens en la formació per al rol de *professional polivalent*, però no hi ha acord sobre el rol de *directiu de PIME*, defensat per les escoles adscrites. Potser aquest és un argument de venda per als seus alumnes.

Quadre 10.3.28. Formació del diplomad per a diferents rols

	Sí		No		Potser	
- Professional polivalent	80,00	(100,00) ¹⁵⁴	0	(0)	20,00	(0)
- Directiu de PIME	60,00	(100,00)	20,00		20,00	(0)
- Assessor de gestió	40,00	(0)	0	(0)	60,00	(100,00)
- Gestor organitzador	40,00	(33,33)	20,00		40,00	(66,66)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁵³ Respostes, en percentatge, de les escoles oficials (respostes de les escoles adscrites).

¹⁵⁴ Ídem.

10.3.7. Síntesi del capítol

De les 14 escoles universitàries que imparteixen la Diplomatura en Ciències Empresarials, vuit són escoles oficials i sis són escoles adscrites. Com que les escoles adscrites són de titularitat i de finançament privats, s'ha pensat que podia ser interessant la comparació dels punts de vista d'ambdós grups.

Sobre els factors interns que influiran més en el futur de les empreses, el major *consens* entre les escoles oficials i les adscrites està en la *formació del personal* i en la *implantació de les noves tecnologies*. En canvi, hi ha *manca de consens* pel que fa a la implantació de les tecnologies de la millora de *qualitat*. Les escoles oficials en tenen una opinió més favorable que les adscrites.

Sobre els factors externs, el major *consens* resideix en el factor creixement de la *internacionalització*. Hi ha *manca de consens* en l'estudi de les noves necessitats dels clients. Les escoles adscrites les valoren més favorablement que les oficials.

Sobre les tendències previsible del mercat laboral del futur, els *majors acords consensuats* han estat la major flexibilització laboral, la major importància del treball temporal i la major mobilitat geogràfica.

Sobre el tipus de formació que farà més falta en el futur als diplomats, hi ha major *consens* en què la formació ha de ser generalista i sobre valors personals. D'altra banda, mentre les escoles oficials s'inclinen per la formació més igualitària, les escoles adscrites s'inclinen per una formació més optativa.

Els objectius d'aquestes últimes, més orientats a l'empresa, pot explicar aquesta diferència.

Hi ha *consens* entre les escoles oficials i les adscrites sobre l'ordre d'importància dels continguts generals de la formació, situant les actituds, qualitat i rols, en primer lloc i els coneixements teòrics, en darrer lloc.

Sobre els coneixements de base a impartir als diplomats del futur, *manca el consens* en els coneixements d'Història. Ambdós grups els situen en darrer lloc, però les escoles oficials els consideren més necessaris per al futur, que les escoles adscrites.

Les àrees de coneixement més necessàries en el futur, per als diplomats on hi ha *menys consens* són en la Comptabilitat i auditoria, la Gestió financera i la Informàtica de gestió, que les escoles adscrites valoren més que les escoles oficials.

En l'àrea de Dret *tampoc hi ha consens*, però són les escoles oficials les que la valoren més.

On hi ha *consens* és en les àrees més clàssiques i funcionals de l'empresa: la Investigació de mercats, l'Organització i gestió empresarial, la de Personal i recursos humans i la de Producció i logística.

Sobre com s'haurien de portar a terme les pràctiques a les empreses, les respostes d'ambdós grups mostren un *consens* important en el fet que l'alumne ha de passar per diversos departaments.

Hi ha *consens* en què el diplomad del futur haurà de tenir la capacitat per treballar en equip i també de forma autònoma. Sobre el treball més concret o més abstracte, les escoles adscrites s'inclinen més cap el primer i les escoles oficials, encara que per poca diferència, ho fan cap al treball més abstracte.

Sobre les actituds més importants en el lloc de treball, el major *consens* està en la *disposició per a nous aprenentatges*. La formació continua és ja llei de vida per als diplomats. Les majors *diferències* estan en la *disposició per a la polivalència*, en l'*obertura a noves situacions* i en l'*esperit positiu*. Les tres actituds han estat més puntuades per les escoles adscrites, possiblement per la seva més estreta relació amb el món empresarial.

Sobre les qualitats del futur diplomad, el major *consens* s'ha mostrat en l'*esperit d'iniciativa* i en la *creativitat*, amb uns intervals de variació petita. La formació actual de les escoles hauria de canviar per reforçar aquestes qualitats.

En les qualitats més significatives amb *manca de consens*, les escoles oficials s'han inclinat cap a la *flexibilitat* i les escoles adscrites, cap a l'*organització*, la *intuïció* i la *tenacitat*.

Sobre els rols que a de jugar el diplomad del futur, hi ha *consens* entre escoles oficials i adscrites en el rol de *professional polivalent*. No hi ha *consens*, en canvi, sobre el paper de *directiu de PIME* o d'*assessor de gestió*, més valorats per les escoles oficials, que per les adscrites.

A pesar de la limitada representativitat de les escoles que han respost el *segon qüestionari* —5 escoles oficials (sobre 8 possibles) i 3 escoles adscrites (sobre 6 possibles)—, es ressenyen de forma separada, ja que hi ha alguns aspectes interessants.

Sobre els factors que influiran més en el futur de les empreses, hi ha *consens* en la consideració que seran *decisius* la *competitivitat*, el *domini dels idiomes* i el *treball en equip*.

Hi ha *consens*, sobre la manca de pràctiques a les empreses i el poc coneixement directe de la realitat empresarial, en què són aspectes a tenir en compte per adequar l'oferta educativa del futur a les necessitats laborals.

Sobre la importància de la qualitat personal i l'experiència respecte de la formació, *no hi ha consens*. Les escoles oficials consideren que serà *més important* la qualitat i l'experiència que la formació. Les escoles adscrites consideren només que seran *tan important com altres*.

Sobre la importància, en el futur de les empreses, de l'àrea d'Informàtica de gestió, *hi ha consens* entre els dos grups d'escoles que serà una àrea *tan important com les altres*.

Sobre la possibilitat de cursar a les empreses, en el futur, les matèries de Gestió i Organització empresarial, *no hi ha consens*. Mentre les escoles adscrites responen que *seria important*, les escoles oficials només responen que *possiblement*.

Sobre les pràctiques a les empreses incloses en els plans d'estudis de la Diplomatura de Ciències Empresarials, *hi ha consens* en què seria *imprescindible* o, en tot cas, *convenient*. La complexitat de portar a terme el projecte en els grans centres ha frenat els equips que revisen els plans d'estudis per treballar en aquesta direcció.

Sobre l'actitud ètica i la *submissió a la jerarquia*, *hi ha consens* en què seran actituds *tan important com les altres*.

10.4. Qüestionaris de les petites empreses i de les mitjanes/grans

a) Primer qüestionari

10.4.1. Identificació de les petites empreses i les mitjanes/grans

Les 14 empreses seleccionades s'han dividit en dos grups: petites i mitjanes/grans (segons els criteris establerts en el capítol 6.2), per tal d'esbrinar si les respostes són diferents i ampliar així la informació proporcionada per la comparació de les escoles i de les empreses, com a bloc homogeni.

Les 7 petites empreses i les 7 empreses mitjanes/grans estan ressenyades en l'annex 15.12.

Per comoditat, a partir d'ací, al grup d'empreses mitjanes/grans en direm senzillament grans empreses.

10.4.2. Empresa i mercat laboral del futur

Pregunta 1. Factors que influiran més en el futur de les empreses¹⁵⁵

Els factors interns que tenen *més consens* entre les petites i les grans empreses han estat la formació del personal i la implantació de la qualitat en tots els aspectes de l'empresa.

En canvi, només hi ha un *consens feble* en la implantació de les noves tecnologies. Les grans empreses les valoren més que les petites.

Quadre 10.4.1. Factors interns que influiran més en el futur de les empreses.

Respostes de les petites empreses i grans

– Formació del personal	85,71	(85,71) ¹⁵⁶
– Implantació de <i>qualitat</i> en tots els aspectes de l'empresa	71,42	(71,42)
– Implantació de <i>noves tecnologies</i>	57,14	(71,42)
– Treball en <i>equip</i>	14,28	(28,57)
– Increment d' <i>automatització</i> en els processos administratius	14,28	(28,57)
– Noves fórmules de <i>màrqueting</i>	42,85	(0)
– <i>Descentralització</i> organitzativa	14,28	(14,28)
– Ús creixent del <i>just-in-time</i>	14,28	(0)
– Reducció de la <i>mà d'obra</i> , especialment la menys qualificada	0	(14,28)
– Noves tècniques <i>comptables</i> i auditories periòdiques	0	(0)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁵⁵ Els criteris emprats per valorar el *consens* o *manca de consens* són els que s'indiquen en el capítol 6.4.

¹⁵⁶ Les respostes, en percentatge, de les petites empreses van en primer lloc (les respostes de les empreses grans van entre parèntesi)

Els factors externs que han tingut el *consens de tots els experts* són l'estudi de les noves necessitats dels clients, el creixement de la internacionalització i el domini dels idiomes. Aquests dos últims estan estretament relacionats.

Quadre 10.4.2. Factors externs que influiran més en el futur de les empreses. Respostes de les petites empreses i grans

– Estudi de noves necessitats dels <i>clients</i>	85,71	(100,00) ¹⁵⁷
– Creixement de la <i>internacionalització</i>	57,14	(57,14)
– Necessitat del domini dels <i>idiomes</i>	57,14	(42,85)
– Augment de la relació <i>proveïdor-empresa</i>	28,57	(42,85)
– <i>Cicle de producte</i> més curt	28,57	(14,28)
– Creixent importància de la <i>publicitat</i>	28,57	(0)
– Major importància de la <i>segmentació</i> dels mercats	0	(28,57)
– <i>Oligopolització</i> creixent	14,28	(0)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 2. Tendències previsible del mercat laboral del futur

Hi ha *consens* entre els experts en què hi haurà una major flexibilització laboral.

Sobre la importància de la qualitat personal i l'experiència per sobre de la formació *no hi ha consens*. Les petites empreses creuen més en la qualitat personal i l'experiència, que les grans.

¹⁵⁷ Les respostes, en percentatge, de les petites empreses van en primer lloc (les respostes de les empreses grans van en segon lloc i entre parèntesi)

Sobre la major mobilitat geogràfica *tampoc hi ha consens*: Les grans empreses hi estan més d'acord que les petites, a les quals afecta menys el tema.

Quadre 10.4.3. Tendències del mercat laboral del futur. Respostes de les petites empreses i grans

	D'acord	En desacord		Indiferent	
– Major <i>flexibilització</i> laboral	85,71 (100,00) ¹⁵⁸	14,20	(0)	0	(0)
– Major importància del treball <i>temporal</i>	42,85 (85,71)	14,20	(0)	42,85	(14,28)
– <i>Inadequació</i> oferta educativa/ necessitats laborals	42,85 (42,85)	42,85	(28,57)	14,28	(28,57)
– Més importància de la <i>qualitat personal i l'experiència</i> que la formació	71,41 (28,57)	28,57	(42,86)	0	(14,28)
– Major <i>mobilitat</i> geogràfica	57,14 (71,42)	14,28	(14,28)	28,57	(14,28)
– Més afiliació <i>sindical</i>	0 (42,85)	57,14	(28,57)	42,85	(28,57)
– Retard de les <i>jubilacions</i>	14,28 (28,57)	42,85	(57,14)	42,84	(14,28)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁵⁸ Respostes de les petites empreses (respostes de les grans empreses). Totes en percentatges.

10.4.3. Formació i futur

Pregunta 3. Formació que farà més falta en el futur

Sobre la formació *especialista* o *generalista*, *no hi ha consens clar*. Les petites empreses s'inclinen per la *formació especialista* i les grans, per la *generalista*.

En la tria entre formació *igualitària* o *més optativa*, el *consens* dels dos grups s'inclina cap a l'*optativa*.

Pel que fa a la formació sobre *valors* *no hi ha consens*. Les petites empreses s'inclinen clarament cap a al formació en *valors*, i les grans, no és defineixen clarament.

Quadre 10.4.4. Formació que farà més falta en el futur. Respostes de les petites empreses i de les grans

71,42(57,14) ¹⁵⁹	Especialista / Generalista	28,57 (42,85)
14,28 (0)	Igualitària / Més optativa	71,42 (71,42)
0 (28,57)	Estrictament professional / Sobre valors personals	85,71 (42,85)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁵⁹ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans empreses).

Pregunta 4. Continguts generals de la formació del diplomat del futur

No hi ha consens¹⁶⁰ entre els continguts escollits pels dos grups. Mentre que les petites empreses s'inclinen per les *actituds, habilitats i rols* i per les *habilitats empresarials*, les grans empreses s'inclinen pels *coneixements instrumentals* i pels *coneixements teòrics*.

A banda, també s'observa una ampla dispersió de les puntuacions. Hi ha opinions diverses.

Quadre 10.4.5. Continguts generals de la formació. Respostes de les petites empreses i de les grans

	Mitjanes	Intervals
– Les actituds, qualitats i rols (motivació, p. ex.)	9,14 (7,85) ¹⁶¹	7/10 (5/9)
– Les habilitats empresarials (màrqueting, p. ex.)	8,14 (7,71)	6/9 (5/9)
– Els coneixements instrumentals (idiomes, p. ex.)	7,71 (8,57)	7/8 (5/10)
– Els coneixements teòrics (matemàtiques, p. ex.)	6,00 (7,43)	3/7 (5/10)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁰ Segons els criteris de l'apartat 6.4.

¹⁶¹ Puntuacions de les petites empreses (Íd. de les grans).

Pregunta 5. Coneixements de base a impartir als diplomats del futur

No hi ha *consens* en l'ordre dels coneixements de base, *ni ha* en la seva valoració. A més, les grans empreses, sistemàticament, han valorat més totes les opcions. Les respostes tenen, com les del grup anterior, un grau de dispersió elevat.

Quadre 10.4.6. Coneixements de base. Respostes de les petites empreses i les grans

	Mitjanes		Intervals	
- Sociologia i Psicologia	6,50	(7,00) ¹⁶²	5/8	(5/9)
- Matemàtiques	6,33	(7,33)	3/8	(6/8)
- Economia teòrica	5,50	(7,83)	4/7	(6/10)
- Història	4,83	(5,16)	3/8	(1/8)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 6. Àrees de coneixement més necessàries en el futur. ¿Quines es podrien impartir (parcialment) a l'empresa? ¿En quines contractaria més personal?

Sobre l'àrea que serà més necessària en el futur el *consens* més clar està en l'àrea d'idiomes. D'altra banda, mentre les petites empreses s'inclinen per la Comercialització i el màrqueting, les grans empreses ho fan pels Recursos humans i la Gestió internacional. *No hi ha doncs, consens* en aquestes àrees.

¹⁶² Puntuacions de les petites empreses (í.d. de les grans empreses).

Sobre les àrees que es podrien impartir a l'empresa, només es veu clar que les petites empreses (però no les grans) s'inclinen per l'Organització i gestió empresarial.

Sobre les àrees en què l'empresa contractaria més personal, com a indicatiu de futures necessitats formatives, no hi ha hagut respostes suficientment significatives.

Quadre 10.4.7. Sobre les àrees de coneixement. Respostes de les petites empreses i de les grans

	Més necessàries en el futur	A impartir a l'empresa	Contractaria més personal
– Comercialització i màrqueting	100,00(57,14) ¹⁶³	28,57 (42,85)	28,57 (28,57)
– Comptabilitat i auditoria	14,28 (28,57)	57,14 (14,28)	28,57 (14,28)
– Dret	14,28 (28,57)	14,28 (0)	42,84 (0)
– Economia teòrica/Matemàtiques	14,28 (28,57)	28,57 (0)	14,28 (0)
– Gestió financera	57,14 (42,85)	57,14 (14,28)	14,28 (0)
– Gestió internacional	57,14 (71,42)	14,28 (28,57)	28,57 (0)
– Idiomes	72,42 (85,71)	0 (0)	0 (0)
– Informàtica de gestió	42,85 (28,57)	57,14 (71,42)	0 (14,28)
– Investigació de mercats	42,85 (42,85)	14,28 (14,28)	14,28 (14,28)
– Organització i gestió empresarial	57,14 (57,14)	71,42 (14,28)	14,28 (0)
– Personal i recursos humans	28,57 (85,71)	28,57 (42,85)	0 (0)
– Producció i logística	57,14 (57,14)	28,57 (42,85)	57,14 (14,28)

Font: dades de l'enquesta

¹⁶³ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans empreses).

Pregunta 7. Com s'haurien de fer les pràctiques a les empreses

Hi ha consens en què els alumnes en pràctiques haurien de passar per diversos departaments per formar-se.

Les petites empreses donen suport a les sessions impartides per especialistes de l'empresa. Les grans empreses, no ho fan. No hi ha, per tant, consens en aquest aspecte.

Quadre 10.4.8. Com fer les pràctiques a les empreses. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Passant per diversos departaments	71,42	(71,42) ¹⁶⁴
- Amb sessions teoricopràctiques d'especialistes de l'empresa	71,42	(28,57)
- Entrar directament en les activitats complicades	0	(14,28)
- Les pràctiques no són imprescindibles	0	(0)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁴ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans empreses).

Pregunta 8. Capacitats de treball del diplomad del futur

Hi ha consens clar en què el diplomad haurà de tenir la capacitat de treball en equip i també de treball concret més que l'abstracte.

Quadre 10.4.9. Capacitats de treball. Respostes de les petites empreses i de les grans

71,42 (71,42) ¹⁶⁵	Treball més concret / Treball més abstracte	28,57 (28,57)
42,85 (28,57)	Treball més dirigit / Treball més autònom	42,85 (57,14)
100,00 (100,00)	Treball en equip / Treball més individual	0 (0)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁵ Respostes, en percentatge, de les empreses petites (respostes de les empreses grans).

10.4.4. Sobre les actituds, qualitats i rols

Pregunta 9. Actituds més importants en el lloc de treball

Hi ha consens en les actituds de *fidelitat a l'empresa*, d'*obertura a noves situacions* i de *disposició per a nous aprenentatges*.

L'*esperit positiu*, les petites empreses el valoren més que les grans. *No hi ha consens*.

Es pot assenyalar també un grau de dispersió de respostes molt elevat en les actituds de *submissió a la jerarquia* i *disposició al treball dur*, que han estat també les actituds pitjors valorades.

Quadre 10.4.10. Actituds més importants. Respostes de les petites empreses i de les grans

	Mitjanes		Intervals	
– Esperit positiu	8,86	(7,57) ¹⁶⁶	7/10	(7/9)
– Disposició per a la polivalència	7,28	(8,00)	5/8	(5/10)
– Fidelitat a l'empresa	8,86	(8,33)	6/10	(5/10)
– Obertura a noves situacions	8,28	(8,28)	7/10	(7/9)
– Disposició per a nous aprenentatges	8,71	(8,86)	8/10	(8/10)
– Disposició per al treball dur	6,71	(7,67)	4/8	(5/9)
– Submissió a la jerarquia	4,71	(5,80)	0/7	(1/7)

Font: dades de l'enquesta

¹⁶⁶ Puntuacions de les petites empreses (respostes de les grans empreses).

Pregunta 10. Qualitats del futur diplomad

Hi ha *consens* sobre l'*esperit d'iniciativa* i la *intuïció*.

D'altra banda, sense consens, les petites empreses valoren més l'*organització* i els *dots de comandament*, i les grans empreses s'inclinen per la *flexibilitat* i la *creativitat*.

Hi ha un grau de dispersió de respostes elevat en les qualitats d'*ambició*, *flexibilitat* i els *dots de comandament*.

Quadre 10.4.11. Qualitats del futur diplomad. Respostes de les petites empreses i de les grans

	Mitjanes		Intervals	
- Organització	8,85	(7,71) ¹⁶⁷	7/9	(7/9)
- Dots de comandament	7,57	(6,50)	6/9	(2/9)
- Esperit d'iniciativa	8,43	(8,50)	7/10	(7/10)
- Creativitat	7,86	(8,14)	6/10	(7/10)
- Flexibilitat	6,71	(8,14)	3/8	(7/10)
- Intuïció	7,86	(7,71)	5/10	(7/10)
- Estalvi	6,15	(5,83)	6/8	(5/8)
- Ambició	5,86	(6,83)	1/8	(5/8)
- Autocontrol	7,14	(6,33)	6/8	(5/8)
- Tenacitat	7,71	(6,83)	4/10	(5/8)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁷ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans empreses).

La segona part de la pregunta demanava escollir tres qualitats que haurien de millorar respecte de la situació actual.

Les respostes han estat similars entre els dos grups. Les petites empreses han situat en els primers llocs la *iniciativa*, la *creativitat* i l'*organització* i les grans empreses, la *flexibilitat*, la *creativitat* i la *iniciativa*.

Quadre 10.4.12. Tres qualitats a millorar. Respostes de les petites empreses i de les grans¹⁶⁸

1. iniciativa, 3; organització, 2; tenacitat, 1	(flexibilitat, 2; iniciativa, 1; organització, 1)
2. creativitat, 2; dots de comandament, 1; intuïció, 1	(creativitat, 2; dots de comandament, 1; intuïció, 1)
3. iniciativa, 1; creativitat, 1; organitz., 1	(iniciativa, 2; creativitat, 1; intuïció, 1)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁸ Respostes de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 11. Rols (papers) del diplomad del futur

Hi ha *consens* en què haurà d'estar preparat com a *professional polivalent*.

Les petites empreses s'inclinen, a més, per l'opció *gestor-organitzador*.

Quadre 10.4.13. Rols del diplomad del futur. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Professional polivalent	85,71 ¹⁶⁹	(85,71)
- Gestor organitzador	71,42	(42,85)
- Assessor de gestió	57,14	(42,85)
- Coordinador controlador	57,14	(14,28)
- Directiu de PIME	0	(42,85)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁶⁹ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

b) Segon qüestionari

A pesar de la limitada representativitat de les vuit empreses que han respost el segon qüestionari —3 petites empreses (sobre les 8 possibles) i 5 empreses mitjanes o grans (sobre les 8 possibles)—, s'analitzen les respostes, ja que poden aportar dades interessants.

10.4.5. Identificació de les empreses que han respost el segon qüestionari

Les petites empreses (i institucions) i les mitjanes/grans que han respost el segon qüestionari han estat detallades en l'annex 15.13.

La identificació constituïa la primera pregunta del segon qüestionari.

Com en el capítol anterior, les preguntes del segon qüestionari, per evitar la confusió amb les del primer, van seguides de l'indicatiu QII (Qüestionari II).

10.4.6. Preguntes del segon qüestionari

Pregunta 2. (QII). Sobre els factors que influiran més en el futur de les empreses

En primer lloc, hi ha *consens* que els cinc factors que s'esmenten —*competitivitat, treball en equip, automatització, noves fórmules de màrqueting i idiomes*— són importants.

A més, sobre la *competitivitat* i el *treball en equip*, hi ha *consens* que són *decisius*.

Quadre 10.4.14. Factors interns que influiran més en el futur de les empreses.

Respostes de les petites empreses i de les grans

	Poc important		Com altres		Decisiu	
– El treball en equip serà un factor	0	(0) ¹⁷⁰	0	(20,00)	100,00	(80,00)
– L'automatització dels processos administratius serà un factor	0	(0)	0	(20,00)	100,00	(60,00)
– Les noves fórmules de màrqueting seran factors	0	(0)	33,33	(40,00)	66,67	(60,00)
– El domini dels idiomes serà un factor	0	(0)	0	(40,00)	100,00	(60,00)
– La competitivitat serà un factor	0	(0)	0	(0)	100,00	(100,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷⁰ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 3.1. (QII). ¿En quins aspectes es podria pensar que l'oferta educativa no és l'adequada per a les necessitats laborals?

Hi ha *consens* que manquen *pràctiques a les empreses incloses en la Diplomatura* i que hi ha poc coneixement directe de la realitat empresarial.

No hi ha consens sobre l'excés de matèries teòriques: les petites empreses senyalen que n'hi ha massa, mentre que les grans, ni les han citat.

Quadre 10.4.15. Aspectes de no adequació de l'oferta educativa a les necessitats laborals. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Manca de pràctiques a les empreses incloses en la Diplomatura	66,67	(80,00) ¹⁷¹
- Massa matèries teòriques: matemàtiques, teoria econòmica, etc.	66,67	(0)
- Poc coneixement directe de la realitat empresarial	66,67	(80,00)
- Poca utilització de l'estudi de casos empresarials	33,33	(20,00)
- Poca especialització en temes importants per a l'empresa	0	(40,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷¹ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 3.2. (QII). Sobre la importància de la qualitat personal i l'experiència respecte de la formació.

Hi ha consens. Ambdós grups han considerat que seran factors tan importants els uns, com l'altre.

Quadre 10.4.16. Importància de la qualitat personal i l'experiència respecte de la formació. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Seran factors menys importants	0	(20,00) ¹⁷²
- Seran factors tan importants els uns, com l'altre	66,67	(60,00)
- Seran factors més importants	33,33	(20,00)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 4.1. (QII). Sobre com s'entén el concepte de formació generalista

Hi ha consens que consisteix a tenir una bona base per a una posterior especialització.

Hi ha una resposta de cada grup que considera que els diplomats "han de saber una mica de tot".

Quadre 10.4.17 Concepte de formació generalista. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Tots els estudiants han de tenir els mateixos coneixements	0	(0) ¹⁷³
- Han de tenir una bona base per a una posterior especialització	100,00	(80,00)
- Han de saber una mica de tot	33,33	(20,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷² Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

¹⁷³ Ídem.

Pregunta 4.2. (QII). Sobre la qualificació, en el futur, de les actituds, qualitats i rols

Hi ha *consens* en què seran factors *tan importants com els altres*. Només una petita empresa i dues de grans, els consideren *decisius*.

Quadre 10.4.18. Importància de les actituds. Respostes de les petites empreses i de les grans

- Seran factors poc importants	0	(0) ¹⁷⁴
- Seran factors tan importants com altres	66,67	(60,00)
- Seran factors decisius	33,33	(40,00)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 5. (QII). Sobre els coneixements de base que faran falta en el futur per a la bona marxa de l'empresa

Hi ha *consens* sobre els coneixements d'Economia teòrica que faran falta per a la bona marxa de l'empresa.

No hi ha *consens* sobre els coneixements de Sociologia i de Psicologia, encara que estan valorats, especialment per les grans empreses.

Sobre la Història, encara que està poc valorada, ho han fet més les grans empreses, que les petites.

¹⁷⁴ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Quadre 10.4.19 Coneixements de base. Respostes de les petites empreses i de les grans

	Mitjanes		Intervals	
– Coneixements d'Economia teòrica	7,00	(7,20) ¹⁷⁵	6/8	(5/10)
– Coneixements de Matemàtiques	6,66	(6,60)	5/9	(5/8)
– Coneixements de Sociologia i de Psicologia	6,33	(7,60)	4/8	(7/10)
– Coneixements d'Història	4,33	(5,00)	2/6	(2/7)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 6.1. (QII). Sobre la importància, en el futur de les empreses, de l'àrea d'Informàtica de gestió

No hi ha consens. Totes les petites empreses han considerat decisiva aquesta àrea i les grans empreses, però no totes, *tan important com d'altres.*

Quadre 10.4. 20. Importància de la Informàtica de gestió. Respostes de les petites empreses i de les grans

– Serà una àrea poc important	0	(0) ¹⁷⁶
– Serà una àrea tan important com altres	0	(80,00)
– Serà una àrea decisiva	100,00	(0)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷⁵ Puntuacions de les petites empreses (respostes de les grans).

¹⁷⁶ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 6.2. (QII). Sobre la possibilitat de cursar a les empreses, en el futur, les matèries de Gestió i organització empresarial

Només hi ha *consens*, en la resposta *possiblement*, per part dels dos grups.

Quadre 10.4.21. Possibilitat de cursar a les empreses les matèries de Gestió i organització empresarial. Respostes de les petites empreses i de les grans

– Possiblement	66,67	(60,00) ¹⁷⁷
– Seria important	33,33	(40,00)
– Seria imprescindible	0	(0)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 7. (QII). Sobre les pràctiques a les empreses, incloses en els plans d'estudis de la Diplomatura de Ciències Empresarials

La resposta dels dos grups és positiva, però *no hi ha consens* en la intensitat. Mentre les grans empreses consideren que seria *convenient*, les petites empreses ho consideren *imprescindible*.

Quadre 10.4.22. Sobre les pràctiques a les empreses, incloses en el plans d'estudis. Respostes de les empreses

– No necessàriament	0	(0) ¹⁷⁸
– Seria convenient	33,33	(80,00)
– Serà imprescindible	66,67	(20,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷⁷ Respostes, en percentatge, de les empreses petites (respostes de les empreses grans).

¹⁷⁸ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 8. (QII). Sobre les capacitats de treball dels diplomats del futur

Hi ha *consens total* que, en el futur, els diplomats haurien de posseir les capacitats d'*actuar amb autonomia* i de *treball en equip*, i de poder aplicar-les, segons la situació:

Quadre 10.4.23. Capacitats de treball, segons les empreses

- Poder actuar amb autonomia	0	(0) ¹⁷⁹
- Poder treballar en equip	0	(0)
- Posseir ambdues capacitats i aplicar-les, segons la situació	100,00	(100,00)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 9.1. (QII). Sobre l'actitud ètica, en el lloc de treball

No hi ha *consens* que serà una actitud *imprescindible*. Però, les tres petites empreses que han respost sí que la consideren *imprescindible*, i les grans empreses reparteixen les seves respostes entre *imprescindible* i *tan important com altres*.

Quadre 10.4.24. Sobre l'actitud ètica. Respostes de les empreses

- Serà una actitud poc important	0	(0) ¹⁸⁰
- Serà una actitud tan important com altres	0	(40,00)
- Serà una actitud imprescindible	100,00	(60,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁷⁹ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

¹⁸⁰ Ídem.

Pregunta 9.2 (QII). Sobre l'actitud de submissió a la jerarquia

No hi ha consens. Les respostes estan molt repartides entre les tres opcions proposades. No obstant, entre les respostes *tan important com altres* i *imprescindible*, hi ha el 66,66 % de respostes de les petites empreses i el 80 % de les de les grans empreses. Per tant, aquesta actitud és considerada pels directius de les empreses.

Quadre 10.4.25. Sobre la submissió a la jerarquia. Respostes de les empreses

- Serà una actitud poc important	33,33	(20,00) ¹⁸¹
- Serà una actitud tan important com altres	33,33	(60,00)
- Serà una actitud imprescindible	33,33	(20,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁸¹ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Pregunta 10.1. (QII). Sobre si, en el futur, a la universitat s'hauria de poder aprendre o aprofundir, en aspectes com l'esperit d'iniciativa, la creativitat i els dots de comandament

Encara que *no hi ha consens*, tant les petites empreses, com les grans, ho consideren *convenient* o *imprescindible*, amb uns percentatges agregats del 100 % i del 80 %, respectivament.

Quadre 10.4.26. Aprenentatge a la Universitat de certes habilitats. Respostes de les empreses.

- No és un tema "universitari"	0	(20,00) ¹⁸²
- Seria convenient	66,67	(40,00)
- Serà imprescindible	33,33	(40,00)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 10.2. (QII). Sobre la importància d'alguns aspectes de la formació del diplomad del futur

Hi ha *consens* en què l'*estalvi* és un aspecte convenient.

També hi ha *consens* en l'aspecte de l'*ambició*. Totes les grans empreses el consideren *convenient* i la majoria de les petites que han respost, també.

No hi ha consens sobre els *dots de comandament*. Les petites empreses els consideren *imprescindibles* i les grans, només *convenients*.

¹⁸² Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

Quadre 10.4.27. Importància d'alguns aspectes de la formació. Respostes de les empreses

	Poc important		Com d'altres		Decisiu	
- Dots de comandament	0	(0)	0	(80,00)	100,00	(20,00) ¹⁸³
- Autocontrol	0	(0)	33,33	(60,00)	66,67	(40,00)
- Ambició	33,33	(0)	66,67		0	(0)
- Estalvi	0	(20,00)	100,00	(80,00)	0	(0)

Font: Dades de l'enquesta

Pregunta 10.3. (QII). Sobre la formació del diplomad del futur, per preparar-lo per a diferents rols

Només hi ha consens sobre el rol de professional polivalent.

Sobre els rols d'assessor de gestió i de gestor organitzador, l'acord és més feble.

Quadre 10.4.28. Preparació del diplomad per a diferents rols. Respostes de les empreses

	Sí		No		Potser	
- Professional polivalent	100,00	(80,00)	0	(0)	0	(20,00) ¹⁸⁴
- Assessor de gestió	66,67	(60,00)	0	(0)	66,67	(20,00)
- Gestor organitzador	66,67	(40,00)	0	(0)	33,33	(60,00)
- Directiu de PIME	33,33	(40,00)	0	(40,00)	66,67	(20,00)

Font: Dades de l'enquesta

¹⁸³ Respostes, en percentatge, de les petites empreses (respostes de les grans).

¹⁸⁴ Ídem.

10.4.7. Síntesi del capítol

Les 14 empreses que van respondre els qüestionaris van estar triades, entre d'altres criteris, per la seva mida com a petites i mitjanes o grans empreses. Per tal d'esbrinar si les respostes dels dos grups són diferents i ampliar així la informació proporcionada per la comparació de les escoles i les empreses, es comparen les respectives respostes. El grup d'empreses mitjanes/grans, per simplificar, reb el nom de grans empreses.

Els factors interns on hi ha més consens dels dos grups són la implantació de la qualitat i la formació del personal.

Els factors externs que tenen el consens dels dos grups són l'estudi de les noves necessitats dels clients, el creixement de la internacionalització i el domini dels idiomes (aquests dos últims, estretament relacionats).

Sobre les tendències previsible del mercat laboral del futur hi ha *consens* entre els experts en què hi haurà una *major flexibilitat laboral*.

Sobre la importància de la qualitat personal i l'experiència per sobre de la formació no *hi ha consens*. Les petites empreses creuen més en la qualitat personal i l'experiència, que les grans.

Sobre la major *mobilitat geogràfica tampoc hi ha consens*: Les grans empreses hi estan més d'acord que les petites, a les quals, possiblement, els afecta menys el tema.

Sobre la formació *especialista o generalista*, *no hi ha consens*. Les petites empreses s'inclinen per la *formació especialista* i les grans, per la *generalista*.

En la tria entre formació *igualitària o més optativa*, el *consens* dels dos grups s'inclina cap a l'*optativa*.

Pel que fa a la formació sobre *valors*, *no hi ha consens*. Les petites empreses s'inclinen clarament cap als *valors*, i les grans, no és defineixen clarament.

No hi ha consens sobre els continguts *generals* de la formació del futur. Les petites empreses s'inclinen cap a les *actituds, habilitats i rols* i cap a les *habilitats empresarials* i les grans empreses, cap als *coneixements instrumentals* i cap als *coneixements teòrics*. A banda, també s'observa una àmplia dispersió de les puntuacions, la qual cosa indica opinions diverses.

Sobre l'àrea que serà més necessària en el futur el *consens* més clar està en l'àrea d'*idiomes*. D'altra banda, mentre les petites empreses s'inclinen per la *Comercialització i el màrqueting*, les grans empreses ho fan pels *Recursos humans* i la *Gestió internacional*. *No hi ha, doncs, consens* en aquestes àrees.

Hi ha consens en què els alumnes en pràctiques a les empreses, haurien de passar per diversos departaments per formar-se.

Hi ha consens clar en què el diplomant haurà de tenir la capacitat de *treball en equip* i més de *treball concret* que de treball abstracte. Ambdós grups donen suport a aquestes respostes.

Hi ha *consens* en les actituds de *fidelitat a l'empresa*, *d'obertura a noves situacions* i de *disposició per a nous aprenentatges*. L'*esperit positiu*, les petites empreses el valoren més que les grans. *No hi ha consens*.

Es pot remarcar també un grau de dispersió de respostes molt elevat en les actituds de *submissió a la jerarquia* i *disposició al treball dur*, que han estat també les actituds pitjor valorades.

Sobre les qualitats del futur diplomad, hi ha *consens* sobre l'*esperit d'iniciativa* i la *intuïció*. D'altra banda, les petites empreses valoren més l'*organització* i els *dots de comandament*, i les grans empreses s'inclinen per la *flexibilitat* i la *creativitat*. Hi ha un *grau de dispersió de respostes elevat* en les qualitats d'*ambició*, *flexibilitat* i *els dots de comandament*.

Sobre els rols del diplomad del futur hi ha *consens* en què haurà d'estar preparat com a *professional polivalent*. Les petites empreses s'inclinen, a més, per l'opció *gestor-organitzador*.

A pesar de la *limitada representativitat de les vuit empreses que han respost el segon qüestionari* —3 petites empreses (sobre les 8 possibles) i 5 empreses mitjanes o grans (sobre les 8 possibles)— s'analitzen les respostes comparades, ja que poden aportar dades interessants.

Sobre els factors que influiran més en el *futur de les empreses*, en primer lloc, hi ha *consens* que els cinc factors que s'esmenten —*competitivitat*, *treball en equip*, *automatització*, *noves fórmules de màrqueting* i *idiomes*— són

importants. A més, sobre la *competitivitat* i el *treball en equip*, hi ha *consens* en què són *decisius*.

No hi ha *consens* sobre l'excés de matèries teòriques en la formació futura. Les petites empreses hi estan d'acord, mentre que les grans, ni les han citat.

Sobre la importància de la qualitat personal i l'experiència respecte de la formació, hi ha *consens* sobre la seva consideració. Ambdós grups han considerat que seran factors *tan importants els uns, com l'altre*.

Sobre la qualificació, en el futur, de les *actituds, qualitats i rols*, hi ha *consens* en què seran factors *tan importants com els altres*. Només una empresa petita i dues de grans, els consideren *decisius*.

Sobre els coneixements de base que faran falta en el futur per a la bona marxa de l'empresa, només hi ha *consens* sobre els coneixements d'*Economia teòrica*.

No hi ha *consens*, encara que estan molt valorats, especialment per les grans empreses, els coneixements de *Sociologia* i de *Psicologia*.

Sobre les pràctiques a les empreses, incloses en els plans d'estudis de la Diplomatura de Ciències Empresarials la resposta és positiva per part dels dos grups, però *no hi ha consens* en la intensitat. Mentre les grans empreses consideren que seria *convenient*, les petites empreses ho consideren *imprescindible*.

Sobre l'*actitud ètica* en el lloc de treball, les tres petites empreses que han respost sí que la consideren *imprescindible*, i les grans empreses reparteixen les seves respostes entre *imprescindible* i *tan important com altres*.

Sobre si, en el futur, a la universitat s'hauria de poder aprendre o aprofundir en aspectes com l'*esperit d'iniciativa*, la *creativitat* i els *dots de comandament*, encara que *no hi ha consens*; tant les petites empreses, com les grans, ho consideren *convenient* o *imprescindible*, amb uns percentatges agregats del 100 % i del 80 %, respectivament.

Hi ha *consens* que l'*estalvi* és un aspecte convenient en la formació del diplomad del futur. També hi ha *consens* en l'aspecte de l'*ambició*. Totes les grans empreses el consideren *convenient* i, la majoria de les petites que han respost, també.

Sobre la formació del diplomad del futur per preparar-lo per a diferents rols, *només hi ha consens* sobre el rol de *professional polivalent*. Sobre els rols d'*assessor de gestió* i de *gestor organitzador*, l'acord és més feble.

11. Conclusions

Ja que la tesi tracta de demostrar que existeixen divergències entre la formació que reben els diplomats i les demandes dels empresaris, en aquest capítol es presenten els punts de vista més *divergents* que han aparegut en tot l'estudi.

Es conserven els tres nivells de comparació: els de les escoles i les empreses, en bloc, el de les escoles oficials i les adscrites, i el de les petites empreses i les mitjanes-grans.

A continuació es presenten algunes consideracions personals sobre les respostes dels qüestionaris i es reprenen les preguntes que es plantejaven en el primer capítol i es responen, a la llum dels resultats obtinguts.

També s'afegeix el perfil i el curriculum del diplomant del futur a la llum de les dades explorades i es torna a presentar l'enunciat de la tesi i es proposa la seva confirmació o la seva refutació.

Cal recordar aquí, a l'hora de les conclusions, l'afirmació que es feia en el capítol 5.3, sobre la relativitat dels resultats finals obtinguts que, tot i ser molt interessants, "són només uns inputs més, en el procés"¹⁸⁵, ja que són el fruit de les opinions —qualificades— de vint-i-vuit experts.

¹⁸⁵ GRIMA, J.D.; TENA, J. (1991): *Análisis y formulación de estrategia empresarial*. Ed. Hispano Europea. Barcelona.

11.1. Sobre els resultats comparats

11.1.1. Les escoles i les empreses, en bloc¹⁸⁶

Hi ha tres factors externs que influiran en el futur de les empreses i sobre els quals no hi ha consens: la importància de la *internacionalització* (13 respostes de les escoles i només 8, de les empreses), la importància dels *idiomes* (2 a 7) i en l'estudi de les *noves necessitats dels clients* (9 a 13).

No hi ha consens tampoc, sobre *l'adequació de l'oferta educativa i les necessitats laborals* (9 a 4). Les escoles (*sic*), més que les empreses, consideren que l'oferta educativa és adequada.

Sobre la *qualitat personal i l'experiència vs. la formació*, les empreses consideren, més que les escoles (3 a 7), la importància de la qualitat personal i l'experiència, per sobre de la formació.

Sobre *el tipus de formació que farà més falta en el futur*, és on s'ha apreciat menor consens: les empreses s'han inclinat per la formació especialista (2 a 9) i les escoles, per la formació generalista (12 a 5). És la major diferència (7 respostes) de totes les dels qüestionaris.

No hi ha consens pel que fa a les àrees més necessàries per al futur, les de *Comptabilitat i auditoria* (9 a 3) i de *Dret* (8 a 3). Les escoles les consideren,

¹⁸⁶ En els resultats comparats, en primer lloc es presenten les respostes de les escoles i, en segon lloc, les respostes de les empreses.

amb diferència, més necessàries que les empreses. Cada dia hi ha més tendència a externalitzar aquests serveis a través de gestories, empreses audidores i gabinets d'advocats.

Sobre les *pràctiques a les empreses*, no hi ha consens sobre la forma de dur-les a terme: les escoles proposen que els alumnes han de passar per diversos departaments (13 a 9), però hi ha empreses que proposen centrar-les en alguns departaments, per especialitzar l'alumne (i que a la vegada els siguin més útils).

Sobre el treball *més dirigit o més autònom*, no hi ha consens: Mentre les escoles s'inclinen decisivament pel treball autònom (13 a 7), les empreses no ho tenen tan clar (0 a 5).

Parlant de les *actituds en el lloc de treball*, les escoles situen en segon lloc *l'esperit positiu* i, en canvi, les empreses hi situen la *fidelitat a l'empresa* (actitud que les escoles situen en sisena posició). Aquí doncs, no hi ha consens. A més, els intervals de dispersió de les puntuacions són alts (entre els 5 i els 10 punts).

Sobre la importància de *l'ètica*, tampoc hi ha consens: mentre les empreses la consideren *imprescindible* (6 respostes), les escoles només atorguen 3 respostes a aquesta opció.

La *submissió a la jerarquia*, com a actitud empresarial, és considerada per les escoles *tan important com les altres* (5 respostes) o *poc important* (3 respostes).

Les empreses, per la seva banda, la consideren *imprescindible* (2 respostes), *tan com les altres* (4 respostes) o *poc important* (2 respostes).

Sobre la *flexibilitat*, no hi ha consens, ja que hi ha escoles que la situen en segon lloc, però les empreses la situen en sisè lloc, amb uns intervals de dispersió en les respostes de les empreses força elevats (de 3 a 10 punts).

Tampoc hi ha consens sobre el rol del diplomad del futur. Les escoles el veuen més com a *directiu de PIMES* (8 a 3) i les empreses, el veuen més com a *gestor-organitzador* (5 a 8).

11.1.2. Les escoles oficials i les escoles adscrites¹⁸⁷

Sobre els *factors interns que influiran en el futur de les empreses*, hi ha manca de consens en *la implantació de les tecnologies de la millora de qualitat*. Les escoles oficials en tenen una opinió més favorable que les adscrites (87,50 % a 50,00 %).

Sobre els factors externs, hi ha manca de consens en *l'estudi de les noves necessitats dels clients*. Les escoles oficials les valoren menys favorablement que les adscrites (50,00 % a 83,33 %).

Sobre la formació que farà més falta en el futur, les escoles oficials s'inclinen més per la *formació generalista* (100,00 % a 66,66 %), que per l'*especialista*, i més per la *igualitària* (50,00 % a 0 %), que per l'*optativa*.

Sobre els coneixements de base a impartir als diplomats del futur, manca el consens sobre els coneixements de la *història*. Ambdós grups els situen en darrer lloc, però les escoles oficials els consideren més necessaris per al futur que les escoles adscrites. El grau de dispersió de les respostes és elevat, tant en les escoles oficials (5 a 10 punts), com en les adscrites (3 a 8 punts). També hi ha un grau de dispersió elevat sobre els coneixements *teòrics* (3 a 9 punts, en ambdós grups).

¹⁸⁷ Com a recordatori, ja que s'ha dit en el capítol 6.4, la diferència entre les escoles oficials (8) i les adscrites (6) que han respost els qüestionaris, no permet la comparació directa del nombre de respostes, que seria el més simple. Les comparacions es presenten en percentatges, primer les respostes de les escoles oficials i, en segon lloc, les de les adscrites.

Les àrees de coneixement més necessàries en el futur per als diplomats on hi ha menys consens són la *Comptabilitat i auditoria* (50,00 % a 83,33 %), la *Gestió financera* (50,00 % a 100,00 %) i la *Informàtica de gestió* (25,00 % a 66,66 %), que les escoles adscrites valoren més que les escoles oficials. En l'àrea de *Dret* tampoc hi ha consens, però ara són les escoles oficials (75,00 % a 33,33 %), les que la valoren més.

Sobre el *treball més concret o més abstracte*, mentre les escoles adscrites s'inclinen més cap el primer (37,50 % a 66,66 %), les escoles oficials, ho fan cap al *treball més abstracte*.

Sobre les actituds més importants en el lloc de treball, les majors diferències estan en la *disposició per a la polivalència i en l'obertura a noves situacions*. Les dues actituds han estat més puntuades per les escoles adscrites i van en la direcció de l'empresa en canvi constant.

En les qualitats més significatives amb manca de consens, les escoles oficials s'han inclinat cap a la *flexibilitat* i les escoles adscrites, cap a l'*organització*, la *intuïció* i la *tenacitat*.

Sobre els rols que ha de jugar el diplomat del futur, no hi ha consens sobre el paper de *directiu de PIMES* (62,00 % a 33,33 %) o d'*assessor de gestió* (50,00 % a 16,66 %), més valorats per les escoles oficials, que per les adscrites.

11.1.3. Les petites empreses i les mitjanes-grans¹⁸⁸

Sobre la importància de la *qualitat personal i l'experiència per sobre de la formació*, no hi ha consens. Les petites empreses creuen més en la qualitat personal i l'experiència (71,41 % a 28,57 %), que les grans.

Pel que fa a la *formació sobre valors*, no hi ha consens. Les petites empreses s'inclinen clarament cap als valors (85,71 % a 42,84 %).

No hi ha consens en els continguts generals de la formació del futur. Les petites empreses s'inclinen per les *actituds, habilitats i rols* i per les *habilitats empresarials* i les grans empreses, pels *coneixements instrumentals* i pels *coneixements teòrics*. A banda, també s'observa una àmplia dispersió de les puntuacions, la qual cosa indica opinions diverses. Hi ha un màxim de dispersió de 3 a 7 punts (petites empreses) i de 5 a 10 punts (grans empreses) sobre el tema dels *coneixements teòrics*.

No hi ha *consens* en l'actitud d'*esperit positiu*: Les petites empreses el valoren més que les grans. Es pot assenyalar també un grau de dispersió de respostes molt elevat en les actituds de *submissió a la jerarquia* (0 a 7 i 1 a 7) i *disposició al treball dur* (4 a 8 i 5 a 9), que han estat també les actituds menys valorades.

¹⁸⁸ Se segueixen aplicant els mateixos criteris indicats en l'apartat anterior. Els primers percentatges corresponen a les respostes de les petites empreses i els segons, a les empreses mitjanes/grans.

Sobre les qualitats del futur diplomata, les petites empreses valoren més l'*organització* i els *dots de comandament* i les grans empreses s'inclinen per la *flexibilitat* i l'*ambició*. Sobre aquestes dues qualitats hi ha, però, un grau de dispersió de respostes elevat (1 a 10 i 5 a 8).

Sobre els rols del diplomata del futur, hi ha consens que haurà d'estar preparat com a *professional polivalent*, però les petites empreses s'inclinen, a més, per l'opció de *gestor-organitzador* (71,42 % a 42,85 %).

No hi ha consens sobre l'*excés de matèries teòriques en la formació futura*. Les petites empreses hi són favorables (66,67 % a 0 %), mentre que les grans, ni s'han pronunciat sobre el tema.

Sobre els coneixements de base que faran falta en el futur per a la bona marxa de l'empresa, no hi ha *consens*, encara que estan molt valorats, especialment per les grans empreses, els coneixements de *Sociologia* i de *Psicologia*.

Sobre les *pràctiques a les empreses, incloses en els plans d'estudis de la Diplomatura de Ciències Empresarials*, la resposta és positiva per part dels dos grups, però no hi ha consens en la intensitat. Mentre les grans empreses consideren que seria *convenient* (33,33 % a 80,00 %), les petites empreses ho consideren *imprescindible* (66,67 % a 20,00 %).

Sobre l'*actitud ètica en el lloc de treball*, les tres petites empreses que han respost la consideren *imprescindible*, i les grans empreses reparteixen les seves respostes entre *imprescindible* i *tan important com altres*.

11.2. Consideracions personals sobre algunes respostes dels qüestionaris

D'entre les moltes respostes dels experts, i a pesar que la metodologia emprada només permet prendre les respostes com a grups d'opinions qualificades sobre temes específics, en passem a tractar algunes que ens han produït una certa sorpresa.

Sobre les qualitats dels diplomats del futur, el consens sobre la necessitat de l'*esperit d'iniciativa*, la *creativitat* i la *intuïció* dels empleats, xoca frontalment amb la situació real de moltes empreses, en què la *submissió a la jerarquia* (una variable especialment poc considerada) i a *les idees de l'empresari* és la situació més normal. La raó pot estar en què l'empresari ha de tenir una gran capacitat si vol fer funcionar un grup creatiu, intuïtiu i amb esperit d'iniciativa i generalment, la seva formació, en temes de recursos humans i de dinàmica de grups, no té el nivell que caldria. Les noves tendències dels recursos humans i els temes sobre intel·ligència emocional i gestió del coneixement, van en aquesta direcció.

Per altra banda, les escoles també donen importància a aquestes qualitats i, en canvi, *no hi ha els canals establerts* per al seu ensenyament. Possiblement, la orientació dels plans d'estudi i tota l'organització, especialment quant als continguts, fa que aquests aspectes no siguin tractats.

Sobre la capacitat del treball en equip, hi ha unanimitat general en la seva conveniència, però és un tema que tampoc s'ensenya a les escoles i que es

deixa per a altres centres especialitzats o a l'autoaprenentatge. L'orientació bàsicament als continguts pensem que n'és, també, la causa.

Sobre les *pràctiques a les empreses*, el consens general de les escoles i de les empreses xoca frontalment amb la no existència en els plans d'estudis i en el poc interès de la seva inclusió en les revisions dels plans. La causa és, probablement, la complicació de la seva organització, especialment en els centres de gran nombre d'alumnes.

Sobre les àrees de coneixement, xoca la poca valoració que fan les empreses de *l'ensenyament de la Comptabilitat*. Pensem que la raó d'aquestes respostes és l'existència de programes informàtics que realitzen pràcticament tot el procés i de les empreses de gestoria (per a les PIMES) que resolen el problema.

Sobre *l'ensenyament de Dret*, el poc entusiasme de les empreses, pot ser degut al fet que els coneixements necessaris han de ser cada dia més especialitzats i més profunds i que l'externalització d'aquests serveis, dirigits cap a gabinets d'advocats o d'assessorament legal, soluciona el problema de manera més efectiva.

Sobre els coneixements de base, xoca la posició general de *l'àrea d'Història*, en darrer lloc, tant per a les empreses, com per a les escoles. Pensem que aquesta matèria tan fonamental per al coneixement "del que pot tornar a passar", està mal enfocada.

Caldria tractar de manera especial el passat més recent (cosa que és complexa, ja que hi ha poca perspectiva i poc coneixement) i especialment hauria d'estar aplicat al món empresarial concret. Generalment la Història econòmica i empresarial s'explica de forma llunyana i generalista.

Finalment, sobre els continguts generals de la formació del diplomad del futur, les *actituds, qualitats i rols* són les més valorades i la formació, tret d'honroses excepcions, preveu molt poc aquests aspectes. La causa pot estar en el fet que la formació en valors no és fàcil de portar a terme i que el professorat no té la formació metodològica en aquests aspectes.

11.3. Respostes a les preguntes inicials de la tesi

En aquest apartat es presenten respostes a les preguntes que s'han inclòs en darrer apartat de la Introducció (1.5), a partir dels resultats obtinguts fins aquí, segons les escoles i segons les empreses.

1. ¿Com hauria d'ésser la formació dels futurs diplomats en Ciències Empresarials?

Segons els resultats obtinguts, la formació dels futurs diplomats en Ciències empresarials hauria de ser més *generalista*, segons les escoles, les oficials (100 %) i les adscrites (66,66 %) i més *especialista*, segons les empreses, les petites (71,42 %) i les grans (57,14 %).

La formació hauria d'estar orientada a formar als diplomats en les capacitats del *treball en equip*, on hi ha consens entre les escoles, oficials i adscrites i les petites empreses i les grans. També hauria de formar per al *treball més autònom*, més valorat, amb poca diferència, per les escoles adscrites (100 %), que per les oficials (87,50 %), i més per les grans empreses (57,14 %), que per les petites (42,85 %). Finalment, la formació hauria d'orientar-se cap al *treball més concret*, segons les empreses, tant les petites, com les grans (71,42 % — 71,42 %). *El treball més abstracte* és més valorat per les escoles oficials (50 %), que per les adscrites (33,33 %).

II. ¿Cal que la formació universitària es correspongui directament amb les expectatives dels empresaris?

Les expectatives dels empresaris responen, segons els qüestionaris, a un tipus de formació especialista (indicat per les petites empreses, però també per la majoria de les grans) orientada cap al treball en equip i cap al treball més concret, que abstracte.

A més, en els comentaris dels escenaris s'assenyala que "gran part dels coneixements adquirits durant la carrera no seran útils a les empreses i s'hauran de fer cursos de formació específica per a cada tipus d'empresa, en funció del sector de treball" (qüestionari 28). Algunes encara van més lluny quan assenyalen que "aquest coneixement (la llicenciatura o la diplomatura) és bàsicament teòric i que la formació real la completarà l'empresa" (qüestionari 23). Un tercer comentari assenyala que "un diplomad que hagi adquirit una formació complementària, serà molt més vàlid que un llicenciat" (qüestionari 27).

Les expectatives dels empresaris proposen, doncs, una formació especialista, però no exclouen una formació inicial de base, sempre que estigui complementada per una formació orientada a les necessitats reals de les empreses. La formació universitària actual es va orientant de manera accelerada en aquesta direcció i la majoria de centres universitaris tenen en aquest moment la formació contínua, més especialitzada, com a prioritat.

III. ¿La universitat ha de donar només la formació de base (saber i coneixements) i després (postgraus) una formació específica (saber fer i habilitats)?

Tant les opinions expressades per les empreses en l'apartat anterior, com les expressades per les escoles van en aquesta direcció.

Si bé les escoles oficials i les adscrites s'inclinen per la formació generalista (veure apartat I), també estan d'acord amb la necessitat de la formació continuada.

Diuen les escoles: "En ambdós casos (diplomatura i llicenciatura) es justifica la formació més generalista, en què l'especialització ha de portar-se a terme en forma de postgraus, compatibilitzada amb l'activitat laboral i escollida en funció de les necessitats de l'empresa".¹⁸⁹ I afegixen: "la universitat està deixant de ser un lloc de formació al qual es recorre una vegada a la vida (18-23 anys), per ser una institució a la qual es va a parar al llarg de tota la vida, per anar completant la formació necessària de cada moment".¹⁹⁰

A més, el Decret 1373/72, sobre la integració a la universitat de les Escoles Superiors de Comerç, ja ho preveia quan deia que "en les Escoles Universitàries d'Estudis Empresarials, els ensenyaments bàsics que s'impartissin, haurien de ser d'idèntica denominació i contingut que els del

¹⁸⁹ Qüestionari 1.

¹⁹⁰ Qüestionari 13.

primer cicle d'Ensenyaments Empresarials, si bé *haurien d'impartir-se altres matèries de professionalització*".

IV. ¿Els diplomats en Ciències Empresarials no surten formats com ho voldrien i necessiten els empresaris?

Alguns empresaris ho expressen clarament: "Gran part dels coneixements adquirits durant la carrera no seran útils a les empreses",¹⁹¹ "l'empresa s'encarrega, en última instància, de formar els treballadors en la cultura pròpia i individual de l'empresa",¹⁹² "no podem oblidar que aquest coneixement, és bàsicament teòric".¹⁹³

Però alguna escola també hi està d'acord quan dubta: "Un altre tema és que les escoles universitàries actuals siguin capaces de formar bons professionals que s'ajustin a les necessitats de les organitzacions".¹⁹⁴

V. ¿En quines matèries (no surten formats els diplomats com ho voldrien i necessitarien els empresaris)?

No és possible saber-ho directament, ja que tot l'estudi ha estat plantejat en clau de futur, però de les respostes sobre el tipus de formació i dels comentaris dels empresaris és possible deduir que seran totes aquelles matèries que

¹⁹¹ Qüestionari 28.

¹⁹² Qüestionari 27.

¹⁹³ Qüestionari 23.

¹⁹⁴ Qüestionari 12.

responen a un tractament específic, concret i aplicable a les necessitats del món del treball.

Sobre aquest tema, diu el professor Argullol: "No podem perdre de vista que també en la formació és important formar bé i d'acord amb el que reclamen la societat i *el món del treball* i que cal, a més, fer-ho amb eficiència, en el temps previst i aportant les habilitats per (...) poder-se moure per la vida en moments de canvi i en un futur accelerat."¹⁹⁵

VI. ¿Què necessiten els empresaris? ¿Gent que s'incorpori directament al lloc de treball i que no progressin més o persones que potser immediatament no sàpiguen la mecànica empresarial, però que aprenguin de pressa i que puguin arribar molt lluny?

Els empresaris necessiten, segons les paraules d'alguns d'ells mateixos, "persones formades amb concepció *generalista*",¹⁹⁶ amb períodes de *pràctiques a les empreses*, incorporades als plans d'estudis de la Diplomatura, segons opinió majoritària, que "hauran de fer cursos de *formació específica*",¹⁹⁷ perquè es puguin incorporar al lloc de treball amb bagatge suficient i, a més, hauran de "tenir la constància i la voluntat suficient per estar en *permanent formació*".¹⁹⁸

¹⁹⁵ Citat en la introducció d'aquest estudi, procedent de la conferència "Formació i futur", de 28 de maig de 1999.

¹⁹⁶ Qüestionari 16.

¹⁹⁷ Qüestionari 28.

¹⁹⁸ Qüestionari 23.

VII. ¿Quins factors interns influiran més en el futur de les empreses? ¿I externs?

Els tres factors *interns* que han estat més valorats, tant per les escoles, com per les empreses, han estat la *formació del personal*, amb un total de 23 respostes, sobre les 28 possibles, la implantació de tècniques de *millora de la qualitat en tots els aspectes de l'empresa*, amb 20 respostes i la implantació de *les noves tecnologies*, amb 18 respostes.

Els dos factors *externs* més valorats han estat *l'estudi de les necessitats dels clients*, amb 22 respostes, sobre les 28 possibles, i el *creixement de la internacionalització*, amb 21 respostes. Els altres factors han quedat més allunyats.

VIII. ¿Quines tendències tindrà el mercat laboral del futur?

Al mercat laboral del futur hi haurà, segons les respostes de les escoles i de les empreses, *major flexibilitat laboral* (26 respostes, sobre les 28 possibles), tindrà *major importància el treball temporal* (19 respostes) i hi haurà *major mobilitat geogràfica* (19 respostes, sobre les 28 possibles).

IX. ¿Les pràctiques a les empreses són convenientes, encara que noles recullin els plans d'estudi?

“Les practiques no són imprescindibles”. Aquesta era una de les opcions del primer qüestionari, plantejat als experts de les escoles i de les empreses. Només dues escoles van contestar que no són imprescindibles (per tant, que són prescindibles). Cap empresa ho va fer. L'acord sobre la seva

conveniència, encara que no estiguin integrades en els plans d'estudi, es pot considerar majoritari.

A més, la manera de portar-les a la pràctica, "tot passant per diversos departaments", per tenir un coneixement global de l'empresa, va tenir una resposta important: 22 respostes de les 28 possibles.

X. ¿Quines actituds, qualitats i rols seran importants en els futurs llocs de treball?

Els resultats de les valoracions dels experts indiquen que l'actitud més valorada, en un món empresarial en canvi constant, ha estat la disposició per a nous aprenentatges, seguida per l'esperit positiu i per l'obertura a noves situacions, estretament relacionada amb la primera.

L'acord sobre aquestes actituds és elevat, ja que mostren uns intervals de dispersió de les respostes, de 7 a 10 punts (en un interval possible de 0 a 10).

L'actitud menys valorada, amb diferència sobre la resta, ha estat la submissió a la jerarquia, però el seu grau de dispersió és molt elevat (de 0 a 9 punts), cosa que indica que, sobre el tema, hi ha opinions molt variades.

XI. ¿Els diplomats consolidaran el seu espai en el món laboral o seran bandejats pels llicenciats o pels titulats dels cicles formatius de grau superior (CFGS)?

Deu, de vint-i-vuit experts consultats, de les escoles i de les empreses s'han inclinat per l'escenari 3, que proposava que "els diplomats estaran situats en una incòmoda posició entre els llicenciats i els titulats dels cicles formatius de

grau superior". I un total de vuit (escoles i empreses) s'han inclinat per l'escenari 1, és a dir, per la consolidació del diplomat "substituint, en molts casos, els llicenciats".

Les opcions són, per tant, diverses, tant a favor dels titulats dels cicles formatius de grau superior, que "pressionen des de baix (..), ja que les empreses busquen cada vegada, gent més formada en una àrea específica",¹⁹⁹ com a favor dels llicenciats: "En una societat cada dia més competitiva, en què l'oferta de titulats universitaris és molt elevada, tindran més possibilitats els llicenciats, que els diplomats".²⁰⁰

La situació futura no està, doncs, definida i els arguments d'aquesta indefinició, en termes de titulacions, podria estar en l'afirmació d'una empresa: "La profusió d'estudis provoca una confusió de rols i una indefinició que repercuteix en dificultats dels empresaris i dels professionals per poder definir les tasques laborals i les necessitats de l'empresa".²⁰¹

¹⁹⁹ Qüestionari 27.

²⁰⁰ Qüestionari 26.

²⁰¹ Qüestionari 21.

11.4. Perfil i currículum del diplomad del futur

“El currículum —del llatí *currículum* i derivat del verb *curro*, *cucurri*, *cursum*— significa *carrera*, però també *lluita*. Aquesta segona accepció, freqüentment oblidada en favor exclusiu de la primera, té, segons la meua manera de veure, un valor d'aclariment de l'accepció pedagògica del terme (...) Quan un currículum està associat a vida —*vitae* o *vivendi*— l'expressió, sense perdre valor connotatiu, és molt més precisa: *carrera de vida*.”

(Pont, E. 1989)

Segons les dades que es desprenen de les opinions dels empresaris, com a empleadors, el *perfil del diplomad del futur* serà el d'un professional polivalent, amb mentalitat internacional i, per tant, coneixement d'idiomes. Haurà de tenir iniciativa, creativitat i intuïció per enfrontar-se a un món empresarial en canvi constant i, per tant, haurà de tenir una posició oberta i flexible i estar disposat per a nous aprenentatges, especialment en aspectes de qualitat i de noves tecnologies, que seran les tendències dels nous mercats. Com a qualitats seran especialment valorades l'ètica i també l'esperit positiu i la fidelitat a l'empresa. En el terreny laboral, el diplomad haurà d'estar disposat a la flexibilitat i, si convé a l'empresa, al treball temporal i a la mobilitat geogràfica.

Els *objectius generals de la formació* hauran de centrar-se en la pràctica del treball en equip, sense oblidar, però, la capacitat de treball autònom. La formació en el respecte dels valors i del reforçament d'actituds s'haurà d'incloure en el currículum del diplomad. Les pràctiques a les empreses seran del tot necessàries per arribar a la fi dels estudis amb un coneixement bàsic de

la realitat empresarial. L'optativitat i els coneixements instrumentals seran convenients en la formació, sense oblidar, però, la base teòrica per a una posterior especialització.

En la *formació específica* tindran un pes important els coneixements de base de Sociologia, de Psicologia i d'Economia teòrica. En les àrees concretes haurien de predominar les matèries de Comercialització i màrqueting, de Producció i logística, d'Idiomes i de Gestió internacional. En canvi, els coneixements de Comptabilitat i de Dret no haurien de tenir, segons els empresaris, la importància actual, segurament, com ja s'ha dit, per la seva possibilitat d'externalització. Sobre la poca valoració de la Història en la formació futura, pot ser deguda a la manera de proposar-la, allunyada de la realitat actual.

11.5. Resultats obtinguts vs. el que es volia demostrar

Tesi: Aquest treball vol demostrar que l'oferta formativa que reben els estudiants de la diplomatura de Ciències Empresarials a Catalunya no s'ajusta a les demandes o expectatives que tenen els empresaris dels diplomats que, en el futur, hauran de contractar en les seves empreses.

Per tant, si això es demostra, l'oferta formativa del futur, si es vol que s'ajusti a les necessitats de les empreses, hauria de variar en diversos aspectes.

Si partim de la base que l'oferta formativa actual de les escoles universitàries d'Estudis Empresarials és una proposta bàsicament meditada i coherent, les *diferències* entre les propostes dels empresaris participants i les de les escoles, poden reflectir els aspectes que no s'ajusten a les demandes o expectatives d'aquells empresaris, sobre els diplomats que, en el futur hauran de contractar en les seves empreses.

Malgrat que ja s'ha tractat el tema sobre si la formació universitària cal que respongui directament a les expectatives dels empresaris, sí que caldrà ponderar els plantejaments de les empreses sobre la formació *especialista i més optativa*, encara que ho han matisat les mateixes empreses, referint-se a la necessitat de la "formació de base, per una posterior especialització".

Sobre els coneixements concrets de l'oferta formativa del futur, hi ha alguns punts a tenir en compte. Les àrees de *Comptabilitat-auditoria* i de *Dret* són menys considerades per les empreses, especialment les petites, que per les

escoles, ja que són serveis que les empreses poden externalitzar a través de gestories o d'advocats consultors.

Les matèries teòriques *d'Economia i de Matemàtiques*, si bé han estat les menys valorades per les empreses com a més necessàries pel futur, també han afirmat que formen part de la formació de base. Però no haurien d'actuar com a matèries "tap", que impedissin progressar en els estudis dels diplomats.

Les àrees de *Sociologia* i de *Psicologia* han estat molt valorades, especialment per les mitjanes i grans empreses, com a necessàries en el futur, per comprendre i poder predir "les noves necessitats dels clients".

També l'àrea d'*Idiomes* ha estat considerada necessària per ambdós grups, ja que està estretament lligada amb la tendència previsible de la *internacionalització creixent de l'economia*.

S'ha assenyalat també la necessitat d'incloure la formació en els aspectes de *dots de comandament*, de *creativitat* i d'*esperit d'iniciativa*, cosa que, d'altra banda, ja es porta a terme en altres centres d'ensenyament empresarial i escoles de negocis. Sobre aquests aspectes, el director d'una escola pregunta:²⁰² "¿Caldria adaptar la docència de les assignatures normals a tècniques docents que excitessin aquests aspectes citats?" I es respon ell mateix: "Però és molt complicat si el professorat no està realment compromès amb la qualitat de la docència".

²⁰² Qüestionari (QII.1).

Les *pràctiques a les empreses* incloses en la Diplomatura, s'han plantejat com una necessitat amb pràctica unanimitat.

L'especialització i la formació continuada, en forma de postgraus o de cursos especialitzats és el *leit motiv*, tant de les escoles, com de les empreses i haurà de ser, doncs, un objectiu ineludible.

De tot el que s'ha dit fins aquí, es pot deduir que no hi ha diferències substancials entre les posicions de les empreses i les de les escoles universitàries d'Estudis Empresarials, almenys entre els responsables que han participat en l'estudi.

En tot cas, les diferències de criteri més pronunciades es mostren entre les escoles oficials, més orientades cap als continguts de base i les escoles adscrites, més orientades als coneixements aplicats. També les empreses petites, que són la majoria a Catalunya, demandaran dels diplomats més coneixements aplicats, en canvi les empreses mitjanes i les grans, a part d'aquests coneixements aplicats, els demandaran coneixements de base i formació, cada vegada més generalista.

El que sí es mostra és la *necessitat d'adaptació* de les escoles a les noves necessitats del món empresarial, sobretot en els aspectes que no són coneixements de base ni coneixements instrumentals, com ara la creativitat, els dots de comandament, l'organització, *pràctiques a les empreses* i d'altres. Aquestes i altres iniciatives s'estan introduint a marxes forçades, per

convenciment, però també per les noves necessitats, tant de les empreses, com de la mateixa universitat, que cada dia ha de ser més competitiva.

12. Propostes d'acció

12.1. Sobre els plantejaments generals dels plans d'estudi

Les conclusions d'aquest estudi, proposades en el capítol precedent, podrien servir com a aportacions als plans d'estudis de la Diplomatura de Ciències Empresarials del futur. Hi ha aspectes aplicables amb la normativa vigent i d'altres que necessitarien la revisió dels plans.

Caldrà combinar la *formació generalista*, entenent-la com la consecució d'una "bona base per a una posterior *especialització*", en forma de postgraus, amb la posterior *formació contínua*.

Caldrà també concretar si la formació anomenada "de base" ha d'estar focalitzada a les funcions-activitats empresarials o ha de ser més teóricoabstracta.

D'altra banda, caldrà cuidar que els programes de les matèries estiguin orientats cap a les necessitats de coneixements dels futurs diplomats, en matèries com ara la Sociologia, la Psicologia o la Història recent, entre d'altres.²⁰³

²⁰³ La manca de valoració d'algunes d'aquestes matèries és deguda, segons la nostra opinió, a que el seu enfocament té poca connexió amb la realitat empresarial.

Caldrà orientar els plans d'estudis cap a la formació de *professionals polivalents*, segons el consens en la pregunta 11 sobre el tema en les dues enquestes.

12.2. Sobre els continguts de les àrees de coneixement

Segons les respostes de la pregunta 6, caldrà fer un esforç seriós per aconseguir que, en finalitzar la Diplomatura, els alumnes tinguin uns complets coneixements d'*idiomes*, ja que la internacionalització de l'activitat empresarial ha estat una de les tendències més assenyalades com a previsible en el futur.

Mentre no sigui possible el canvi dels plans d'estudi en aquest aspecte, un bon plantejament de les assignatures de lliure elecció, amb la coordinació amb les respectives escoles d'idiomes, pot ser una solució d'implantació immediata. Algunes escoles d'Empresarials ja estan treballant en aquest sentit.

Les àrees de *Comercialització i màrqueting* i d'*Organització i gestió empresarial* han estat considerades de les "més necessàries en el futur". Podrien, per tant, a més de formar part de les matèries troncales de la Diplomatura, ésser matèria principal de cursos de postgrau.²⁰⁴

Les àrees de *Sociologia* i de *Psicologia* han rebut, entre escoles i empreses, les màximes puntuacions en la pregunta 5 com a "coneixements de base" per als diplomats del futur. Si bé la primera ja està inclosa en el pla d'estudis de la

²⁰⁴ En aquesta direcció, l'EUEE de Manresa, adscrita a la UAB, lligant alguns d'aquests temes, té en marxa un postgrau de Comerç internacional.

Diplomatura, la segona, només està inclosa en algunes parts de Màrqueting, en què s'estudia el comportament del consumidor.²⁰⁵

També es podria disminuir el pes de les àrees de *Comptabilitat-auditoria i de Dret*, qualificades com a “menys necessàries pel futur”, incloent-les com a especialitzacions.

Hi ha un grup de matèries, com ara els *dots de comandament*, la *creativitat* i l'*esperit d'iniciativa*, que ja s'imparteixen en altres centres no universitaris i que són, segons les respostes, d'ensenyament *convenient* o *imprescindible*, per a la majoria d'experts que han respost al segon qüestionari.

²⁰⁵ Aquesta matèria va estar inclosa amb el nom de *Psicologia del consumidor*, de lliure elecció, en l'esmentada escola.

12.3. Sobre la manera d'impartir els coneixements

La importància assenyalada en la majoria de les respostes del capítol *sobre actituds, qualitats i rols*, està directament relacionada, no tant amb els continguts de les matèries, sinó amb la formació que es pugui derivar de les “maneres de fer i d'estar” en les centres, de les maneres de comportar-se, tant els estudiants com els professors i també de la *manera d'impartir els coneixements (metodologies docents)*.

Aquests aspectes seran els que, a més dels coneixements, podran ajudar a modelar actituds, qualitats i rols que, en el futur, els diplomats hauran de mostrar a les empreses.

La preocupació i l'interès de les universitats (entre elles, la UAB) per aquests temes es mostren a través dels Programes de formació del professorat en aquestes matèries, que s'imparteix anualment. L'assistència, però, hauria de ser pràcticament obligatòria per als nous professors, així com l'existència de consultors del professorat i de sessions formatives específiques per a problemes concrets.

A part, seria convenient establir “estímuls” al reciclatge en aquests temes, a través d'avaluacions periòdiques, de la formació addicional i de les enquestes dels estudiants.

El *treball en equip*, citat en les respostes de la pregunta 8, per la seva importància, hauria d'estar inclòs en les classes, com a *treballs a realitzar*,

ponències a preparar i a impartir pels alumnes o d'altres formes, dins de totes les àrees que fos possible.

Les qualitats i els valors a cultivar haurien d'estar inclosos en les diferents matèries i especialment la manera d'impartir-les.

Així, l'organització, l'esperit d'iniciativa, la flexibilitat, la intuïció, la lògica i la tenacitat haurien de formar part dels programes, dins de les pròpies matèries i, com diu un dels experts, "adequant la docència de les assignatures normals a tècniques docents que excitessin aquests aspectes citats".

12.4. Sobre les pràctiques a les empreses i la formació dual

Caldria impulsar, en el moment de les revisions dels futurs plans d'estudi, que les pràctiques a les empreses estiguessin integrades dintre dels plans d'estudi, ja que, com s'ha mostrat en les enquestes, formen part important de la formació del futur diplomant. A més, hi ha precedents, com s'ha dit, tant en estudis de primer cicle universitari, com de segon cicle, i també, en l'educació secundària.

S'hauria, finalment, de potenciar el sistema de *formació dual* en els estudis de primer cicle, ja que, com s'ha dit en el seu corresponent capítol, és una de les formes més completes de formació per a l'empresa. El model de la "Asociación Hispano-alemana de Enseñanzas Técnicas" (ASET), és una mostra del que es pot fer al respecte.

D'altra banda i dins de la mateixa universitat, els programes de la Fundació Empresa i Ciència (també a la UAB) de Cooperació Educativa entre l'empresa i la universitat, poden donar pautes a seguir per als estudis de la diplomatura en Ciències Empresarials

12.5. Nova filosofia de gestió de centres

Tots aquests aspectes citats tenen, com a *condició necessària*, la implantació d'una nova filosofia de la direcció dels centres sobre la gestió de la docència, més aplicat a les empreses.

En aquest aspecte, és un bon model a seguir el projecte, ja realitat, de l'EUEE de la Universitat de Barcelona, plasmat en el llibre *Memòria d'un sexenni renovador (1992-1998)*.²⁰⁶

La llibertat de càtedra no hauria de voler dir que "*cada maestrillo tiene su librillo*", sinó que, a partir d'objectius comuns i de metodologies complementàries, cada professor portés a terme la seva aportació singular.

Això pressuposa la formació contínua del professorat en el millorament del seu ofici en la direcció de "l'apropament de la formació universitària a la realitat social i professional del nostre entorn, de manera que, sense abandonar les irrenunciabls tasques de transmetre la ciència i realitzar investigació, la universitat pugui donar resposta a les noves demandes del mercat de treball".²⁰⁷

²⁰⁶ PONT, J. F. (1999).

²⁰⁷ Preàmbul del Real decret 1487/1987, de 27 de novembre. BOE de 14 de desembre.

13. Noves línies d'investigació

A partir dels resultats de la tesi, es poden assenyalar algunes línies que podrien continuar tractant temes útils per a la formació futura dels diplomats en Ciències Empresarials.