

El mercado de trabajo de los Titulados Universitarios en España



**EL MERCADO DE TRABAJO
DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS
EN ESPAÑA**

**EL MERCADO DE TRABAJO
DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS
EN ESPAÑA**



MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA
SECRETARIA DE ESTADO DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACION

© MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA
Dirección General de Enseñanza Universitaria

Tirada de 1.000 ejemplares
Primera edición: mayo 1985
Editada por el Servicio de Publicaciones del Ministerio
de Educación y Ciencia

Depósito Legal: M-18.180-1985
I.S.B.N.: 84-369-1.201-2
Impreso en España
Fotocomposición EFCA
Avda. de Pablo Iglesias, 17 (28003 Madrid)
Imprime: Artes Gráficas ARGES, S. L.
La Coruña, 24 (28020 Madrid)

INDICE

INDICE

PROLOGO	13
Capítulo I. LOS TITULADOS EN LAS GRANDES EMPRESAS	
1. LOS TITULADOS EN LAS GRANDES EMPRESAS. PERSPECTIVA GENERAL.....	25
A) Distribución por sectores y tamaño de las empresas.....	28
B) Los titulados en las empresas agroindustriales	32
2. SECTORES Y PUESTOS DE TRABAJO MÁS SOLICITADOS POR LAS EMPRESAS ASÍ COMO TITULACIONES Y OTRAS CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS AL EMPLEO	36
A) Sectores que absorben más trabajo	36
B) Puestos que más trabajo absorben dentro de cada sector	37
C) Títulos universitarios más solicitados por el mercado de trabajo...	37
D) Otras características asociadas al empleo	38
3. LA SELECCIÓN DEL PERSONAL TITULADO	40
A) Los modos de selección.....	40
B) Notas o características requeridas para la contratación de personal titulado	42
B.1) Titulados con experiencia profesional	42
B.2) Titulados sin experiencia profesional	45
C) La selección del personal titulado en las empresas agroindustriales	47
C.1) Modos de selección	47
C.2) Notas o características requeridas para la contratación del personal titulado.....	47
D) Niveles de éxito en la incorporación del nuevo personal titulado superior a la empresa	48
E) Conclusiones	49
4. LA FORMACIÓN DE LOS TITULADOS EN LA EMPRESA.....	50
A) Aspectos cuantitativos	50
B) Aspectos cualitativos	51
C) Conclusiones	62
5. LA PROVISIÓN DE PUESTOS DIRECTIVOS Y DE RESPONSABILIDAD	62
Capítulo II. LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION	
1. LA ESTRUCTURA DE TITULACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN Y EL PERFIL DE LOS TITULADOS.....	69

A)	Estructura de titulaciones.....	69
a)	Relación entre las titulaciones universitarias superiores y medias.....	71
b)	Comparación entre las principales titulaciones universitarias superiores y medias de las grandes empresas y de la Administración.....	72
c)	La estructura general de titulaciones.....	75
B)	Perfil sociológico de los titulados que trabajan para la Administración.....	78
a)	Sexo, edad y estado civil.....	78
b)	La profesión del padre del titulado.....	79
c)	Clase social subjetiva.....	80
d)	Movilidad social subjetiva.....	81
C)	Síntesis y conclusiones.....	81
2.	EL INGRESO DE LOS TITULADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	81
A)	El primer empleo.....	82
B)	Modo de ingreso en la Administración.....	83
C)	Momento de titulación.....	84
D)	Tipo y tiempo de acceso al puesto de trabajo.....	84
E)	Síntesis y conclusiones.....	86
3.	SITUACIÓN Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES.....	87
A)	Correspondencia puesto/nivel.....	87
B)	Correspondencia puesto/titulación.....	88
C)	Expectativas en la relación puesto/condición de titulado.....	89
D)	Expectativas en la relación puesto/titulación.....	90
E)	Futuro profesional a largo plazo.....	91
F)	Administración y empresa privada.....	92
G)	Síntesis y conclusiones.....	93
4.	MOTIVACIONES Y GRADO DE SATISFACCIÓN.....	94
A)	Razón de ingreso en la Administración.....	94
B)	Tipo y grado de satisfacción.....	95
C)	Síntesis y conclusiones.....	92
5.	OTRAS PERSPECTIVAS DE LOS PROBLEMAS DE LOS FUNCIONARIOS TITULADOS.....	98
A)	Problemas de los titulados en la Administración, según sus Altos Cargos.....	98
B)	Actuaciones que se sugieren.....	98
Capítulo III. NECESIDADES Y PERSPECTIVAS RESPECTO A LA CONTRATACION DE TITULADOS		
1.	LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS RESPECTO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS	103
2.	DEFICIENCIAS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA.....	105

3. AREAS O PROFESIONES NO CUBIERTAS, O CUBIERTAS DEFICIENTEMENTE, POR LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA	107
4. LAS NECESIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS.....	108
5. LA DEMANDA DE TITULADOS UNIVERSITARIOS EN EL FUTURO	113
A MODO DE CONCLUSIONES	
UN DECÁLOGO ÚTIL Y UNA ADVERTENCIA NECESARIA	125

PROLOGO

PROLOGO

Con la aprobación de los principales Reglamentos de desarrollo de la Ley de Reforma Universitaria, la próxima publicación de los Estatutos de las Universidades y el inicio de los traspasos de competencias en materia de enseñanza universitaria a las Comunidades Autónomas, la reforma de la Universidad española salta desde una primera fase de diseño y adopción de medidas urgentes, a la segunda fase de maduración e institucionalización. La reforma emprendida, qué duda cabe, no es un simple arreglo de fachada, sino un replanteamiento radical de las tareas docentes e investigadoras en la enseñanza superior, teniendo presentes las necesidades previsibles de la sociedad española para el siglo XXI. Y es evidente que cuanto mayor sea la ambición y profundidad de la reforma, mayor será también el tiempo necesario para su puesta en marcha y, por lo tanto, también para su valoración.

No obstante, cabe decir que, hasta el momento, la reforma de la Universidad española no ha hecho sino abordar problemas internos a la propia Institución, sin plantearse algunas cuestiones que, desde un cierto punto de vista, pueden considerarse esenciales, a saber: la conexión «de entrada» entre Universidad y sociedad, es decir, los temas relacionados con la selectividad y el acceso a la Universidad y los Centros y, en segundo lugar, la conexión «de salida» entre Universidad y sociedad, es decir, la función social de la enseñanza en su nivel universitario. Qué duda cabe que tales cuestiones, sin duda de mayor trascendencia, no podían abordarse sin clarificar previamente una serie de temas básicos como eran: el propio diseño del sistema universitario que elabora la Ley de Reforma universitaria; la distribución de competencias entre el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y las propias Universidades; el desarrollo reglamentario de los aspectos fundamentales de la LRU; la elaboración de los Estatutos de las Universidades; la potenciación de los Departamentos y el establecimiento concordante de áreas de conocimiento y, *last but not least*, la complejísima problemática del profesorado.

Acerca de todas estas cuestiones, el Gobierno ha tomado ya, o está a punto de adoptar, las decisiones fundamentales cuyo desarrollo corresponderá, sobre todo, a las propias Universidades. Por ello, descargados ya de tal tarea, procede abordar sin mayores demoras los temas directamente relacionados con la enseñanza y, concretamente, con la ordenación académica. Pues conjuntamente, los problemas que antes denominaba de conexión de entrada y salida entre Universidad y sociedad, se tra-

ducen en una serie de interrogantes que conviene desvelar: cómo se va a estructurar la enseñanza cíclica; qué sentido deben tener cada uno de los diversos ciclos; cómo se van a conectar los diversos primeros ciclos con los diversos segundos ciclos; qué efectos tiene ello sobre la actual organización en Escuelas Universitarias por una parte; Facultades y Escuelas Técnicas Superiores por otra; cómo deben organizarse las enseñanzas; qué títulos deben conservarse en el catálogo oficial y cuáles otros deben incluirse en el mismo, etc.

Encontrar respuestas satisfactorias a tales interrogantes exige previamente establecer con precisión cuáles son los parámetros que delimitan el flujo de estudiantes entre sociedad-Universidad-sociedad. Se trata de un tema de la mayor importancia pero que, quizás por ello, ha sido enormemente distorsionado. La confusión deriva de que, con excesiva frecuencia, se comparan las cifras de estudiantes universitarios en España y otros países, olvidando que muchos de ellos tienen una amplia enseñanza superior *no universitaria*, que en España, desde la Ley General de Educación de 1970, ha sido absorbida casi totalmente por las Universidades. Así pues, la comparación correcta es la de estudiantes de enseñanza post-secundaria aquí y fuera. Y así planteadas las cosas, ni en términos de flujos, ni tampoco en términos de stocks, puede considerarse que el número de estudiantes universitarios en España sea excesivo. Como puede verse por los Cuadros I y II adjuntos, sea cual sea el indicador que se utilice, nuestro porcentaje de estudiantes *post-secundarios* ocupa un lugar medio o medio bajo entre los países desarrollados. La tasa de escolarización del grupo de edad 20-24 años, que es para España de 23,2 en 1980, es de las inferiores de todos los países de la CEE y no tiene parangón con las tasas superiores al 30 por 100 de Japón, Holanda, Finlandia o Suecia, o con el 57 por 100 de Estados Unidos.

No llegaremos a una conclusión distinta si analizamos los flujos de salida, como puede verse en los Cuadros III y IV. En 1980, España producía 203 egresados de tercer nivel por cada 100.000 habitantes, dato a contrastar con los más de 250 del Reino Unido, más de 300 de Holanda o Alemania Federal, o los 500 que producen Suecia, Japón o Finlandia, por no hablar de los 770 que producían los Estados Unidos. Finalmente, el Cuadro V nos muestra que tampoco el stock de titulados superiores es excesivo, lo cual es lógico si se tiene presente que la masificación de la Universidad española no comenzó hasta los años 70.

Cuadro I

**ESTUDIANTES DE TERCER NIVEL
POR 100.000 HABITANTES (1980)**

Reino Unido	1.489
Polonia	1.645
Irlanda	1.655
España	1.822
Austria	1.828
Noruega	1.942
Italia	1.963
URSS	1.972
Bélgica	1.995
Alemania Federal	2.008
Francia	2.012
Japón	2.070
Dinamarca	2.074
Suecia	2.462
Holanda	2.557
USA	5.419

Fuente: Statistical Yearbook, UNESCO, 1983.

Cuadro II

**TASA DE ESCOLARIZACION DEL GRUPO
DE EDAD 20-24 AÑOS (1980)**

Portugal (1979)	11,3
Reino Unido	20,1
URSS	21,2
Irlanda	21,3
España	23,2
Austria	23,9
Bélgica	25,2
Francia	25,5
Noruega	25,6
Italia	27,1
Alemania Federal	27,6
Dinamarca	28,6
Japón	30,2
Holanda	30,5
Finlandia	30,7
Suecia	36,9
USA	57,1

Fuente: Statistical Yearbook, UNESCO, 1983.

Cuadro III

**ESTUDIANTES QUE ACABARON
EL TERCER NIVEL (1980)**

Suiza	8.620
Irlanda	8.885
Austria	8.921 (1)
Portugal	14.854 (1)
Bélgica	15.800
Grecia	25.272
Finlandia	26.521
Suecia	40.734
Holanda	50.326
España	76.129
España	78.400 (2)
Italia	87.573
Reino Unido	140.735
Canadá	159.149
Alemania Federal	185.928 (1)
Japón	577.861 (1)
URSS	831.200
USA	1.752.995

(1) Datos de 1979.

(2) Datos de 1983.

Fuente: Statistical Yearbook, UNESCO, 1983.

Cuadro IV

**ESTUDIANTES QUE ACABARON EL TERCER
NIVEL POR 100.000 HABITANTES (1980)**

Austria	118,9
Suiza	135,3
Portugal	150,3
Italia	153,9
Bélgica	160,3
España	203,4
Reino Unido	251,6
Irlanda	261,3
Grecia	263,3
Alemania Federal	303,1
URSS	313,0
Holanda	355,8
Suecia	490,1
Japón	498,7
Finlandia	550,7
Canadá	664,7
USA	770,1

Fuente: Elaboración propia a partir del Statistical Yearbook, UNESCO, 1983.

Cuadro V

**STOCK DE TITULADOS SUPERIORES:
PORCENTAJE POBLACION DE MAS DE
25 AÑOS CON TITULO POST-SECUNDARIO**

Portugal (1970)	1,6
Italia (1971)	2,6
Austria (1981)	3,3
España (1970)	3,7
España (1983)	5,7
Alemania Federal (1970)	4,3
Irlanda (1971)	4,6
Polonia (1978)	5,7
URSS (1970)	7,2
Holanda (1971)	7,2
Bélgica (1977)	7,2
Noruega (1975)	9,1
Reino Unido (1976)	11,0
Finlandia (1980)	11,9
Japón (1980)	14,3
Suecia (1979)	15,4
USA (1979)	31,0

Fuente: Statistical Yearbook, UNESCO, 1983.

En tales condiciones, plantearse el dilema de Universidad de élite, versus Universidad de masas, parece por completo de sentido. La masificación, entendida ésta como excesiva aglomeración de estudiantes en algunos Centros de algunas Universidades (en la mayoría de los Centros de la mayoría de las Universidades hay plazas de sobra), no debe mezclarse en absoluto con la existencia de un número excesivo de estudiantes universitarios. Dicho más claro, no debe confundirse el debate sobre escasez de los recursos con el debate sobre abundancia de estudiantes.

Puestas así las cosas, el problema no es si tenemos o no un número excesivo de estudiantes, sino, más bien, qué es lo que razonablemente debe hacer la sociedad española con ellos en el último ter-

cio del siglo xx. Sólo entonces chocamos con el problema del desempleo de los universitarios. Y por ello, el presente estudio ha sido concebido como un trabajo preliminar que permita a las instancias competentes la reforma de las enseñanzas sin perder de vista los problemas relacionados con el empleo de los titulados superiores. Cuestión ésta que exige un tratamiento más pormenorizado.

Efectivamente, para entender las actuales relaciones entre la educación universitaria y el empleo en las sociedades occidentales conviene analizar primero las causas de su equilibrio, quizás inestable a lo largo de los años 45 a 70, para comprender después su desequilibrio y desajuste actual. Un ejercicio teórico que servirá para poner en entredicho la extendida creencia de que las relaciones entre educación superior y empleo han sido siempre armoniosas.

Pues no es aventurado afirmar que el equilibrio que se dio en esos años se centró en tres circunstancias peculiares. La primera de ellas, el crecimiento demográfico de los años 45 a 50 que, unido al constante incremento de la renta per cápita y a la incorporación de la mujer a los estudios, provocaron una expansión sin precedentes en las Universidades, forzando procesos políticos de reforma y ajuste a dicho crecimiento. El segundo dato clave es que, junto a este crecimiento de la demanda de estudios en todos los niveles educativos y, muy especialmente, en el universitario, se produjo un crecimiento de la oferta de enseñanza. Ello fue consecuencia del triunfo de la política keynesiana, es decir, de una política de bienestar social en el marco del *Welfare State*, que justificaba el incremento progresivo de la carga fiscal para realizar distribuciones más equitativas de la renta, vía salarios sociales, especialmente por la oferta de servicios públicos en el terreno educativo. Tesis que fue ampliada y reforzada por los teóricos del capital humano que, poniendo al día viejas ideas de la Ilustración, nos sedujeron con el argumento de que los gastos en educación eran inversiones productivas, quizás incluso las más productivas.

La última y más relevante circunstancia, sin embargo, es el largo ciclo de expansión económica que, iniciándose en la postguerra, no va a culminar hasta la crisis del petróleo del año 73. Este crecimiento económico supondría una notable expansión del sector industrial y de los servicios y una demanda creciente de trabajadores titulados.

El resultado de estos tres factores (crecimiento demográfico, política de bienestar social y expansión económica) fue una enorme expansión de las Universidades que generó un número creciente de titulados que, sin embargo, encontraban fácil acomodo en el mercado de trabajo. En definitiva, el mo-

delo subyacente era un modelo claramente meritocrático. A partir de una situación inicial de igualdad de oportunidades, que el Estado debería encargarse de imponer, el talento y el esfuerzo eran los únicos factores que debían de intervenir para la obtención de un título académico, título que a su vez era la llave segura para ocupaciones con un alto status y bien remuneradas.

El cambio de fase en las relaciones entre educación superior y empleo, que se genera a partir de los años 70-73, es el resultado de una alteración sustancial de los tres parámetros básicos a que se aludía anteriormente. Así, en primer lugar, nos encontramos con un descenso de las tasas de crecimiento demográfico, que dan lugar a una estabilización e incluso en ciertos países a una disminución del volumen de las cohortes. No obstante, España, que aquí también sigue las tendencias generales con un cierto retraso, hace sólo siete años que empezó a sentir dicha reducción, ya muy acusada, de las cohortes, consecuencia de un descenso de las tasas de nupcialidad y, paralelamente, de las de natalidad.

En segundo lugar, la fase de expansión económica ha dado lugar a una fase de recesión, cuyo efecto negativo sobre la demanda de titulados se pone de manifiesto claramente en esta investigación. Finalmente, y éste es quizás uno de los efectos más interesantes, la política de bienestar social y el propio estado de bienestar, son sometidos cada día a críticas más y más severas. La crisis fiscal de los Estados modernos hace necesario justificar de modo rotundo la utilidad colectiva de toda política de gasto en bienestar social y, también, de los gastos crecientes en educación.

En definitiva, este cambio sustancial de los parámetros que venían regulando las relaciones entre educación y sociedad, ha venido a producir distorsiones importantes en los equilibrios básicos de todo sistema educativo eficaz: los equilibrios entre oferta y demanda de educación, por un lado, y entre oferta y demanda de titulados, por otro. Pues el modelo funcional-meritocrático exigía para su eficacia una economía en expansión con creación de puestos de trabajo cualificados, y un stock de población activa madura poco cualificada. Así, el mercado tiraba del sistema educativo. Hoy esas condiciones no se cumplen y el mercado de trabajo parece estar saturado de trabajadores cualificados.

Es cierto que, considerando conjuntamente ambos desequilibrios, se debía haber producido una interrupción o, al menos, una desaceleración de la tradicional tendencia expansiva del sistema universitario. Lo que la realidad sin embargo muestra es una fuerte resistencia social hacia esa desaceleración.

No es ésta la ocasión de hacer un repaso de las diversas teorías que han tratado de explicar por qué a pesar de que las recompensas vinculadas con un título universitario son cada día menores, no decrece, sino que se conserva o, incluso, aumenta la demanda de estudios. En mi opinión, el argumento más razonable es que ello se debe al propio mecanismo interno del mercado de trabajo cualificado, es decir, a que el título ha dejado de ser una condición *suficiente* para pasar a ser una condición *necesaria* e imprescindible para acceder a puestos altamente cualificados y remunerados. El título es así un *requisito genérico* y la competencia se establece, no ya entre quienes tienen o no tienen título superior, sino más bien entre los diversos títulos superiores, generándose una demanda creciente por un título superior, un segundo título u otra forma de supercualificación, como los conocimientos de lenguas extranjeras, informática, marketing, etc. Por ello, el resultado no querido de este proceso es que la propia reducción de la demanda social de titulados podría potenciar, en lugar de frenar, la demanda de estudios (sobre todo en la Universidad) y la tendencia expansiva de la educación continuaría, sólo que trasladándose a niveles superiores, transformándose el bachillerato y la Universidad en los lugares centrales en el debate educativo. La falta de elasticidad a la baja de la demanda de estudios sería así una consecuencia no querida de la propia reducción de la demanda de titulados superiores.

A este crecimiento, al parecer imparable de la demanda educativa, contribuirían también tres factores directamente relacionados con la democratización del acceso a la enseñanza superior. De una parte, la propia política de becas y apoyo a los estudiantes que, añade y suma nuevos sectores sociales de clase media y media-baja a los que tradicionalmente accedían a los estudios universitarios. En segundo lugar, la fuerte reducción de la nupcialidad—resultado de la crisis económica— y la correlativa orientación creciente de las mujeres al trabajo, transformándose ellas también en demandantes de educación superior. Finalmente, no hay que despreciar la demanda adulta, que busca un reciclaje profesional o un título superior que altere su situación administrativa, demanda que tiene también una creciente legitimidad ante la opinión pública.

Se concluye pues que, ni es razonable producir una artificial reducción de los ingresos en las Universidades, ni tampoco esto tiene visos de producirse espontáneamente y, en todo caso, el impacto que una reducción de los flujos pueda eventualmente tener sobre los stocks y, por lo tanto, sobre el empleo, sólo empezaría a sentirse al cabo de 5 ó 7 años, y pasarían décadas antes de hacerse apreciable. (Ello al margen del dato, nada desdeñable, de que una reducción artificial de los flujos sólo conduciría, en la mejor de las comparaciones, a susti-

tuir titulados superiores en paro por titulados medios, igualmente en paro.)

Así pues, el problema de las relaciones entre educación universitaria y empleo no parece sea abordable actuando sobre las puertas de entrada de las Universidades, sino más bien actuando sobre las de salida, es decir, actuando no sobre *cuántos* titulados producimos, sino sobre *cuáles* y con qué conocimientos o técnicas. Y si el parámetro de entrada son los números de estudiantes, el de salida lo es el mercado de trabajo y, dentro de él, el de trabajadores cualificados.

Efectivamente, el título acredita y certifica unos conocimientos y, en cuanto a tal, hace de su poseedor un candidato válido para *ciertos* tipos de trabajo que se reservan para dichos titulados. Ello significa que, paralelamente a cada título, hay un específico *submercado de trabajo*, no competitivo o sólo parcialmente competitivo con los otros submercados en que se segmenta el mercado global. Una segmentación que es tanto vertical, entre diferentes títulos (como por ejemplo, entre ingenieros de caminos y arquitectos) como horizontal, entre títulos medios y superiores (concretamente en España, entre la formación profesional, los diplomados y los licenciados, arquitectos o ingenieros).

Creo que no se ha dado la debida importancia a este problema, crucial en países como el nuestro donde el mercado de los titulados medios y superiores es supervisado y, en cierta medida, controlado por los Colegios Profesionales. Tengamos presente que la incorporación de cualquier título al catálogo de los ya existentes significa una inmediata reordenación de los submercados vecinos, que son desplazados tanto en sentido horizontal como vertical, con la consiguiente readscripción de competencias profesionales que provoca la inmediata intervención de los Colegios afectados, si es que quieren efectivamente defender los derechos de sus miembros.

Esta investigación que ahora se presenta es quizás la primera fiable realizada sobre este específico mercado de trabajo, aún muy poco analizado. De su análisis se deduce que, el conjunto Administración Pública-Grandes Empresas da empleo a unos 827.000 titulados, lo que representa el 68,9 por 100 del total de titulados existentes en nuestro país. El 31,1 por 100 restante lo compondrían en un conjunto relativamente heterogéneo: la enseñanza y la sanidad privada, el ejercicio libre de la profesión y los titulados universitarios sin empleo. No obstante, las cifras globales de los titulados integrantes de los sectores no cubiertos por los análisis son fácilmente deducibles de las series que se ofrecen.

Partiendo de fuentes diversas, el universo o conjunto de titulados en España se compondría, de forma aproximada, de los siguientes grupos:

	N	%
a) Titulados superiores y medios empleados por las empresas españolas en los diversos sectores productivos	296.894	28,5
b) Titulados superiores y medios que trabajan en la <i>Administración</i> en sus diferentes ámbitos y niveles..	553.225	53,2
c) Profesores titulados dedicados a <i>enseñanza privada</i>	130.000	12,5
d) Médicos colegiados que <i>no</i> trabajan para la Seguridad Social española.....	60.077	5,8
TOTAL	1.040.196	100

Si consideramos que el total de los titulados en situación de actividad estimados por el Ministerio de Educación y Ciencia es de 1.200.000, y que los ti-

tulados vistos en los apartados anteriores que trabajan para la Administración o en empresas supera ligeramente el millón de personas, quedarían algo menos de 200.000 titulados sin empleo. El porcentaje de titulados sin empleo será, por tanto, de un 13 a un 15 por 100. Estimación que coincide con la efectuada por Felipe Sáez (ver Cuadro VI), del 14,4 por 100 para los licenciados, ingenieros o arquitectos, y del 14 por 100 para los diplomados, de modo que los titulados superiores, siendo el 8,8 por 100 de la población activa, son sólo el 6,2 por 100 de los parados.

Comparando esta tasa de paro con la que corresponde a los restantes niveles educativos de la población activa, y muy especialmente con la tasa del 30,2 por 100 que corresponde a los diversos niveles secundarios, se llega a la conclusión de que *la posesión del título universitario sigue siendo, al menos en España, una garantía contra el paro que, afectando a toda la población activa, incide con mucha menor fuerza sobre ellos.*

ACTIVOS Y DESEMPLEADOS POR NIVELES DE ESTUDIOS (junio 1984)

Cuadro VI

Niveles de estudios	Activos (miles)	Parados (miles)			Distribución parados	Parados sin empleo anterior (en %)	Tasa de paro (en %)
		Total	Varones	Mujeres			
Analfabetos	311,0	80,5	65,2	15,2	3,04	6,83	25,9
Sin estudios	1.353,3	243,1	207,5	35,5	9,19	9,05	18,0
Primarios	6.701,7	1.071,0	813,7	257,3	40,49	21,99	16,0
Bachiller elemental o equivalente	3.603,6	791,5	427,5	364,0	29,93	58,95	30,2
Bachiller superior o equivalente		204,4	97,7	106,7	7,73	61,69	
Formación profesional		90,8	55,7	35,1	3,43	59,58	
Nivel anterior al superior	610,8	84,8	34,1	50,7	3,21	62,62	14,0
Superiores	546,3	78,8	41,7	37,1	2,98	74,00	14,4
TOTAL	13.126,7	2.644,9	1.743,1	901,8	100,00	38,61	20,1

Fuente: EPA del INE.

Elaboración: Felipe Sáez Fernández, «El mercado de trabajo en España», Grupo GEFE-90, enero 1985.

No obstante, a diferencia de lo que ocurre en los restantes niveles educativos, el paro de los titulados universitarios se concentra con especial intensidad en los *recién titulados*, de modo que el 74 por 100 de los licenciados en paro no ha tenido nunca ningún empleo, porcentaje que desciende a 7 por 100, por ejemplo, entre los analfabetos en paro. En contraste, la tasa de rotación de los titulados superiores es baja y puede afirmarse que cuando encuentra trabajo rara vez lo pierde.

De ello parece concluirse que entre los titulados superiores el problema no es tanto del *desempleo*, como el de su *inserción inicial* en el sistema productivo. En todo caso, no tenemos información suficiente como para poder afirmar que esta acumulación de titulados a la búsqueda de su primer em-

pleo vaya a ser temporal, y todo dependerá de lo que pueda ocurrir, por una parte, con los dos sectores claves demandantes, a saber, las empresas y las Administraciones Públicas y, por otra, con la propia oferta. En relación a ésta, sabemos que frente al 1.200.000 titulados hay 750.000 estudiantes, y las Universidades producen más de 70.000 titulados al año, lo que supone un crecimiento del 6 por 100 anual de la población activa con título superior. Por el lado de la demanda, es previsible que las Administraciones públicas, cubiertas ya o saturadas sus necesidades de personal, consecuencia del establecimiento del Estado de Bienestar en España, absorberán comparativamente menos titulados que en el pasado. Y en cuanto a la empresa, su interés por contratar dependerá de la evolución global de

la economía y también del grado en que tecnifique o no sus líneas productivas, sustituyendo mano de obra poco o no cualificada por mano de obra altamente cualificada.

En definitiva, cabe concluir que el futuro de los titulados está cada vez menos en las Administraciones públicas, y más en la empresa privada y en las diversas y variadas formas de autoempleo. Y, en todo caso, que haya o no paro de titulados dependerá más de la evolución del mercado de trabajo que de la modernización o racionalización del sistema de las enseñanzas superiores. Hace veinte años, con las mismas o peores enseñanzas y con un catálogo de títulos más reducido, las tasas de paro de titulados superiores eran más reducidas o casi irrelevantes.

No obstante lo anterior, es evidente que una modernización de las enseñanzas puede contribuir —siempre bajo las mismas condiciones económicas— a una más fácil inserción en el mercado de trabajo. Ahora bien, preparar a los estudiantes tanto para la empresa privada como para las diversas formas de autoempleo, exige una revisión de los títulos y sobre todo de las enseñanzas que ahora se imparten. Concretamente, y teniendo presente la rápida obsolescencia de los conocimientos científicos y técnicos que el proceso de reconversión industrial y tecnológico produce, se hace necesario preparar a los jóvenes para una vida más activa, más dinámica a lo largo de la cual se verán forzados, no sólo a cambiar repetidas veces de trabajo, sino también a adaptarse a nuevas tareas y actividades, que exige una sólida formación básica que permita la adaptación futura al tiempo que una especialización puntual que facilite su rápida inserción inicial en el mercado de trabajo.

¿Cuál es, pues, la situación actual de la Universidad española en materia de títulos y planes de estudio? El estado actual de esta problemática viene definido por la Ley General de Educación de 1970, que estableció la ya conocida clasificación en tres tipos diversos de títulos: el de Diplomado (novedad introducida por la Ley), el de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto y, finalmente, el título de Doctor, fijándose de este modo un sistema de tres ciclos que comprenderían tres primeros cursos de enseñanzas básicas, dos cursos subsiguientes de especialización, y otros dos cursos más, también de especialización, de cara a actividades propiamente científicas e investigadoras. En relación con los planes de estudio, la LGE establecía que serían elaborados por las Universidades de acuerdo con directrices establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, debiendo contener tanto materias comunes como optativas, y previéndose su actualización periódica, si bien no se señalaba por quién ni cómo. No obstante, si los planteamientos efectuados por la Ley General de Educación eran claramente positivos para entonces, no ocurrió lo mismo con su desarrollo reglamentario, que supuso una verdadera invo-

lución en la reforma. Así, y en cuanto al tema de los títulos, una Orden de 1972 alteró radicalmente el sistema de ciclos estableciendo que era «puramente accesoria la posibilidad de que cada uno de los ciclos culminara en una titulación específica». Además, las materias obligatorias, que deberían distribuirse necesariamente en los dos primeros ciclos, serían las únicas exigibles para la obtención del título profesional. En concordancia, diversas Resoluciones de la Dirección General de Universidades estableciendo directrices de los diversos planes de estudio dejaron un espacio muy reducido para las materias optativas y se caracterizaron, por el contrario, por una gran meticulosidad.

Ahora bien, la definición de los planes de estudio en base a un catálogo de asignaturas obligatorias que deben seguirse necesariamente en cursos predefinidos, significa establecer currículas uniformes y unifacultativos. Uniformes, pues no se permitía ni la variación de los planes que se imparten en diversas Universidades, ni tampoco la elección por el estudiante de asignaturas de su interés, impidiendo la adaptación inmediata y flexible a las necesidades del entorno. Los currícula eran (y son aún), además, unifacultativos, con lo que se imposibilita la interdisciplinariedad de los estudios, fortaleciendo la organización seriada en Facultades o Escuelas (y los Colegios respectivos) y debilitando y haciendo prácticamente inservible la figura del Departamento que, introducido ya en el año 65, se trataba de potenciar con la Ley del 70.

Por último, si valoramos el impacto que tuvo la Ley General de Educación en lo relativo a títulos universitarios, hay que resaltar que la ausencia de un mecanismo institucional para generar títulos nuevos hizo que su diversificación haya sido, desde entonces, el anárquico resultado de presiones corporativas intra y extra universitarias. La mayor parte de los nuevos títulos se han creado como consecuencia de la ramificación de un tronco común y preexistente de estudios, al margen por completo de su posible interés profesional (tal ha sido el caso de las Facultades de Letras y de Ciencias). Por el contrario, quienes mejor se han defendido frente a la desmesurada especialización académica son los estudios con clara correspondencia profesional, como los de Medicina, Farmacia o Veterinaria o los estudios técnicos, es decir, allí donde había un Colegio Profesional potente. En algunos otros casos la diversificación ha sido consecuencia de la incorporación a la Universidad de estudios no universitarios preexistentes. Por el contrario, han sido casi nulos los casos de creación ex novo de nuevas titulaciones.

En resumen, la Universidad se desentendió del mercado de trabajo, y su corto dinamismo en este campo ha respondido sobre todo a la lógica auto-reproducción académica. Por ello, la Ley de Reforma Universitaria ha mantenido en este tema el espíritu de la antigua Ley General de Educación, pero

potenciando tanto la autonomía docente de las Universidades, como la versatilidad y polivalencia de los planes de estudio. Así, el artículo 28, de acuerdo con el 149.1.30 de la Constitución, recoge la *competencia estatal respecto al establecimiento de títulos que tengan carácter oficial en el territorio nacional y de las directrices generales de los planes de estudio que deberán cursarse para su obtención*. No obstante, en dicho artículo se establece también la posibilidad de que las Universidades, en uso de su autonomía, impartan enseñanzas conducentes a la obtención de títulos no oficiales, generando así un mecanismo espontáneo a través del cual podrá contrastarse la utilidad de dichos títulos y, eventualmente, el interés colectivo por elevarlo o no al rango de oficiales. En todo caso, la elaboración de los planes de estudio corresponde a las propias Universidades. Por último, el artículo 30 establece que «los estudios universitarios se estructurarán, como máximo, en tres ciclos» dando lugar la superación del primero de ellos, «en su caso», a la obtención del título de diplomado. De este precepto se deduce claramente la consolidación del sistema de ciclos en los estudios universitarios; pero sólo en aquellos estudios que por sus circunstancias específicas lo aconsejen se establecerá un primer ciclo. En definitiva, el objetivo es un primer ciclo en el que se impartan enseñanzas conducentes a la adquisición de conocimientos básicos de las correspondientes áreas (que permita el reciclaje posterior) y a una capacitación puntual para el ejercicio profesional. Un segundo ciclo cuyos objetivos deberán ser la profundización académica y no sólo profesional en áreas específicas y una plena capacitación para el ejercicio de las profesiones correspondientes. Y, finalmente, un tercer ciclo cuyos objetivos son claramente la especialización de alto nivel y la capacitación para la investigación, de acuerdo con el Real Decreto 185/1985, que hace poco apareció en el «Boletín Oficial del Estado».

En todo caso, lo que la estructura departamental de las Universidades permite es la polivalencia de los currícula reales que cursa un estudiante. En primer lugar, porque recibirá enseñanzas de profesores de diversos Departamentos, adscritos sin duda a diversas Facultades, con lo que la Universidad rompe su estructura social seriada en Facultades *para transformarse en una unidad*; los estudiantes circulan por los diversos Departamentos, de igual modo que los profesores circulan por las diversas Facultades y Escuelas, transformando en una unidad lo que hasta el momento no era sino una serie de Centros autónomos, independientes y recelosos los unos de los otros. En segundo lugar, porque ello permite la plena incorporación del sistema de «créditos» (ya introducido en el Real Decreto 185/1985, regulador de los estudios de Doctorado) y con ello un grado de apertura mucho mayor de los planes de estudio. El estudiante vendrá obligado a cursar, qué duda cabe, materias obligatorias, pero dispon-

drá también de una larga lista de optativas entre las que poder elegir, optativas entre las que deberán incluirse conocimientos instrumentales de la mayor importancia para cualquier universitario, como son: lenguas modernas, informática, etc. Finalmente, porque la departamentalización de las Universidades permite la elaboración de currícula nuevos sobre la base de una simple combinatoria de materias ya impartidas por diversos Departamentos, sin necesidad, pues, de construir Centros nuevos y, en muchos casos, sin siquiera necesitar mayor profesorado. Dicho de otro modo: con un mismo volumen de recursos se puede ofertar unos planes de estudio más variados y un catálogo de títulos más extenso, todo ello para un número dado de estudiantes. De algún modo —y que los estudiantes me perdonen por esta comparación—, es como pasar de la producción en serie a las fábricas automatizadas.

No obstante ser todo ello una competencia que la Ley de Reforma Universitaria atribuye al Gobierno, establece también claramente que tanto el establecimiento de títulos de carácter oficial, como en el de las directrices de los planes de estudio que deban cursarse para su obtención, el Gobierno actuaría a *propuesta* del Consejo de Universidades. Se le otorga, pues, a dicho órgano una competencia central de estudio e investigación en esta problemática, y será él, en definitiva, quien deberá proponer la necesaria reforma de las enseñanzas.

De cara a esta trascendental tarea que se adscribe al Consejo de Universidades se ha elaborado el presente estudio, que no pretende otra cosa sino ofrecer una documentación básica que permita la toma de decisiones. Pues es evidente que el Consejo de Universidades deberá buscar los asesoramientos pertinentes de todo tipo de empleadores públicos y privados (Ministerios interesados, Asociaciones de empresarios, Colegios Profesionales y, por supuesto, Decanos o Directores de Facultades o Escuelas) que sólo podrán asesorar correctamente si disponen, al menos, de esta información básica. A ellos pues se dirige también este estudio.

Es posible que algunos, después de leer estas páginas y valorar este proyecto piensen que está excesivamente centrada en la función profesional de la Universidad. Sin duda es así. Pero no debemos olvidar que el futuro de esta vieja Institución pasa necesariamente por una revitalización de ese objetivo profesional. Es cierto que la Universidad cumple otras funciones, como el desarrollo y transmisión de la alta cultura y de la ciencia, actividades ambas para las cuales ha demostrado estar especialmente capacitada, y no son pocos los estudiantes, algunos ya titulados, que acuden hoy a la Universidad buscando cultura y conocimientos, con toda indiferencia en relación con el título. Pero tanto el desarrollo de la cultura como el de la ciencia pueden realizarse (y se realizan en gran medida) fuera del ámbito académico y, en definitiva, la *demand social de la*

Universidad ha sido desde mediados del siglo pasado fundamentalmente una *demanda de conocimientos útiles*. Los cuantiosos fondos que las sociedades modernas dedican a los estudios universitarios serían difícilmente justificables si esta Institución no fuera capaz de formar los profesionales que la sociedad requiere.

Pero no quisiera que mi insistencia en la necesidad de una reforma del contenido educativo que imparten las Universidades españolas se entienda como un intento de hacer de la Universidad un preparatorio para la empresa (tampoco a la empresa le interesaría una cosa así), y menos aún de ubicarla como un apéndice del mercado de trabajo. Pues gran parte de las actividades que ha realizado, realiza y debe seguir realizando difícilmente encontrarán una demanda solvente. No hay mercados de lo singular, sino exclusivamente mercados de masas, y por ello no hay propiamente demanda ni para la alta cultura ni para la ciencia básica, cuya valoración y remuneración quedan pues al margen del mercado de trabajo.

Y por ello no deben preocuparnos *de modo exclusivo* los actuales niveles de paro de titulados universitarios. Creo que el sonoro «slogan», tan repetido, «Universidad, fábrica de parados» oculta tanto como revela, pues si bien apunta hacia la necesaria reforma de los contenidos educativos universitarios, oculta sin embargo que el problema del paro sobrepasa con mucho las posibilidades de acción de la institución universitaria, olvida también que el

paro se está transformando en una constante en sociedades como las nuestras, con altísimos niveles de productividad, y que esta productividad se consigue justamente a costa del alargamiento de los períodos de formación. Por ello, quizás la actividad más útil a la que pueden dedicarse los jóvenes parados es justamente su propia formación para un futuro que será siempre incierto e imprevisto.

En todo caso, no es bueno levantar falsas esperanzas. Un proyecto de esta envergadura no tendrá vigencia real hasta pasados *al menos* dos cursos desde su inicio: un primer curso (previsiblemente el de 1985-86) para que el Consejo de Universidades pueda designar sus Comisiones de asesoramiento y, tras la oportuna consulta pública, proponer al Gobierno el catálogo de títulos oficiales y las directrices correspondientes a los mismos, y un segundo curso (previsiblemente el curso 1986-87), para que las Universidades, en base a las citadas directrices, elaboren sus específicos planes de estudio. Así pues, la tarea que ahora se inicia no podrá previsiblemente tener vigencia, salvo casos de urgencia, hasta el curso 1987-88. Pero esto no debe preocuparnos. Este ambicioso proyecto de reforma se orienta, sobre todo, a quienes aún se encuentran en los estudios secundarios; se dirige, pues, hacia jóvenes españoles que ocuparán puestos de trabajo ya en el próximo siglo.

Emilio Lamo de Espinosa
Director General de Enseñanza Universitaria

CAPITULO I



LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS

Los datos que se ofrecen en este capítulo forman parte de una encuesta encargada por la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación a mediados de 1983¹, que tenía por objeto conocer la situación profesional de los titulados universitarios en las grandes empresas españolas. Así pues, dicha información no va referida al conjunto de las empresas españolas, sino a una parcela de aquéllas, precisamente a las que poseen un cierto volumen eco-

nómico y un alto potencial de utilización de personal titulado.

Sin embargo, con la muestra realizada a estos casi doscientos establecimientos de la industria y de los servicios, se ha alcanzado al 15 por 100 del total de titulados que trabajan en la empresa pública y privada, porcentaje suficientemente alto para poder hacer inferencias significativas y apuntar las tendencias generales más importantes que se observan en dicho colectivo.

1. LOS TITULADOS DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS

Las grandes empresas españolas que fueron encuestadas en julio de 1983, contrataban proporcionalmente más titulados universitarios que el conjunto de las empresas del país². La explicación de este hecho radica, tal vez, en las funciones técnicas—más complejas— que a dichos trabajadores son

encomendadas, por lo cual su sustitución por mano de obra menos cualificada sólo puede ser realizada en circunstancias anormales del mercado (intensa actividad económica). El mismo razonamiento es válido para explicar, en circunstancias distintas, la mayor estabilidad de estos profesionales en sus puestos de trabajo.

La tabla de titulaciones existente en dichas empresas es la que se ofrece en el Cuadro 1, que llega a identificar cuarenta y cuatro carreras de mayor o menor interés para la empresa. Del mismo se deduce que las titulaciones más empleadas son:

<i>Titulaciones superiores:</i>	<i>%</i>
1.º Ingeniería Industrial	13,5
2.º Económicas y Empresariales	10,3
3.º Derecho	5,8
4.º Ingeniería de Caminos	3,3
5.º Ingeniería de Telecomunicación.....	3,1

¹ «Estudio sobre los titulados en las grandes empresas». Hecho por EDIS, para la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación (SEUI-EDIS), julio 1983. Dicho estudio fue realizado sobre una muestra de 154 empresas de la industria y los servicios. Con posterioridad (julio 1984) se amplió la muestra con otras 25 grandes empresas de la industria agroalimentaria. Las conclusiones de este segundo estudio figuran como apéndice del análisis prospectivo «Los titulados universitarios en la Administración Pública», SEUI-EDIS, julio 1984, cuyos resultados también se recogen y comentan más adelante.

² Los trabajadores empleados por estas empresas eran 710.247; de ellos, 43.254 poseían titulación universitaria. Por otra parte, el total de trabajadores por cuenta ajena en España—exceptuada la Administración y la Enseñanza—, aproximadamente arroja una cifra de 6,5 millones de personas, de los que 296.894 poseen titulación universitaria. Los índices de contratación/empleo de titulados superiores son, así pues, del 6,08 por 100 y del 4,57 por 100, respectivamente, con lo que se comprueba fácilmente el alto nivel de empleo de titulados en las grandes empresas.

**LOS TITULADOS EXISTENTES
EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS**

Cuadro 1

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura	91	0,2
Ingenieros Industriales.....	6.009	13,5
Ingenieros Agrónomos.....	94	0,2
Ingenieros de Montes.....	118	0,3
Ingenieros Aeronáuticos.....	390	0,9
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	1.465	3,3
Ingenieros de Minas.....	577	1,3
Ingenieros Navales.....	298	0,7
Ingenieros de Telecomunicación .	1.395	3,1
Arquitectura Técnica.....	863	1,9
Ingeniería Técnica Industrial.....	8.633	19,4
Ingeniería Técnica Agrícola.....	282	0,6
Ingeniería Técnica Forestal.....	69	0,2
Ingeniería Técnica Aeronáutica....	38	0,1
Ingeniería Técnica de Minas.....	1.771	4,0
Ingeniería Técnica Naval.....	225	0,5
Ingeniería de Obras Públicas.....	579	1,3
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	1.409	3,2
Ingeniería Técnica Topográfica....	146	0,3
Ingeniería Técnica Papelera.....	38	0,1
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	33	0,1
Filosofía y Letras.....	762	1,7
Ciencias Económicas y Empresariales.....	4.579	10,3
Ciencias Políticas y Sociología.....	93	0,2
Derecho.....	2.572	5,8
Farmacia.....	42	0,1
Medicina.....	948	2,1
Veterinaria.....	17	0,0
Ciencias de la Información.....	425	1,0
Informática.....	450	1,0
Bellas Artes.....	53	0,1
Biología.....	42	0,1
Geología.....	79	0,2
Física.....	640	1,4
Química.....	1.202	2,7
Matemáticas.....	263	0,6
Estudios Empresariales.....	597	1,3
Formación del Profesorado de E.G.B.....	790	1,8
Enfermería.....	194	0,4
Otras Escuelas Universitarias.....	82	0,2
Navítica.....	743	1,7
Profesorado Mercantil.....	2.444	5,5
Ayudantes Técnicos Sanitarios....	1.160	2,6
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	554	1,3
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	394	0,9
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	819	1,8
TOTAL.....	44.467	100

Titulaciones universitarias de nivel medio: %

1.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	19,4
2.º) Profesorado Mercantil.....	5,5
3.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	4,0
4.º) Ingeniería Técnica de Telecomunicación.....	3,2
5.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	2,6

Estas titulaciones acumulan el 70,7 por 100 del total de empleos de titulados en las empresas aquí estudiadas; por el contrario, hay otras titulaciones (Sociología, Bellas artes, Biología, Geología, etc.) cuyo nivel de empleo es muy pequeño. Respecto a Medicina hay que indicar que sólo se contemplan los titulados empleados por empresas, y no los de la Seguridad Social.

En el Cuadro 2 se recoge el número y porcentaje de titulados contratados por las empresas en el último año³. El total ascendió a 2.194 nuevas contrataciones, lo que significa un incremento del 5,19 por 100 sobre el total de titulados empleados por las empresas estudiadas. El incremento es más bien modesto, pues de él habría que deducir las pérdidas de empleo por jubilación y despido. De hecho, muchas de las empresas encuestadas pusieron de manifiesto que, debido a la crisis económica, tenían congelada la contratación de titulados desde 1976 y 1977.

**LOS TITULADOS CONTRATADOS
EN EL ÚLTIMO AÑO**

Cuadro 2

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura	11	0,5
Ingenieros Industriales.....	278	12,7
Ingenieros Agrónomos.....	5	0,2
Ingenieros de Montes.....	3	0,1
Ingenieros Aeronáuticos.....	62	2,8
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	143	6,5
Ingenieros de Minas.....	18	0,8
Ingenieros Navales.....	14	0,6
Ingenieros de Telecomunicación .	133	6,1
Arquitectura Técnica.....	101	4,6
Ingeniería Técnica Industrial.....	222	10,2
Ingeniería Técnica Agrícola.....	4	0,2
Ingeniería Técnica Forestal.....	1	0,0
Ingeniería Técnica Aeronáutica....	26	1,2
Ingeniería Técnica de Minas.....	17	0,8

³ El estudio fue realizado en el año 1983; por consiguiente, el «último año» aludido es 1982.

Cuadro 2 (continuación)

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Ingeniería Técnica Naval.....	4	0,2
Ingeniería de Obras Públicas.....	53	2,4
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	46	2,1
Ingeniería Técnica Topográfica....	16	0,7
Ingeniería Técnica Papelera	0	0,0
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto	0	0,0
Filosofía y Letras.....	25	1,1
Ciencias Económicas y Empresariales.....	374	17,1
Ciencias Políticas y Sociología.....	39	1,8
Derecho.....	152	6,9
Farmacia.....	5	0,2
Medicina	43	2,0
Veterinaria	1	0,0
Ciencias de la Información.....	46	2,1
Informática	53	2,4
Bellas Artes.....	0	0,0
Biología	5	0,2
Geología	4	0,2
Física.....	53	2,4
Química.....	42	1,9
Matemáticas	23	1,0
Estudios Empresariales	18	0,8
Formación del Profesorado de E.G.B.....	12	0,6
Enfermería.....	1	0,0
Otras Escuelas Universitarias.....	0	0,0
Náutica	21	1,0
Profesorado Mercantil.....	72	3,3
Ayudantes Técnicos Sanitarios	11	0,9
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	5	0,2
Otros Estudios de Tercer Grado equivalentes	13	0,6
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	11	0,5
TOTAL.....	2.194	100

En lo que se refiere a las titulaciones concretas que, en términos absolutos, mayor número de contrataciones tuvieron, son las siguientes:

	%
1.º) Económicas y Empresariales.....	17,1
2.º) Ingeniería Industrial.....	12,7
3.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	10,2
4.º) Derecho.....	6,9
5.º) Ingeniería de Caminos	6,5
6.º) Ingeniería de Telecomunicación.....	6,1
7.º) Arquitectura Técnica	4,6
8.º) Profesorado Mercantil	3,3
9.º) Ingeniería Aeronáutica	2,8
10.º) Informática	2,4
11.º) Física	2,4
12.º) Ingeniería de Obras Públicas	2,4

Estas doce profesiones acumulan el 77,4 por 100 del total de titulados contratados en el último año

por las empresas estudiadas. Ahora bien, si contemplamos este hecho desde la perspectiva interna de cada titulación en particular, podemos ver que la contratación efectuada en el último año significa los siguientes índices de crecimiento para cada una de las titulaciones que se relacionan en el Cuadro 3.

PORCENTAJES DE LOS TITULADOS CONTRATADOS EN EL ÚLTIMO AÑO SOBRE EL TOTAL DE TITULADOS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

Cuadro 3

TITULADOS	Porcentaje
Arquitectura.....	12,1
Ingenieros Industriales	4,6
Ingenieros Agrónomos	5,3
Ingenieros de Montes	2,5
Ingenieros Aeronáuticos	15,9
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	10,0
Ingenieros de Minas	3,1
Ingenieros Navales	4,7
Ingenieros de Telecomunicación.....	9,5
Arquitectura Técnica.....	11,7
Ingeniería Técnica Industrial	2,6
Ingeniería Técnica Agrícola	1,4
Ingeniería Técnica Forestal.....	1,4
Ingeniería Técnica Aeronáutica	68,4
Ingeniería Técnica de Minas	2,9
Ingeniería Técnica Naval	1,8
Ingeniería de Obras Públicas	9,1
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	3,3
Ingeniería Técnica Topográfica.....	10,9
Ingeniería Técnica Papelera.....	0,0
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto	0,0
Filosofía y Letras.....	3,3
Ciencias Económicas y Empresariales	8,2
Ciencias Políticas y Sociología	41,9
Derecho	5,9
Farmacia	11,9
Medicina.....	4,5
Veterinaria.....	5,9
Ciencias de la Información.....	10,8
Informática.....	10,8
Bellas Artes	0,0
Biología	11,9
Geología	5,1
Física	8,3
Química	3,5
Matemáticas	8,7
Estudios Empresariales.....	3,0
Formación del Profesorado de E.G.B.....	1,5
Enfermería	0,5
Otras Escuelas Universitarias.....	0,0
Náutica.....	2,8
Profesorado Mercantil	2,9
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	1,6
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	0,9
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	3,3
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	1,3
PORCENTAJE MEDIO.....	5,19

Tomando como referencia su actual nivel de empleo, a partir de los datos de la tabla anterior se averigua que las titulaciones que han crecido en términos relativos por encima del 5,19 por 100 del índice medio son las siguientes:

	%
1.º) Ingeniería Técnica Aeronáutica ⁴	68,4
2.º) Ciencias Políticas y Sociología ⁴	41,9
3.º) Ingeniería Aeronáutica ⁴	15,9
4.º) Arquitectura	12,1
5.º) Biología	11,9
6.º) Farmacia	11,9
7.º) Informática	11,8
8.º) Arquitectura Técnica	11,7
9.º) Ingeniería Técnica Topográfica	10,9
10.º) Ciencias de la Información	10,8
11.º) Ingeniería de Caminos	10,0
12.º) Ingeniería de Telecomunicación	9,5
13.º) Ingeniería de Obras Públicas	9,1
14.º) Matemáticas	8,7
15.º) Física	8,3
16.º) Económicas y Empresariales	8,2
17.º) Derecho	5,9
18.º) Veterinaria	5,9
19.º) Ingeniería Agrónoma	5,3

⁴ Para una mejor comprensión de estos datos hay que tener en cuenta lo siguiente: la Ingeniería técnica aeronáutica e incluso los ingenieros aeronáuticos tienen unos índices tan elevados debido a que la principal empresa empleadora de este tipo de titulaciones, Construcciones Aeronáuticas, S. A. (CASA) —tomada en la presente muestra— el año anterior se encontraba en un fuerte momento de expansión, con unos niveles muy altos de contratación.

Las Ciencias Políticas y Sociología alcanzan también un índice tan alto debido a que partían de un nivel de empleo en las empresas muy bajo y la contratación de los mismos habidos en el último año significan un incremento relativo muy alto. El resto de las titulaciones con un índice de incremento relativo superior al medio, resultan bastante significativas y algunas de ellas, como veremos más adelante, seguirán encontrando ofertas de empleo por las empresas.

A) DISTRIBUCION DE LOS TITULADOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS (según el sector económico y las plantillas de personal de dichas empresas). (Véanse los Cuadros 3 y 4)

Por sectores económicos (Cuadro 4), la proporción de empleo de titulados universitarios en las empresas encuestadas y la proporción que ofrece el conjunto de las empresas españolas es la siguiente:

Sector económico	Empresas encuestadas		Conjunto general empresas	
	N.º	%	N.º	%
Minería	1.248	2,81	3.999	1,35
Industria	18.831	43,34	145.209	48,91
Agua, gas y electricidad	1.699	3,82	7.836	2,64
Construcción	5.316	11,95	40.344	13,59
Transportes y comunicaciones	3.999	9,00	19.170	6,46
Servicios	13.374	30,08	80.336	27,05
TOTAL	44.467	100	296.894	100

Fácilmente se deduce que la distribución del empleo de titulados, según los distintos sectores económicos es muy similar entre la muestra de grandes empresas y el conjunto de las empresas españolas. Quizás se observa en las grandes empresas un mayor nivel de empleo en Transportes y comunicaciones y Servicios, en detrimento de la Industria y la Construcción.

En el Cuadro 4, los porcentajes que se ofrecen son sobre el total general de titulados contratados por las empresas; si estos porcentajes se reconvierten tomando como total el número de titulados en cada sector económico, puede verse qué profesiones son las más importantes en cada sector:

DISTRIBUCION DE LOS TITULADOS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS
(Según el sector económico)

Cuadro 4

TITULACIONES	Minería		Industria		Agua, gas y electricidad		Construcción		Transportes y comunicaciones		Servicios		Total	
Arquitectura	0	0,00	30	0,04	2	0,00	35	0,08	10	0,02	24	0,05	91	0,2
Ingenieros Industriales	27	0,06	2.949	6,63	212	0,48	431	0,97	814	1,83	1.575	3,54	5.009	13,5
Ingenieros Agrónomos	0	0,00	37	0,08	2	0,00	11	0,02	15	0,03	29	0,07	94	0,2
Ingenieros de Montes	0	0,00	33	0,07	2	0,00	58	0,13	10	0,02	15	0,03	113	0,3
Ingenieros Aeronáuticos	0	0,00	270	0,61	7	0,02	61	0,14	2	0,00	50	0,11	390	0,9
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos ..	0	0,00	75	0,07	59	0,13	919	2,07	177	0,40	235	0,53	1.465	3,3
Ingenieros de Minas	164	0,37	254	0,57	25	0,06	67	0,15	19	0,04	48	0,11	577	1,3
Ingenieros Navales	0	0,00	218	0,49	2	0,00	16	0,04	13	0,03	49	0,11	298	0,7
Ingenieros de Telecomunicación	1	0,00	681	4,53	12	0,03	16	0,04	532	1,20	153	0,24	1.395	3,1
Arquitectura Técnica	1	0,00	58	0,13	11	0,02	624	1,40	84	0,19	85	0,19	853	1,9
Ingeniería Técnica Industrial	25	0,06	5.824	13,13	859	1,93	820	1,82	126	0,28	979	2,20	8.633	19,4
Ingeniería Técnica Agrícola	0	0,00	189	0,43	2	0,00	27	0,06	5	0,01	50	0,13	282	0,6
Ingeniería Técnica Forestal	1	0,00	14	0,03	2	1,00	48	0,11	3	0,01	1	0,00	89	0,2
Ingeniería Técnica Aeronáutica	0	0,00	17	0,04	0	0,00	10	0,02	6	0,01	5	0,01	38	0,1
Ingeniería Técnica de Minas	595	1,34	627	1,41	45	0,10	441	0,99	25	0,06	38	0,09	1.771	4,0
Ingeniería Técnica Naval	4	0,01	162	0,36	15	0,03	41	0,09	2	0,00	1	0,00	225	0,5
Ingeniería Técnica de Obras Públicas	0	0,00	27	0,06	85	0,19	395	0,89	26	0,06	46	0,10	529	1,3
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones ..	1	0,00	843	1,90	28	0,06	8	0,02	445	1,00	84	0,19	1.409	3,2
Ingeniería Técnica Topográfica	0	0,00	12	0,03	23	0,05	108	0,24	1	0,00	2	0,00	146	0,3
Ingeniería Técnica Papelera	0	0,00	28	0,06	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	0,02	38	0,1
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto	0	0,00	23	0,05	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	0,02	33	0,1
Filosofía y Letras	6	0,01	126	0,28	14	0,03	55	0,12	51	0,11	510	1,15	762	1,7
Ciencias Económicas y Empresariales	32	0,07	1.292	2,91	54	0,12	224	1,50	327	0,74	2.650	5,96	4.579	10,3
Ciencias Políticas y Sociología	0	0,00	34	0,08	0	0,00	8	0,02	1	0,00	50	0,11	93	0,2
Derecho	26	0,05	663	1,49	48	0,11	154	0,35	234	0,53	1.447	3,25	2.572	5,8
Farmacía	0	0,00	33	0,07	2	0,00	1	0,00	1	0,00	5	0,01	42	0,1
Medicina	43	0,10	409	0,92	34	0,08	101	0,23	186	0,42	175	0,30	943	2,1
Veterinaria	2	0,00	12	0,03	0	0,00	1	0,00	0	0,00	2	0,00	17	0,0
Ciencias de la Información	2	0,00	38	0,09	0	0,00	2	0,00	65	0,15	318	0,72	425	1,0
Informática	0	0,00	173	0,39	8	0,02	13	0,03	18	0,04	238	0,54	450	1,0
Bellas Artes	0	0,00	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	51	0,11	53	0,1
Biología	0	0,00	24	0,05	1	0,00	1	0,00	9	0,00	16	0,04	42	0,1
Geología	29	0,07	22	0,05	1	0,00	10	0,02	3	0,01	14	0,03	79	0,2
Física	5	0,01	396	0,89	23	0,05	25	0,04	86	0,19	105	0,24	640	1,4
Química	30	0,07	845	1,90	28	0,06	71	0,06	55	0,13	172	0,39	1.202	2,7
Matemáticas	0	0,00	78	0,18	5	0,01	16	0,04	21	0,05	143	0,32	263	0,6
Estudios Empresariales	0	0,00	106	0,24	2	0,00	25	0,06	0	0,00	463	1,04	597	1,3
Formación del Profesorado de E.G.B.	6	0,01	1.611	0,36	15	0,03	35	0,08	1	0,00	572	1,29	790	1,8
Enfermería	0	0,00	27	0,06	1	0,00	6	0,01	0	0,00	160	0,36	194	0,4
Otras Escuelas Universitarias	0	0,00	13	0,03	0	0,00	1	0,00	1	0,00	67	0,15	82	0,2
Náutica	1	0,00	259	0,58	10	0,02	12	0,03	435	1,02	8	0,02	743	1,7
Profesorado Mercantil	38	0,09	556	1,25	17	0,04	175	0,39	53	0,12	1.605	3,61	2.444	5,5
Ayudantes Técnicos Sanitarios	144	0,32	563	1,27	40	0,09	175	0,39	101	0,23	137	0,31	1.160	2,6
Graduados Sociales, Asist. Soc. y Turismo ..	62	0,14	226	0,51	2	0,00	55	0,12	19	0,04	190	0,43	554	1,3
Otros Estudios de Tercer Grado o equiv.	3	0,01	215	0,48	0	0,00	10	0,02	5	0,01	161	0,36	394	0,9
Otros Estudios de Tercer Grado no Universit.	0	0,00	197	0,44	1	0,00	3	0,01	2	0,00	617	1,39	819	1,8
TOTAL	1.248	2,81	18.831	43,34	1.699	3,82	5.316	11,95	3.999	9,00	13.374	30,08	44.467	100

DISTRIBUCION DE LOS TITULADOS MEDIOS EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS
(Según la plantilla)

Cuadro 5

TITULACIONES	Hasta 1.000 empleados		De 1.001 a 5.000 empleados		De 5.001 a 10.000 empleados		Más de 10.000 empleados		Total	
Arquitectura	13	0,03	18	0,04	25	0,06	35	0,05	91	0,2
Ingenieros Industriales.....	678	1,52	2.408	5,42	1.170	2,63	1.753	3,94	6.009	13,5
Ingenieros Agrónomos.....	17	0,04	39	0,09	12	0,03	25	0,06	94	0,2
Ingenieros de Montes.....	16	0,04	30	0,07	8	0,02	64	0,14	118	0,3
Ingenieros Aeronáuticos.....	51	0,11	43	0,10	235	1,53	61	0,14	390	0,9
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	133	0,30	466	1,05	87	0,20	770	1,75	1.465	3,3
Ingenieros de Minas.....	16	0,04	128	0,29	54	0,12	379	0,85	577	1,3
Ingenieros Navales.....	44	0,10	61	0,14	211	0,05	172	0,29	298	0,7
Ingenieros de Telecomunicación.....	141	0,32	320	0,72	115	0,26	819	1,84	1.395	3,1
Arquitectura Técnica.....	77	0,17	324	0,73	34	0,08	426	0,95	863	1,0
Ingeniería Técnica Industrial.....	541	1,22	3.307	7,44	2.396	5,39	2.389	5,37	8.633	19,4
Ingeniería Técnica Agrícola.....	4	0,01	214	0,48	35	0,08	29	0,07	282	0,6
Ingeniería Técnica Forestal.....	5	0,01	16	0,04	2	0,00	46	0,10	69	0,2
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	2	0,00	11	0,02	4	0,01	21	0,05	38	0,1
Ingeniería Técnica de Minas.....	49	0,11	307	0,69	226	0,51	1.189	2,57	1.771	4,0
Ingeniería Técnica Naval.....	9	0,02	66	0,15	19	0,04	131	0,29	225	0,5
Ingeniería de Obras Públicas.....	24	0,05	220	0,40	62	0,14	273	0,61	579	1,3
Ingeniería Técnica de Comunicación.....	90	0,20	279	0,63	239	0,54	801	1,80	1.409	3,2
Ingeniería Técnica Topográfica.....	7	0,02	47	0,11	26	0,06	66	0,15	146	0,3
Ingeniería Técnica Papelera.....	2	0,00	35	0,08	0	0,00	0	0,00	38	0,0
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	1	0,00	25	0,06	7	0,02	0	0,00	33	0,1
Filosofía y Letras.....	29	0,07	208	0,47	45	0,10	480	1,05	762	1,7
Ciencias Económicas y Empresariales.....	588	1,32	1.464	3,29	755	1,70	1.772	3,9	4.579	10,3
Ciencias Políticas y Sociología.....	7	0,02	34	0,08	20	0,04	32	0,07	93	0,2
Derecho.....	141	0,32	967	2,17	397	0,89	1.067	2,40	2.572	5,8
Farmacia.....	16	0,04	10	0,04	2	0,00	6	0,01	42	0,1
Medicina.....	106	0,24	227	0,51	164	0,37	451	1,01	948	2,1
Veterinaria.....	7	0,02	4	0,01	3	0,01	3	0,01	17	0,0
Ciencias de la Información.....	232	0,52	110	0,25	32	0,07	51	0,11	425	1,0
Informática.....	112	0,25	131	0,29	77	0,17	130	0,29	450	1,0
Bellas Artes.....	44	0,10	1	0,00	1	0,00	8	0,02	53	0,1
Biología.....	16	0,04	17	0,04	5	0,01	4	0,01	42	0,1
Geología.....	32	1,07	26	0,06	0	0,00	21	0,05	79	0,2
Física.....	109	0,25	222	0,50	64	0,14	245	1,55	640	1,4
Química.....	113	0,26	600	1,35	316	0,71	173	0,39	1.202	2,7
Matemáticas.....	60	0,13	120	0,27	219	0,07	54	0,12	263	0,6
Estudios Empresariales.....	98	0,22	127	0,29	32	0,08	340	0,76	597	1,3
Formación del Profesorado de E.G.B.....	17	0,04	135	0,30	168	0,38	470	1,06	790	1,8
Enfermería.....	159	0,36	17	0,04	2	0,00	16	0,04	194	0,4
Otras Escuelas Universitarias.....	2	0,00	41	0,09	9	0,02	30	0,07	82	0,2
Náutica.....	196	0,44	368	0,83	71	0,16	108	0,24	743	1,7
Profesorado Mercantil.....	105	0,24	527	1,19	546	1,23	1.266	2,85	2.444	5,5
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	39	0,09	323	0,73	226	0,51	572	1,29	1.160	2,6
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	25	0,06	145	0,33	78	0,18	306	0,69	554	1,3
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	27	0,17	111	0,25	98	0,22	108	0,241	394	0,9
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	377	0,85	211	0,47	112	0,25	119	0,27	819	1,8
TOTAL.....	4.627	10,41	14.519	32,65	8.028	18,05	12.293	38,89	44.467	100

<i>Minería:</i>	%
1.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	46,7
2.º) Ingeniería de Minas	13,1
3.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	11,5
4.º) Graduados Sociales, Asistentes Sociales.....	5,0
5.º) Medicina.....	3,4
6.º) Profesorado Mercantil	3,0
7.º) Económicas y Empresariales.....	2,6
8.º) Química.....	2,4
9.º) Geología.....	2,3
10.º) Ingenieros Industriales.....	0,0

Estas diez profesiones acumulan el 92,2 por 100 del total de titulados empleados en la Minería. La titulación de Ingeniero Técnico de minas sobresale claramente sobre el resto de titulaciones.

<i>Industria:</i>	%
1.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	30,9
2.º) Ingenieros Industriales.....	15,7
3.º) Económicas y Empresariales.....	6,9
4.º) Química.....	4,5
5.º) Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	4,5
6.º) Ingenieros de Telecomunicaciones....	3,6
7.º) Derecho.....	3,5
8.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	3,3
9.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	3,0
10.º) Profesorado Mercantil	2,9

Estas diez profesiones acumulan el 78,8 por 100 de los titulados empleados en la industria. En este sector otra titulación universitaria de nivel medio, Ingeniería técnica industrial, destaca de modo evidente sobre las demás titulaciones.

<i>Agua, gas y electricidad:</i>	%
1.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	50,6
2.º) Ingenieros Industriales.....	12,5
3.º) Ingenieros de Obras Públicas.....	5,0
4.º) Ingenieros de Minas.....	3,5
5.º) Económicas y Empresariales.....	3,2
6.º) Derecho.....	2,6
7.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	2,6
8.º) Asistentes Técnicos Sanitarios	2,4
9.º) Medicina.....	2,0
10.º) Química.....	1,6

En estas diez profesiones se concentra el 86 por 100 de los titulados empleados en Agua, gas y electricidad. Los Ingenieros técnicos industriales dispo-

nen de más de la mitad de los puestos de trabajo de esta rama de actividad.

<i>Construcción:</i>	%
1.º) Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	17,3
2.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	15,4
3.º) Arquitectura Técnica	11,7
4.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	8,3
5.º) Ingenieros Industriales.....	8,1
6.º) Ingeniería de Obras Públicas	7,4
7.º) Económicas y Empresariales.....	4,2
8.º) Profesorado Mercantil	3,3
9.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	3,3
10.º) Derecho.....	2,9

En conjunto, estas diez profesiones acumulan el 81,9 por 100 del total de titulados empleados en la Construcción.

<i>Transportes y comunicaciones:</i>	%
1.º) Ingenieros Industriales.....	20,3
2.º) Ingenieros de Telecomunicaciones....	13,3
3.º) Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	11,3
4.º) Náutica y Maquinistas Navales.....	11,3
5.º) Económicas y Empresariales.....	8,2
6.º) Derecho.....	5,8
7.º) Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	4,4
8.º) Medicina.....	4,4
9.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	3,1
10.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	2,5

Estas diez profesiones acaparan el 84,6 por 100 del total de titulados en el sector de Transportes y comunicaciones.

<i>Servicios:</i>	%
1.º) Económicas y Empresariales.....	19,8
2.º) Profesor Mercantil.....	12,0
3.º) Ingenieros Industriales.....	11,8
4.º) Derecho.....	10,8
5.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	7,3
6.º) Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	4,6
7.º) Formación de Profesorado.....	4,3
8.º) Filosofía y Letras	3,8
9.º) Estudios Empresariales	3,5
10.º) Ciencias de la Información	2,4

Estas diez profesiones absorben en total el 80,3 por 100 de los titulados empleados en el Sector servicios, en el que los licenciados en Económicas y empresariales ocupan casi la quinta parte de los puestos de trabajo.

En la distribución de los titulados universitarios según la *plantilla* de la empresa (Cuadro 5), los datos son menos descriptivos; no obstante, podemos ver lo siguiente:

Plantilla	Número	%
Hasta 1.000	4.627	10,41
De 1.001 a 5.000.....	14.519	32,65
De 5.001 a 10.000.....	8.028	18,05
De más de 10.000	17.293	38,89
TOTAL	44.467	100

Y dentro de cada una de estas dimensiones de plantilla destacan las siguientes titulaciones:

Hasta 1.000:	%
1.º Ingenieros Industriales	14,6
2.º Económicas y Empresariales	12,7
3.º Ingeniería Industrial	11,7
4.º Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	8,1
5.º Ciencias de la Información	5,0
6.º Ingenieros de Caminos	2,9

De 1.001 a 5.000:	%
1.º Ingeniería Técnica Industrial.....	22,8
2.º Ingenieros Industriales	16,6
3.º Económicas y Empresariales	10,1
4.º Derecho	6,7
5.º Química	4,1
6.º Profesorado Mercantil	3,6

De 5.001 a 10.000:	%
1.º Ingeniería Técnica Industrial.....	29,6
2.º Ingenieros Industriales	14,5
3.º Económicas y Empresariales	9,3
4.º Profesorado Mercantil	6,7
5.º Derecho	3,9
6.º Química	3,9

De más de 10.000:	%
1.º Ingeniería Técnica Industrial.....	13,9
2.º Económicas y Empresariales	10,2
3.º Ingenieros Industriales	10,1
4.º Profesorado Mercantil	7,3
5.º Ingeniería Técnica de Minas	6,9
6.º Derecho	6,2

La distribución de las titulaciones por tamaño de plantilla de las empresas se aproxima mucho a la distribución general, lo cual lleva a concluir que esta variable no es tan discriminadora en la distribución de titulaciones como lo era el sector económico.

B) LOS TITULADOS EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES⁵

Los datos obtenidos en las entrevistas a estas empresas muestran que el total de titulados contratados en ellas asciende a 1.150 personas, su distribución, según las distintas titulaciones, se presenta en el Cuadro 6. Estos titulados alrededor del 2,5 por 100 del número de titulados detectados en las grandes empresas industriales y de servicios vistas anteriormente, porcentaje que se corresponde con el peso del sector agroalimentario dentro del conjunto de empresas, en lo que a contratación de titulados se refiere.

⁵ En este apartado se ofrecen, separadamente, los datos obtenidos en la encuesta realizada a una muestra de 25 empresas agroindustriales, las más representativas del sector. Esta encuesta se realizó, como ya indicamos en la nota de la página 25, en el mes de julio de 1984.

TITULADOS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES ESTUDIADAS

Cuadro 6

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura.....	2	0,2
Ingenieros Industriales.....	81	7,0
Ingenieros Agrónomos.....	40	3,5
Ingenieros de Montes.....	2	0,2
Ingenieros Aeronáuticos.....	4	0,3
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	1	0,1
Ingenieros de Minas.....	3	0,3
Ingenieros Navales.....	1	0,1
Ingenieros de Telecomunicación.....	2	0,2
Arquitectura Técnica.....	7	0,6
Ingeniería Técnica Industrial.....	96	8,3
Ingeniería Técnica Agrícola.....	37	3,2
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	*
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	*
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	*
Ingeniería Técnica Naval.....	1	0,1
Ingeniería de Obras Públicas.....	1	0,1
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	5	0,4
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	*
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	*
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	*
Filosofía y Letras.....	18	1,6
Ciencias Económicas y Empresariales.....	100	8,7
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	*
Derecho.....	85	7,4
Farmacia.....	27	2,3
Medicina.....	40	3,5
Veterinaria.....	77	6,7
Ciencias de la Información.....	1	0,1
Informática.....	26	2,3
Bellas Artes.....	—	*
Biología.....	15	1,3
Geología.....	—	*
Física.....	2	0,2
Química.....	108	9,4
Matemáticas.....	—	*
Estudios Empresariales.....	23	2,0
Formación del Profesorado de E.G.B.....	6	0,5
Enfermería.....	2	0,2
Otras Escuelas Universitarias.....	10	0,9
Náutica.....	94	8,2
Profesorado Mercantil.....	59	5,1
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	56	4,9
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	28	2,4
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	42	3,7
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	48	4,2
TOTAL.....	1.150	100

Nota: La no aparición de contratados en algunas titulaciones puede obedecer tanto a su inexistencia real como al error muestral. En cualquier caso su significatividad estadística es mínima o nula.

La tabla muestra que las empresas estudiadas contratan titulados de prácticamente todas las ra-

mas profesionales. Las más empleadas, sin embargo, son las siguientes:

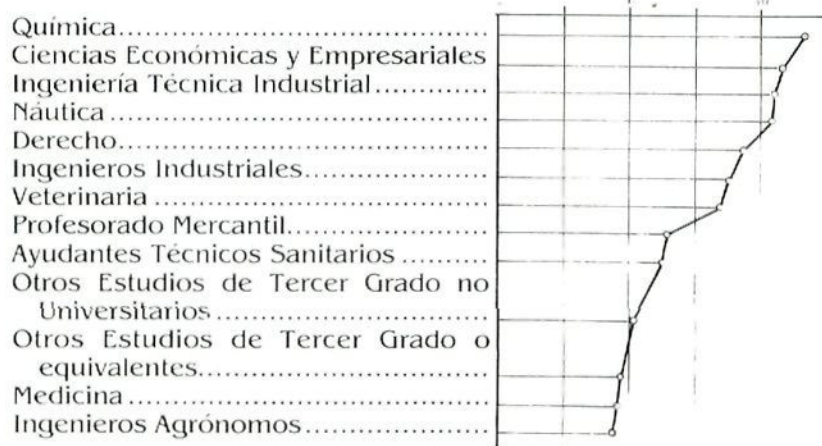
	%
<u>TITULACIONES SUPERIORES:</u>	
Química	9,4
Ciencias Económicas y Empresariales.....	8,7
Náutica.....	8,2
Derecho	7,4
Ingenieros Industriales	7,0
Veterinaria.....	6,7
Medicina.....	3,5
Ingenieros Agrónomos.....	3,5
Farmacía	2,3
Filosofía y Letras.....	1,6
Biología.....	1,3

	%
<u>TITULACIONES MEDIAS:</u>	
Ingeniería Técnica Industrial.....	8,3
Profesorado Mercantil	5,1
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	4,9
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	4,2
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	3,7
Ingeniería Técnica Agrícola.....	3,2
Graduados Sociales, Asistentes Sociales, Turismo ...	2,4
Informática.....	2,3
Estudios Empresariales.....	2,0

Estas situaciones medias y superiores acumulan el 95,7 por 100 del total de los titulados contratados; las demás profesiones presentan niveles de empleo muy bajos o, en algunos casos, nulos.

Destacan entre las titulaciones superiores, los Químicos y los Licenciados en Ciencias económicas y empresariales; entre las titulaciones medias y a bastante distancia de las demás, los Ingenieros industriales.

TITULACIONES PRINCIPALES EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES



En el último año fueron contratados en las empresas agro-industriales noventa y siete titulados de diecinueve especialidades distintas, lo que equivale a un incremento del 9,21 por 100 sobre el total de titulados existentes en estas empresas. Este incremento es sensiblemente superior al experimentado por las empresas de los demás sectores de la industria (5,19 por 100).

La distribución de las nuevas contrataciones según titulaciones aparece en el Cuadro 7.

Las titulaciones que tuvieron mayor número de contrataciones, en términos absolutos, son como puede verse:

	%
Ciencias Económicas y Empresariales	16,5
Veterinaria.....	11,3
Química	11,3
Ingenieros Industriales	9,3
Ingeniería Técnica Agrícola	9,3
Ingeniería Técnica Industrial	7,2
Derecho	6,2
Ingenieros Agrónomos	5,2
Informática.....	5,2

Estas nueve profesiones suponen el 81,5 por 100 de las contrataciones del último año. Se comprueba por una parte, que los mayores índices de contrataciones aparecen en aquellas profesiones que ya tenían un nivel de empleo elevado. Por otra parte, las titulaciones que han registrado un mayor incre-

mento en términos absolutos se cuentan entre los primeros puestos de las que anteriormente señalábamos como titulaciones con mayor número de contratados, excepto la Ingeniería técnica agrícola y la Informática, que partían de niveles de empleo sensiblemente más bajos que las demás.

TITULADOS CONTRATADOS EN EL ÚLTIMO AÑO EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

Cuadro 7

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura.....	—	*
Ingenieros Industriales.....	9	9,3
Ingenieros Agrónomos.....	5	5,2
Ingenieros de Montes.....	—	*
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	1,0
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	*
Ingenieros de Minas.....	—	*
Ingenieros Navales.....	—	*
Ingenieros de Telecomunicación.....	1	1,0
Arquitectura Técnica.....	—	*
Ingeniería Técnica Industrial.....	7	7,2
Ingeniería Técnica Agrícola.....	9	9,3
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	*
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	*
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	*
Ingeniería Técnica Naval.....	—	*
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	*
Ingeniería de Telecomunicaciones.....	—	*
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	*
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	*
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	*
Filosofía y Letras.....	—	*
Ciencias Económicas y Empresariales.....	16	16,5
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	*
Derecho.....	6	6,2
Farmacia.....	—	*
Medicina.....	1	1,0
Veterinaria.....	11	11,3
Ciencias de la Información.....	1	1,0
Informática.....	5	5,2
Bellas Artes.....	—	*
Biología.....	3	3,1
Geología.....	—	*
Física.....	—	*
Química.....	11	11,3
Matemáticas.....	—	*
Estudios Empresariales.....	2	2,1
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	*
Enfermería.....	—	*
Otras Escuelas Universitarias.....	1	1,0
Náutica.....	—	*
Profesorado Mercantil.....	2	2,1
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	*
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	*
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	2	2,1
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	4	4,1
TOTAL.....	97	100

2. SECTORES Y PUESTOS DE TRABAJO MAS SOLICITADOS POR LAS EMPRESAS, ASI COMO TITULACIONES Y OTRAS CARACTERISTICAS ASOCIADAS AL EMPLEO

A) SECTORES QUE ABSORBEN MAS TRABAJO

En la encuesta que se realizó a una serie de Consultoras, o empresas especializadas en la contratación de personal, se puso de manifiesto que los sectores más mencionados como movilizados positivos de empleo en las presentes circunstancias son:

1. Informática-electrónica.
2. Sector comercial.
3. Grandes superficies.
4. Bancos, Cajas y Entidades Financieras.
5. Industria Química (productos del hogar).
6. Industria farmacéutica.

1. Informática-electrónica

La unanimidad es la nota dominante. Todas las Consultoras coincidieron en señalar a estas ramas como las que más, o unas de las que más empleo ofrecen en el mercado de trabajo. Quizás por razones de idiosincrasia del sector, aparecen mezclados los productos de informática y electrónica, pero ello no obstaculiza nuestro análisis.

En cuanto a la primera, se distinguen los campos de fabricación (muy poco en España) y distribución/comercialización de «hardware»⁶, que absorbe a gran cantidad de técnicos y de puestos comerciales (venta de equipos macro, micro y mini). Asimismo, se menciona y prevé un inmenso auge de creadores y vendedores de «software» o «logicial»⁷, campo que, a pesar del vertiginoso incremento durante los últimos años en nuestro país, se encuentra en estado muy precario si se le compara con otros países más desarrollados.

En el terreno de la electrónica se menciona la relativamente importante fabricación de componentes, la importación de últimas generaciones de componentes, la fabricación, distribución y comercialización de productos medio-visuales como actividades de indudable relieve hoy y en el futuro.

⁶ Máquinas-ordenadores.

⁷ Soportes de la información para las máquinas-ordenadores.

2. El sector comercial

Es, evidentemente, una actividad inter-sectorial, pues su razón de ser está en la comercialización de todos los productos.

Casi todas las Consultoras pusieron de manifiesto que ésta es la actividad que más empleo ofrece en el exiguo mercado de trabajo. Abarca a toda la escala: desde el Director Comercial hasta el vendedor de calle, pasando además por todas las escalas de Jefe de Ventas, Jefe de Marketing, «Product Manager» (Jefe de Producto), etc. Todos estos puestos suelen exigir una cierta base técnica para conocer el producto que se vende.

También hay opiniones marginales sobre este sector que conciben a España como «un mercado de las empresas multinacionales que centran la crisis económica de modo preferente en las grandes empresas, hechos que determinarían una mayor oferta de empleo con objeto de «dar salida como sea a los productos».

3. Grandes superficies

Bajo esta denominación se agrupan los Hipermercados, los grandes centros *comerciales*, etc. Este tipo de sector oferta toda la escala de empleos, desde la alta dirección hasta los de venta directa.

Se prevé un auge creciente de este sector a corto y medio plazo.

4. Bancos, Cajas y Entidades Financieras y de Crédito

El sistema de selección y contratación de empleo ha cambiado radicalmente en este sector. Antiguamente se surtía de personal nada cualificado («los botones listillos con ganas de preparar») que, con el paso del tiempo, y con una fuerte dosis de formación (más informal que formal) iban escalando los distintos niveles de responsabilidad. Hoy las entidades financieras y de crédito, debido a la complejidad del mundo económico-financiero, eligen personal de alta cualificación y, por supuesto, titulados superiores, muchos, para tareas comerciales de captación de clientes y operaciones.

5. Industria química (productos del hogar)

Según parece (a juzgar por los anuncios de televisión»), el consumo de los productos del hogar es relativamente importante y ello hace pensar a una parte de las empresas especializadas en la contratación de personal que el sector químico continúa absorbiendo empleo, dirigido sobre todo a las fases de fabricación y comercialización de dichos productos.

6. Industria farmacéutica (laboratorios)

En este sector existen discrepancias entre las instituciones consultadas. Para unas, la selección de personal sigue siendo importante en este área, pero, para otras, el sector de laboratorios farmacéuticos está también en crisis y todos los indicios apuntan a que lo seguirá estando en el próximo futuro.

B) PUESTOS QUE MAS TRABAJO ABSORBEN DENTRO DE CADA SECTOR

Las empresas de selección de personal consultadas recalcaron que no es posible una demarcación de puestos en cada sector, y que, además, los puestos solicitados en la actualidad son claramente intersectoriales. Sin embargo, hay unanimidad en señalar como importantes los puestos comerciales e informáticos, y las tendencias mayoritarias apuntan hacia los puestos económico-financieros y técnicos.

1. Puestos comerciales

Por las mismas razones aducidas en el apartado anterior, las Consultoras, de modo unánime, expresaron que la mayor oferta de puestos gira alrededor de lo comercial, donde se dan peticiones a todos los niveles, desde el más alto hasta el vendedor de calle. Se trata del área «donde más aprieta el zapato» a la empresa. También se expresa el error y el subsiguiente despilfarro social —debido a la constricción del mercado de trabajo— que supone tener a tantos titulados superiores como «vendedores de calle».

2. Los puestos en la informática

La informática sigue —y razonablemente seguirá— ofreciendo empleo: Técnicos de sistemas, Técnicos de aplicaciones, Análisis de sistemas, Analistas de aplicaciones, Analistas programadores, Programadores, etc. También se da mucha oferta de puestos de trabajo en el área de mantenimiento y venta, tanto de equipos de informática grandes como de medianos y pequeños. Las nuevas empresas de venta de «logicial» están aumentando, y ello producirá un continuo crecimiento de oferta laboral.

Los puestos informáticos están muy bien remunerados, «hasta un 20 por 100 más que sus homólogos en otras áreas», y estos puestos no exigen muchas veces titulación concreta e, incluso, ni siquiera titulación; sólo un requisito imprescindible: mucha experiencia.

3. Los puestos financieros

En ellos, «aunque la demanda es poca en términos cuantitativos, es muy importante cualitativamente».

4. Los puestos de Marketing

Al estar muy asociados con el área comercial de la empresa, las Consultoras especializadas en selección de personal mencionan explícitamente los puestos de Marketing: el Director comercial, el «Product Manager», los equipos staff de Marketing, etc. Concretamente, el puesto de «Product Manager» es uno de los más solicitados, aunque es un puesto que «absorbe mucho tiempo, requiere mucho rendimiento y quema en seguida al individuo porque los resultados son siempre inferiores a los planes en un momento de crisis como la actual».

5. Puestos técnicos

Aunque a distancia, sigue habiendo demanda (Jefes de mantenimiento, por ejemplo). Esta demanda se advierte, incluso, en el área de informática y Management.

6. Otros puestos

A continuación se expone la lista residual de puestos que, en menor grado, sigue demandando el mercado de trabajo:

- a) Secretarías bilingües y trilingües (inglés, francés).
- b) Administrativos.
- c) Área de personal.
- d) Banca, Cajas de Entidades de Crédito.
- e) Seguros.

Merece sólo especial ampliación el caso de la Banca, Cajas y Entidades de Crédito. La Banca está solicitando, cada vez más, puestos para el extranjero («cambistas de nuevo cuño») para dedicarlos a negocios del Banco en el exterior: importación/exportación, gestión de venta y comercialización de productos de empresas españolas en el exterior, etc. Por lo que parece, «a las empresas les ofrece mayor garantía la gestión intermediadora de un Banco privado que la de las Oficinas Comerciales del Ministerio de Comercio».

C) TITULOS UNIVERSITARIOS MAS SOLICITADOS POR EL MERCADO DE TRABAJO

En la encuesta que se realizó a las empresas especializadas en selección de personal se aprecia

una virtual unanimidad en las contestaciones relativas a los títulos universitarios más solicitados por el Mercado de Trabajo: Dos líneas de titulaciones prevalecen: la de económicas y empresariales, por un lado, y las varias carreras que producen especialistas en informática. Resaltan todas las Consultoras de personal la calidad de los titulados como Ingenieros de Telecomunicación.

1. Titulados en Ciencias Empresariales

Hay coincidencia, además, en separar operativamente los titulados en económicas, incluso con especialidad en la rama de Ciencias Empresariales, de los titulados de Escuelas privadas (ICADE, IESE, ESADE, EUTG, etc.). Es más: no sólo las empresas los separan operativamente sino que afirman que, dados los objetivos y necesidades de la empresa, son siempre preferibles los segundos. Estas facultades privadas forman a los alumnos con una visión más realista, más práctica, más orientada a la Empresa. La Universidad pública produce más teóricos, su formación está menos actualizada... Dos respuestas ilustrativas: Los Centros Docentes de Ciencias Empresariales disponen de profesores que «comparten su actividad docente con el "bregar" a diario en su empresa, y por eso, lo que enseñan, lo enseñan con crudo realismo»; «la rama de CC. Empresariales dentro de Económicas no ha cuajado».

2. Titulados con formación en informática

Respecto a la actividad informática se pone de manifiesto la pluralidad de canteras:

- Escuelas de Informática.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Ingeniería Industrial.
- Ciencias Físicas.
- Ciencias Exactas.
- Incluso los Centros privados, «de dudosa credibilidad».

Pero prácticamente hay unanimidad en afirmar que los titulados en las dos Escuelas de Ingenieros de Telecomunicación son los que salen mejor preparados «aunque su expediente académico sea, por lo general, más bajo».

3. Las Ingenierías

Es interesante observar lo que se afirma respecto a los titulados en ingeniería. Se dice que éstos siguen siendo demandados por el Mercado de Trabajo para puestos estrictamente técnicos, pero que se prefiere a los ingenieros con una «plusformación».

Esta adicional formación ha sido explicitada de la siguiente forma:

- para unos, los «ingenieros-humanistas», con un complemento de ciencias sociales y conocimiento de la realidad circundante.
- para otros, los «ingenieros-empresariales», formados en los Centros Privados de Ciencias Empresariales.

4. Derecho

Sus titulados son, en parte, absorbidos todavía para puestos comerciales y de personal. Pero se echa de menos, para el mundo de la empresa, una especie de «abogados-economistas» tales como los titulados en Universidades Comerciales (ICADE)...

5. Ciencias Químicas

Se mencionó, asimismo, la actual y sobre todo futura demanda de licenciados en Ciencias Químicas para el sector alimentario, sector que «está hoy en España virtualmente en manos de multinacionales». Esta demanda es algo más que discreta y puede llegar a ser importante.

6. Técnicos de grado medio

Finalmente, los técnicos de grado medio en el área comercial de las empresas, después de una formación específica en ventas, también presentan un buen grado de absorción laboral.

D) OTRAS CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS AL EMPLEO

Aspectos asociados intrínsecamente al empleo son:

- Sexo.
- Edad.
- Idiomas.
- Personalidad.

1. Sexo

Hay unanimidad: la empresa prefiere hombres, «aunque no sea constitucional», porque no tienen problemas de embarazo y parto. Así, casi literalmente, se han expresado casi todas las Consultoras encuestadas. De esta regla, evidentemente, «y por

razón de mera costumbre social» se escapa el Secretariado, que es casi invariablemente femenino, y en menor medida el personal de laboratorio, Gerentes de Registro, e incluso de Marketing e Informática.

2. Edad

También aquí la convergencia de criterios es generalizada. Primero, en cuanto al final del ciclo vital, las personas de más de 45-50 años encuentran ya muy difícil, si no inviable, obtener un empleo, excepto a través de amigos y contactos personales. En segundo lugar, en cuanto al inicio del ciclo vital, los 25 años son utilizados en razón de los beneficios legales que la Administración otorga. Finalmente, la edad ideal que las Empresas estiman para contratar está en los 30-35 años para la escala baja, y 35-45 años para los puestos de Dirección y ejecutivos.

3. Idiomas

El idioma inglés, y muy poco el francés y el alemán, son los más demandados por las empresas. El nivel que se exige es de conversación fluida y, a veces, escritura fácil. «No es tópico ni es un capricho; hay buenas razones para ello, y algunas de ellas son que las empresas tienen carácter multinacional o que los productos vienen especificados en inglés, sea el origen suizo o japonés. El inglés es «el esperanto de los negocios»; «incluso las multinacionales alemanas o suecas —las francesas no tanto— utilizan ya el inglés como idioma oficial». En consecuencia, se opina que «el inglés debería estar «*incrustado*» en las Escuelas y Facultades, no solo por razón de empleo, sino de auto-formación».

4. Personalidad

Los rasgos o perfiles de la personalidad utilizados para seleccionar posibles candidatos a los puestos de trabajo de la empresa se pueden resumir en unas

- pautas o modos de pensar
- pautas o modos de comportamiento
- niveles o planos de conocimientos.

Si bien estos criterios de selección pueden ser aplicados tanto a la empresa pública como a la privada, esta última es la que verdaderamente los utiliza. Lo que sigue va, por tanto, referido de modo exclusivo a la empresa privada.

Modos de pensar

Se exige una «cierta ambición», que no supone «agresividad», y va acompañada de una confianza

en sí mismo. «La inseguridad mata». «Por falta de seguridad no quieren formar a otros y se hacen insustituibles». Es imprescindible la «flexibilidad mental» para no absolutizar ni dogmatizar casi nada, en función del esquema y de la dirección por objetivos de la empresa.

En el tema de las *ideologías* (religiosas, políticas o de otro tipo), las Consultoras respondieron de modo unánime:

- «La empresa está escaldada de problemas ideológicos.»
- «Que se comporten asépticamente, que sus ideologías se quedan de puertas a fuera.»
- «Las empresas tienen miedo al hombre radical, pero va pasando la época de la conflictividad.»
- «A la empresa no le importa la manera de pensar —ideología— de sus empleados, pero no quieren marxistas, pues estamos en una economía de libre mercado, ni militantes, ni políticos, ni religiosos, ni de derecha, ni de izquierda, ni proselitismo.»

Modos de comportamiento

La acción profesional, el trabajo, es definido en términos de:

- Actividad.
- Dinamismo.
- Iniciativa.
- Decisión.
- Personalidad emprendedora.

El modo como esto se debe realizar se centra en dos vertientes:

- Capacidad de liderar equipo (con prudencia y motivando).
- Capacidad de integración en equipo («habilidad de relaciones sociales», «personalidad participativa», «capacidad de comunicación», «capacidad de negociar», «hacer ambiente agradable es rentable»).

Tanto en razón a las necesidades de la empresa como al perfil deseado por ésta, se deduce que es preferido antes «el puesto ejecutivo que el staff», «el trabajador creativo, dinámico, que el simple obediente», y sobre todo, el de «comportamiento responsable».

Niveles y planos de conocimiento

La empresa no busca «Premios Nóbel», pero sí personas con un cierto nivel de inteligencia, de concentración mental, y sobre todo, de orden mental; prefieren personas especializadas, pero además con un bagaje general importante de conocimientos afines, e incluso de cultura general.

3. LA SELECCION DEL PERSONAL TITULADO

Una vez que hemos visto con perspectiva general los sectores, puestos de trabajo y titulaciones que más empleo absorben, a lo largo de las páginas que siguen vamos a analizar, de manera concreta, los aspectos más esenciales de la Selección de Personal Titulado en las empresas industriales y de servicios que se consultaron en el año 1983. Como se recordará, nuestros datos se refieren a 154 grandes empresas españolas, que en la actualidad tienen contratados 44.467 titulados.

El objetivo del capítulo se centra en los «modos de selección» que estas empresas emplean, en las «notas o características» más destacadas que se tienen en cuenta para la selección de los candidatos a los puestos de trabajo, y en los niveles o porcentajes de «nuevas incorporaciones» que resultan ser exitosas o satisfactorias.

La metodología que se utiliza en la descripción y el análisis de los resultados consiste fundamentalmente en la presentación de las frecuencias y porcentajes de cada cuestión objeto de la consulta-sondeo, destacando los hechos mayores o datos más salientes, y en el examen más detallado de la incidencia de tres factores que, desde esta perspectiva, tipifican las empresas analizadas: la rama de la actividad económica a la que se dedican, la magnitud de la plantilla, y la dedicación o no, de recursos y tiempo a los candidatos antes de incorporarlos al ejercicio real del puesto de trabajo.

A) LOS MODOS DE SELECCION

Antes de abordar específicamente el análisis de la demanda de empleo, es preciso poner de manifiesto las opiniones que las empresas consultoras de selección de personal tienen respecto al procedimiento utilizado por las empresas para reclutar a sus empleados.

En general, se distinguen cuatro tipos de empresas:

1) *Empresas con sistema propio*: son, sobre todo, las grandes empresas, y especialmente las multinacionales, que disponen de gabinetes propios y que seleccionan el personal a partir de valoraciones de experiencia, idiomas, etc., y que aplican generalmente los conocidos test. Conocidos no sólo por los expertos, sino también por los propios candidatos, pues existe a la venta bibliografía sobre este tema.

2) *Empresas con sistema externo*: son las empresas (generalmente las más especializadas), que

acuden a Consultoras externas de selección de personal, delegando plenamente esta función en ellas.

3) *Empresas con sistema mixto*: son las empresas que hacen su propia pre-selección, y los candidatos finales son enviados a la Consultora. También se da el procedimiento inverso: delegan en la Consultora la pre-selección y después se realiza en la propia empresa la selección última de los candidatos.

4) *Empresas sin sistema*: es especialmente en las pequeñas y medianas empresas donde no existe una sistemática definida. «Se corre la voz», funciona «Radio Macuto», el «nepotismo», la «recomendación» y otras expresiones denotan la selección arbitraria.

Alguna de las Consultoras ha expresado su opinión en el sentido que este modelo «asistemático», debido a la presión del mercado de trabajo y a la creciente racionalidad de la sociedad, está descendiendo considerablemente. Sólo quedan —afortunadamente en regresión— viejas tradiciones para el acceso a puestos de trabajo de la Administración Pública, sistema que han utilizado todos los partidos políticos en el poder.

En el mundo de la selección de puestos de trabajo funcionan algunos sistemas de tipo «subterráneo», tanto por parte de las Consultoras como por parte de las empresas. Se trata de la creación de ficheros a partir del «Head Hunting» (Caza de Cabezas), y de listas «off-the-record» (confidenciales).

Resta hacer una consideración adicional sobre los test. Aunque no todas las Consultoras se han expresado sobre el particular, algunas han hecho hincapié en que los test son simples instrumentos, y que están desacreditados tanto por su divulgación externa como por no ser utilizados correctamente. Según alguna Consultora, deberían descartarse las pruebas psico-analíticas o proyectivas.

Finalmente, es preciso mencionar que un estudio relativamente reciente pone de relieve que la selección a través de Consultoras supone sólo de un 10 a un 20 por 100 de los empleos ofertados. Los puestos de trabajo anunciados en la prensa suponen aproximadamente sólo un tercio de los empleos que se crean.

Asimismo, antes de proceder al análisis del contenido de las entrevistas con las empresas Consultoras de Selección de Personal, conviene poner de manifiesto lo expresado por varias respecto al INEM pues, como es sabido, estas empresas tienen previamente que solicitar a dicho organismo los candidatos pedidos por la empresa-cliente. Al respecto, hay unanimidad en constatar la inoperancia del INEM, y esto por dos razones:

1) Obsolescencia de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

2) Carencia de registro codificador de experiencia del candidato en busca de empleo.

Varias afirmaciones al respecto:

- «Rarísimamente coinciden los datos del ordenador (del INEM) con el puesto, por estar deficiientemente codificados.»
- «No es sólo el problema de que le manden a uno gente que no se parece en nada a lo que se busca, sino que además no está codificada la experiencia.»
- «No hay mala voluntad en el INEM, pero vale para poco, pues no te dicen la experiencia del candidato.»

Del análisis de los resultados de nuestra encuesta, por los datos que a continuación se ofrecen, se aprecia perfectamente que muy pocas empresas confían en exclusiva la selección del personal titulado que contratan a una Consultora o empresa especializada en las técnicas de selección personal: menos de un 4 por 100 emplean este método, con lo cual viene a confirmarse —a la baja, si cabe—, el estudio que antes mencionábamos.

N %

Consultora o empresa especializada..	6	3,9
La propia empresa.....	104	67,5
Sistema mixto	44	28,6
	154	100,0

En la mayoría de los casos (casi 7 de cada 10) es la propia empresa la que realiza la selección por sí misma y sin ayuda de nadie, y en no pocos casos —algo más de la cuarta parte— se emplea un sistema mixto (propia empresa/Consultora).

La magnitud de la empresa (plantilla) y la rama de actividad económica a la que ésta se dedica incide en cierta manera en el procedimiento a seguir para la contratación de personal, como se observa en la tabla que continúa:

	PLANTILLAS				ACTIVIDAD ECONOMICA							Porcent. medios
	Hasta 1.000	De 1.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	+10.000	Minería	Industr. manufact.	Elect. Gas agua	Construc.	Transp. y comun.	Servic.		
Consultora o empresa especializada	9,8	1,5	0,0	0,0	0,0	6,4	0,0	0,0	14,3	0,0	3,9	
La propia empresa	56,9	61,8	94,1	94,4	33,3	61,5	80,0	77,3	42,9	79,5	67,5	
Sistema mixto	33,3	36,8	5,9	5,6	66,7	32,1	20,0	22,7	42,9	20,5	28,6	
(Bases)	(51)	(68)	(17)	(44)	(3)	(78)	(5)	(22)	(7)	(39)	(154)	

Como conclusiones podrían apuntarse:

1.^a) El recurrir a Consultoras para seleccionar el personal titulado que se necesita es más común en las empresas más pequeñas (menos de 1.000 empleados y hasta 5.000). El empleo del sistema mixto o la delegación del problema exclusivamente en la Consultora agrupa a más del 40 por 100 de los casos. En las empresas de plantillas superiores a los 5.000 empleados no aparece en ningún caso la Consultora como único medio de selección, y sólo menos del 6 por 100 utiliza el sistema mixto.

Esta misma tendencia (recurrir más a Consultoras especializadas para la selección de personal) parece darse más en las industrias manufactureras, la minería y los transportes, aunque en estos dos últimos casos la bajísima submuestra impide sacar conclusiones de cierto rigor.

2.^a) La propia empresa resuelve con sus medios la selección del personal que necesita, sobre todo en las grandes empresas y en las ramas de electricidad, agua y gas, la construcción y los servicios, lo que resulta hasta cierto punto lógico, ya que son las grandes empresas las que pueden tener y mantener su propio gabinete o departamento de selección de personal. Desde otra perspectiva, la correlación

existente entre los modos de selección empleados y la dedicación o no de recursos y tiempo a los seleccionados antes de su incorporación al trabajo es la siguiente:

MODOS DE SELECCION PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS (Según que la empresa dedique o no tiempo y recursos hasta la incorporación al ejercicio real del puesto de trabajo)

	Si dedica	No dedica	Total
Consultora	3,3	6,1	3,9
Propia empresa	64,5	78,8	67,5
Sistema mixto	32,2	15,2	28,6
(Bases)	(121)	(33)	(154)

Esta tabla sugiere que las empresas más «reactivas» de hecho a la preparación inmediata de sus seleccionados (tiempo y recursos), lo son también a emplear métodos nuevos (consultoras) en la selección de titulados. Puede deducirse con escaso margen de error que si para los titulados no se emplea, tampoco se empleará para los no titulados.

En resumen, la aceptación de la modernización o el rechazo de la misma parecen ir unidos, ya que estos dos temas —utilización de consultoras para la selección y tiempo y recursos para la preparación de seleccionados— se correlacionan estrechamente en los datos de la tabla que comentamos.

B) NOTAS O CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS PARA LA CONTRATACION DEL PERSONAL TITULADO

Es necesario distinguir las notas o características requeridas para la contratación del personal titulado con experiencia profesional de las que se exigen al personal que carece de dicha experiencia. A tal efecto, se incluyó en el cuestionario de Consulta una pregunta en la que se solicitaba a las empresas estudiadas que reflejaran las «dos notas más destacadas» para la contratación de personal titulado, tanto con experiencia como sin ella. Los resultados que se obtuvieron son los que se ofrecen, por separado, en las páginas siguientes.

B.1) Titulados con experiencia profesional

PRIMERA NOTA O CARACTERÍSTICA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS CON EXPERIENCIA PROFESIONAL

	N	%	%
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	51	33,1	33,8
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	15	9,7	9,9
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece.....	72	46,8	47,7
Avales provenientes del medio	2	1,3	1,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.) ...	11	7,1	7,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	0	0,0	0,0
N. l.....	3	1,9	—
Base:	(154)	(154)	(151)

Nota: La tercera columna, que es la que de ordinario vamos a estudiar, se refiere a los porcentajes sobre el total de las empresas que responden, prescindiendo de la «no información».

La mayoría de estas empresas, casi la mitad de ellas, ponen énfasis, en primer lugar, en contratar titulados con experiencia profesional en el puesto que se ofrece. En segundo plano aparecen las empresas que contratan personal por la experiencia profesional que aporten, al margen del título que posean. Ambas notas acumulan el 81,5 por 100 del

porcentaje total. Y ya en un tercer plano figuran el título específico, los avales y las cualidades personales.

Como segunda opinión o nota, las empresas señalaron las que a continuación se exponen:

2.ª NOTA O CARACTERÍSTICA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS CON EXPERIENCIA PROFESIONAL

	N	%	%
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	0	0,0	0,0
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	2	1,3	1,4
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece.....	26	16,9	17,8
Avales provenientes del medio	15	9,7	10,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.) ...	78	50,6	53,4
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	25	16,2	17,1
N. l.....	8	5,2	—
(Bases)	(154)	(154)	(146)

La segunda característica más destacada no es otra que «las cualidades personales», seguida a distancia del «conocimiento del puesto» y de otros «conocimientos complementarios».

Presentamos a continuación una tabla resumen donde se suman las dos opciones y se establece un «ranking» de características.

NOTAS O CARACTERÍSTICAS EXIGIDAS A LOS TITULADOS CON EXPERIENCIA PROFESIONAL PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO

	1.ª opción	2.ª opción	Promedio
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	33,8	0,0	16,9
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	9,9	1,4	5,6
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece.....	47,7	17,8	32,7
Avales provenientes del medio	1,3	10,3	5,8
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.) ...	7,3	53,4	30,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	0,0	17,1	8,5
(Bases)	100,0	100,0	100,0

Según parece, la cualidad más exigida es el conocimiento del puesto de trabajo (con el correspondiente título) y tener cualidades personales; todo lo demás pasa a un plano muy secundario.

Esto es lo que sucede en el conjunto de las empresas estudiadas, pero no todas se dedican a lo mismo —no son de la misma rama de actividad—

ni tienen la misma cantidad de empleados, ni dedican los mismos recursos a la preparación inmediata de los candidatos elegidos. Por ello nos detenemos ahora a estudiar la incidencia en los resultados globales de los distintos tipos de empresas estudiadas.

a) *La Rama de Actividad Económica*

2.ª NOTA O CARACTERÍSTICA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS CON EXPERIENCIA (Según rama de actividad económica)

Cuadro 8

	Minería	Indust. manufact.	Electric. gas, agua	Construc.	Transportes	Servicios	Total
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	0,0	1,3	0,0	4,5	0,0	0,0	1,4
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece	0,0	14,7	40,0	27,3	33,3	14,3	17,8
Avales provenientes del medio.....	33,3	6,7	0,0	18,2	0,0	14,3	10,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.).....	66,7	58,7	40,0	45,5	33,3	51,4	53,4
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	0,0	18,7	20,0	4,5	33,3	20,0	17,1
(Bases)	(3)	(75)	(5)	(22)	(6)	(35)	(146)

1.ª NOTA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS CON EXPERIENCIA (Según rama de actividad económica en %)

Cuadro 9

	Minería	Indust. manufact.	Elect. gas, agua	Construct.	Transportes	Servicios	Total
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	33,3	35,3	20,0	27,3	28,6	36,8	33,8
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	—	9,2	20,0	9,1	28,6	7,9	9,9
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece	66,7	44,7	60,0	63,6	28,6	44,7	47,7
Avales provenientes del medio.....	—	1,3	—	—	—	2,6	1,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.).....	—	9,2	—	—	14,3	7,9	7,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	—	—	—	—	—	—	0,0
(Bases)	(3)	(76)	(5)	(22)	(7)	(38)	(151)

Nota: Minería, electricidad, gas, agua, transportes y comunicaciones están representados aquí por un muy bajo número de empresas. Los datos de estos sectores tienen, pues, muy baja significación y representatividad.

En los cuadros núms. 8 y 9, que presentamos en la página anterior, se observa lo siguiente:

1.º) *En las Industrias manufactureras* destacan las cualidades personales que se exigen a los candidatos, sobre todo, y el conocimiento del puesto de trabajo.

2.º) *En la Construcción*, el conocimiento del puesto de trabajo (con título) y los avales son requisitos muy convenientes.

3.º) *En Servicios*, además del conocimiento del puesto de trabajo y las cualidades personales, tienen cierta importancia los conocimientos complementarios.

b) *La magnitud de la Plantilla*

1.ª NOTA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS A LOS TITULADOS CON EXPERIENCIA (Según plantilla)

Cuadro 10

	Hasta 1.000	De 1.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	+10.000	Total
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	37,3	34,8	25,0	27,8	33,8
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo.....	7,8	12,1	12,5	5,6	9,9
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece	41,2	47,0	56,3	61,1	47,7
Avales provenientes del medio	2,0	1,5	0,0	0,0	1,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	11,8	4,5	6,3	5,6	7,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
(Bases)	(51)	(66)	(16)	(18)	(151)

2.ª NOTA EXIGIDA POR LAS EMPRESAS A TITULADOS CON EXPERIENCIA (Según plantilla)

Cuadro 11

	Hasta 1.000	De 1.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	+10.000	Total
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo.....	2,0	1,6	0,0	0,0	1,4
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece	12,2	25,4	18,8	5,6	17,8
Avales provenientes del medio	18,4	7,9	0,0	5,6	10,3
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	44,9	50,8	68,8	72,2	53,4
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	22,4	14,3	12,5	16,7	17,1
(Bases)	(49)	(63)	(16)	(18)	(146)

De este bloque de datos destaca la importancia que se da al conocimiento del puesto de trabajo en todo tipo de empresas. Las cualidades personales parecen más exigidas, en conjunto, por las empresas grandes, y los conocimientos complementarios y los avales «provenientes del medio» por las empresas de menor tamaño.

PROMEDIO DE CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS PARA LA ADMISIÓN DE TITULADOS CON EXPERIENCIA (Según dedicación de recursos a los elegidos, en %)

Cuadro 12

	Sí dedican	No se dedican recursos	Promedio
El conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	16,4	18,7	16,9
El título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo	5,0	7,8	5,6
Con título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece.....	32,2	34,8	32,7
Avales provenientes del medio	3,9	12,8	5,8
Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.) ...	33,7	17,7	30,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	8,7	8,0	8,5
(Bases)	(121)	(32)	(153)

c) *Dedicación, o no, de recursos y tiempo antes de entrar a trabajar el candidato elegido*

Promediando los resultados de las dos notas exigidas se obtienen los siguientes resultados:

Las cualidades personales y los conocimientos complementarios son notas o características exigidas para la contratación de titulados que superan los promedios en las empresas que dedican recursos y tiempo a la preparación de los candidatos elegidos. Los promedios de estas notas o características en las empresas que no dedican recursos a esta actividad son superiores a las que sí los dedican, salvo en las cualidades personales y otros conocimientos complementarios. Por ello, se puede hablar de un cierto correlato positivo entre el indicador de modernidad que supone fijarse más en las cualidades personales y conocimientos complementarios, y la dedicación posterior de tiempo y recursos para la preparación inmediata de los candidatos que van a trabajar en la empresa.

Lo contrario también es claro. Las empresas que no preparan inmediatamente a los que seleccionan dan más importancia en el proceso de selección al conocimiento del puesto, a los títulos y a los avales. Hay que recordar, sin embargo, que sólo el 21,4 por 100 del total de empresas consultadas no dedican tiempos y recursos a la preparación inmediata de los seleccionados; la mayoría (78,6 por 100), sí mantienen esta práctica.

En conclusión, se puede decir que la importancia tradicional de los títulos sin más y por sí mismos, está desapareciendo o pasando a segundo plano en la selección de personal experimentado de titulación superior, y se da mucha importancia a dos aspectos básicos: conocimiento del trabajo y cualidades personales. Los conocimientos complementarios y los avales provenientes del medio tienen una importancia menor.

B.2) Titulados sin experiencia profesional

¿Quiénes forman este colectivo? Su composición es heterogénea y residual. Son los otros titulados, los que buscan su primer empleo, los recién salidos de su Escuela o Facultad y los que hace ya años sa-

lieron y no han tenido oportunidad alguna de trabajar. Las cualidades que les exigen las empresas en orden a proporcionarles empleo son las siguientes:

PRIMERA Y SEGUNDA NOTA EXIGIDAS POR LAS EMPRESAS PARA CONTRATAR TITULADOS SUPERIORES SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL (En % y promedios)

	1. ^a Nota	2. ^a Nota	Promedio
Expediente académico.....	46,6	0,0	23,3
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.).....	52,0	37,7	44,8
Avales provenientes del medio	0,7	20,0	10,3
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	0,7	42,3	21,6
(Bases)	(148)	(130)	100,0

El orden de cualidades requeridas es éste:

- Cualidades personales: Promedio 44,8 por 100.
- Expediente académico: Promedio 23,3 por 100.
- Conocimientos complementarios: Promedio 21,6 por 100.
- Avales: Promedio 10,3 por 100.

Parece ser que se valoran más del doble las cualidades personales que el expediente académico, que está casi al nivel de los conocimientos complementarios. Los «avales del medio» no cuentan gran cosa.

Esta es la tónica general en el conjunto de las empresas; sin embargo, y para mayor detalle, presentamos aquí las tablas de correlación con rama de actividad y plantilla, dando por separado las primeras y segundas notas exigidas.

1.^a NOTA REQUERIDA PARA CONTRATAR TITULADOS SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL (Según rama de actividad en %)

Cuadro 13

	Minería	Indust. manufact.	Electric. gas, agua	Construcl.	Transportes	Servicios	Total
Expediente académico	66,7	41,0	50,0	57,1	57,1	48,6	46,6
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	33,3	57,7	50,0	42,9	42,9	48,6	52,0
Avales provenientes del medio.....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	0,7
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
(Bases)	(3)	(78)	(4)	(21)	(7)	(35)	(148)

2.ª NOTA REQUERIDA PARA CONTRATAR TITULADOS SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL
(Según rama de actividad en %)

Cuadro 14

	Minería	Indust. manufact.	Elect. gas, agua	Construct.	Transportes	Servicios	Total
Expediente académico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	50,0	36,1	66,7	36,8	40,0	37,9	37,7
Avales provenientes del medio	50,0	16,7	0,0	31,6	0,0	24,1	20,0
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	0,0	47,2	33,3	31,6	60,0	37,9	42,3
(Bases)	(2)	(72)	(3)	(19)	(5)	(29)	(130)

1.ª NOTA REQUERIDA PARA CONTRATAR TITULADOS SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL
(Según plantilla en %)

Cuadro 15

	Hasta 1.000	De 1.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	+10.000	Total
Expediente académico	47,9	45,5	50,0	44,4	46,6
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	50,0	53,0	50,0	55,6	52,0
Avales provenientes del medio	21,1	0,0	0,0	0,0	0,7
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	0,0	1,5	0,0	0,0	0,7
(Bases)	(48)	(66)	(16)	(18)	(148)

2.ª NOTA REQUERIDA PARA CONTRATAR TITULADOS SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL
(Según plantilla en %)

Cuadro 16

	Hasta 1.000	De 1.001 a 5.000	De 5.001 a 10.000	+10.000	Total
Expediente académico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.)	33,3	38,6	43,8	40,0	37,7
Avales provenientes del medio	31,0	21,1	0,0	6,7	20,0
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.)	35,7	40,4	56,3	53,3	42,3
(Bases)	(42)	(57)	(16)	(15)	(130)

De los cuadros núms. 13, 14, 15 y 16 se destaca lo siguiente:

1.º) Las cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.), destacan como primera nota en las Industrias manufactureras y, en segundo lugar, en los Transportes y Comunicaciones. Las empresas mayores acentúan estas características.

2.º) El expediente académico destaca como exigencia primera en la Construcción.

3.º) Los conocimientos complementarios son destacados también por las Industrias manufactureras y las empresas con mayor plantilla.

Dedicación, o no, de recursos y tiempo antes de entrar a trabajar el candidato elegido

La distinción entre las empresas que dedican tiempo y recursos a la preparación inmediata de los elegidos para un puesto concreto de trabajo y las que no lo dedican, diversifica también los criterios de selección del personal titulado sin experiencia, como en el caso de los titulados con experiencia.

**PROMEDIO DE NOTAS O CUALIDADES
REQUERIDAS PARA LA ELECCION DE TITULADOS
SUPERIORES PARA UN PUESTO DE TRABAJO
(Según se dediquen o no recursos para su
preparación inmediata)**

	Se dedican recursos	No se dedican	Promedio
Expediente académico.....	23,1	24,1	23,3
Cualidades personales (inteli- gencia, madurez, etc.).....	47,2	34,5	44,8
Avales provenientes del medio Conocimientos complementa- rios (idiomas, marketing, in- formática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	7,1	24,6	10,3
	22,5	16,6	21,6
(Bases)	(121)	(33)	(154)

Aunque los dos tipos de empresas se fijan más que otra cosa en las cualidades del candidato, se nota muy claramente dónde unas y otras ponen el acento. Mientras que aquéllas que dedican recursos y tiempo a la preparación de sus seleccionados enfatizan sobre el criterio de las cualidades y los conocimientos complementarios, las otras, las que no dedican los recursos a esta labor, sobresalen especialmente por fiarse mucho más de los avales provenientes del medio y del expediente académico.

Como en el caso anterior, los indicadores de modernidad o sus contrarios se encuentran de algún modo interrelacionados. Lo clásico, lo que siempre se ha hecho, parece que es fijarse sobre todo en el expediente académico y en el aval de quien conoce al candidato; esto se une a una práctica tradicional como la de entrar a trabajar directamente desde la Universidad y desde el primer día sin cursillos ni procesos de adaptación, etc.

Lo nuevo, y que ya es criterio mayoritario, es atender en primer lugar a las cualidades personales del candidato, no descuidar su expediente académico, y tener en cuenta sus conocimientos complementarios; de las recomendaciones y avales se hace poco caso. Esta actitud va unida a la de dedicar, de modo estable, dinero y tiempo a preparar inmediatamente al seleccionado con cursillos, métodos de adaptación, ejercicios prácticos, viajes, etc.

**C) LA SELECCION DEL PERSONAL TITULADO EN
LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES**

Exponemos a continuación, en pocas líneas, los modos de selección y las notas características re-

queridas para la contratación del personal titulado en este tipo de empresas, que son útiles bien en sí mismas, bien comparativamente consideradas.

C.1) Modos de selección

De las tres formas de selección vistas anteriormente, a). Selección a cargo de una consultora o empresa especializada; b). Selección a cargo de la propia empresa; c). Sistema mixto, la mayoría de las empresas agroindustriales analizadas utilizaban, en idéntica proporción, la selección propia y el sistema mixto.

**MODOS DE SELECCION PARA LA CONTRATACION
DE TITULADOS**

Modos	N	%
Consultora o empresa especializada.	5	20
La propia empresa.....	10	40
Sistema mixto	10	40
TOTAL	25	100

Sólo una quinta parte de los casos estudiados recurren de manera exclusiva, a una consultora para la selección del personal titulado que ha de trabajar en la empresa. La selección por la propia empresa y el sistema mixto tienen, en las empresas agroindustriales, la misma importancia (cuatro de cada diez casos).

**C.2) Notas o características requeridas para la
contratación del personal titulado**

Los requisitos exigidos por las empresas para la contratación de titulados se analizan por separado para los titulados con experiencia profesional y sin ella, tal como se hizo en las empresas industriales y de servicios.

En el caso de los titulados con experiencia previa, la característica más veces señalada es la denominada «cualidades personales», es decir, la inteligencia, la madurez, la capacidad de trabajo, la honradez, etc. En segundo lugar, aparece lógicamente la experiencia en el trabajo que se ofrece, venga o no respaldada por el título adecuado a dicho puesto.

NOTAS O CARACTERISTICAS EXIGIDAS POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS CON EXPERIENCIA PROFESIONAL¹

	N	%
Conocimiento del puesto de trabajo, al margen del título	11	44
Título requerido, aunque haya desempeñado otro puesto de trabajo.....	5	20
Título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece.....	10	40
Avales provenientes del medio.....	1	4
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.).....	14	56
Conocimientos complementarios: idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.....	4	16
N. C.	1	4

(Base: 25)

¹ Se facultó a las empresas para señalar varias características, razón por la cual el número de respuestas (N) es superior al total de empresas entrevistadas (25).

En la tabla se puede comprobar que una de cada dos empresas señala como nota predominante las cualidades personales, y algo más de cuatro de cada diez el conocimiento del puesto de trabajo. Es notable, además, la escasa valoración de los «avales provenientes del medio», y la importancia del título requerido para el puesto en cuestión, que es muy diferente si se acompaña o no de la experiencia de dicho trabajo. Los conocimientos complementarios son relativamente poco importantes.

Cuando se trata de titulados sin experiencia profesional, las cualidades personales vuelven a ser las más destacadas, esta vez en mayor proporción: siete empresas de cada diez. El expediente académico es la segunda nota predominante, seguida de los conocimientos complementarios, que adquieren más valor en estos casos.

NOTAS O CARACTERISTICAS EXIGIDAS POR LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TITULADOS SIN EXPERIENCIA PROFESIONAL

	N	%
Expediente académico	14	56
Cualidades personales (inteligencia, madurez, etc.).....	18	72
Avales provinciales del medio.....	0	0
Conocimientos complementarios (idiomas, marketing, informática, personal, títulos extranjeros, etc.).....	9	36
N.C.	2	8

(Base: 25)

En cuanto a las características exigidas por las empresas agroindustriales difieren, en la contratación de titulados con experiencia profesional, de las

exigidas por las empresas de otros sectores. Estas insistían, como primera opción, en el «título adecuado y conocimiento del puesto de trabajo que se ofrece» y el «conocimiento del puesto de trabajo al margen del título»; sólo en segunda opción predominaban las cualidades personales del candidato que parecen ser determinantes en la empresa agroindustrial. En las empresas agroindustriales, sin embargo, priman las «cualidades personales», apareciendo en segundo término la experiencia en el puesto de trabajo que se ofrece.

En cuanto a los titulados con experiencia profesional, se advierte una coincidencia entre estos tipos de empresas, pues ambos ponen por encima de otras características las cualidades personales de los candidatos.

D) NIVELES DE EXITO EN LA INCORPORACION DEL NUEVO PERSONAL TITULADO SUPERIOR A LA EMPRESA

Conviene desde el principio centrar el sentido de la cuestión. La pregunta que respondieron los consultados y cuyos resultados presentamos fue concretamente ésta: «Del personal titulado que contrata la empresa, ¿qué porcentaje resulta un éxito y quedan incorporados a la misma?». Los resultados fueron:

	N	%
Menos de un 50%.....	7	4,5
Entre 50% y 75%.....	18	11,7
Más del 75%	127	82,7
N.C.	2	1,3
	154	100

Se trata, pues, del «personal titulado contratado por la empresa» y se inquiriere el porcentaje de los que resultan aptos (se supone que después de un tiempo de prueba), que quedan ya «fijos» o incorporados a la misma. La unidad de análisis es, así pues, la empresa, y no el personal con titulación contratado por ella.

Puede considerarse un fracaso que menos del 50 por 100 de estos titulados a prueba en las empresas la superen y se incorporen a la misma, y un éxito el que más del 75 por 100 de ellos sean contratados en firme. Vistas así las cosas, la gran mayoría de las empresas consultadas —127 de 154— realizan con éxito la selección y contratación previa. Casi 12 de cada 100 tienen un resultado «regular», y menos del 5 por 100 puede decirse que no aciertan o fracasan.

Teniendo en cuenta el análisis correlacional que venimos empleando, parece que el mayor nivel de «éxito» se da en las empresas de la industria manu-

facturera (prescindimos de los sectores de bajas cifras muestrales) y en las empresas de entre 5.000 y 10.000 empleados. El más alto grado de fracaso se da en las empresas de plantillas superiores a los 10.000 empleados y en la Construcción. En los ni-

veles medios de «fracaso-éxito» se encuentran, por otra parte, las empresas de Servicios y las que tienen menos de 5.000 empleados.

Presentamos a continuación las tablas donde aparecen claros estos datos.

DEL PERSONAL TITULADO QUE CONTRATA LA EMPRESA, ¿QUÉ PORCENTAJE RESULTA UN ÉXITO Y QUEDAN INCORPORADOS A LA MISMA? (Según rama de actividad en %)

	Minería	Industria manufact.	Electric. gas	Construc.	Transporte	Servicios	Total
Menos de un 50 por 100.....	33,3	2,6	0,0	13,6	0,0	2,7	4,6
Entre 50 y 75 por 100.....	0,0	11,5	0,0	9,1	0,0	18,9	11,8
Más del 75 por 100.....	66,7	85,9	100,0	77,3	100,0	78,4	83,6
(Bases)	(3)	(78)	(5)	(22)	(7)	(37)	(152)

DEL PERSONAL TITULADO QUE CONTRATA LA EMPRESA, ¿QUE PORCENTAJE RESULTA UN ÉXITO Y QUEDAN INCORPORADOS A LA MISMA? (Según plantilla en %)

	Hasta 1.000	De 1.000 a 5.000	De 5.000 a 10.000	+10.000	Total
Menos de un 50 por 100.....	2,0	2,9	6,3	16,7	4,6
Entre 50 y 75 por 100.....	16,0	13,2	0,0	5,6	11,8
Más del 75 por 100.....	82,0	83,8	93,8	77,8	83,6
(Bases)	(50)	(68)	(16)	(18)	(152)

Por su parte, en una amplia mayoría de las empresas agroindustriales la proporción de éxito en la incorporación a la empresa se sitúa entre el 75 y el 100 por 100, lo que equivale a un nivel muy satisfactorio.

DEL PERSONAL TITULADO QUE CONTRATA LA EMPRESA, ¿QUE PORCENTAJE RESULTA UN ÉXITO Y QUEDAN INCORPORADOS A LA MISMA?

	N	%
Menos de un 50 por 100.....	0	0
Entre 50 y 75 por 100.....	5	20
Más del 75 por 100.....	20	80
N.C.	0	0
TOTAL.....	25	100

La incorporación de menos del 50 por 100 de los nuevos contratados, que calificábamos como un fracaso, no parece darse en ninguna de las empresas estudiadas. El éxito alcanza claramente a ocho de cada diez empresas.

E) CONCLUSIONES

Hasta aquí nuestros análisis de los datos provenientes de grandes empresas españolas y relativos a los modos y los criterios de selección de personal con titulación superior. Como hechos más destacados de entre los que han aparecido a lo largo del Capítulo, destacaremos los siguientes:

1.º) Estas empresas seleccionan mayoritariamente por sí mismas al personal titulado. Menos de un tercio de ellas empleó los servicios de Consultoras o institutos especializados. Las grandes empresas parecen poseer gabinetes o departamentos propios para realizar esta selección.

2.º) En este momento ya se ha producido el fenómeno de no contratar a alguien exclusiva ni principalmente por el título superior que posea, sino sobre todo por sus conocimientos y sus cualidades personales y su preparación complementaria, aunque el título adecuado sea una condición requerida.

3.º) Los indicadores de seguimiento de la tradición empresarial o, por el contrario, la aceptación de métodos modernos, parecen estar correlacionados de modo positivo, de forma que donde se dan unos no se dan los otros y viceversa. El ejemplo más claro que aparece a lo largo del Capítulo es la co-

relación positiva entre dedicar recursos y tiempo a la preparación del candidato elegido para un puesto de trabajo antes de su incorporación definitiva al mismo y el empleo de unos u otros criterios a la hora de seleccionarlos.

4. LA FORMACION DE LOS TITULADOS EN LA EMPRESA

Una vez seleccionados los candidatos a un puesto de trabajo que requiere titulación superior, la mayoría de las grandes empresas dicen dedicar recursos económicos y tiempo para su inmediata formación. Ni aun reuniendo los elegidos las condiciones y cualidades más óptimas, suele ser suficiente para comenzar a trabajar de modo inmediato en la empresa; el título universitario no es garantía de conocimiento de la estructura empresarial.

Se necesita una «adaptación específica a la empresa», porque aun entre empresas del mismo sector y rama de producción, la organización y los métodos de trabajo pueden ser y son de hecho diferentes; se necesita una «formación especializada para el puesto concreto de trabajo» que el candidato va a desempeñar; se necesitan «conocimientos complementarios» —idiomas, gestión personal, informática, etc.— hoy cada vez más importantes e, incluso, imprescindibles de cara a la producción de calidad, a la competencia, y al mercado exterior; se necesitan, en fin, otros procesos de aprendizaje específico, en sectores nuevos y en empresas que trabajan en materias y con métodos que ni teóricamente han podido aprenderse en la escuela y a partir de una formación típica «de libro». La práctica y el trabajo concreto, en todo caso, son indispensables como aprendizaje.

Conocer la situación existente sobre esta cuestión en las grandes empresas estudiadas, saber qué hacen y cuánto les cuesta en tiempo y en recursos económicos, cuáles son las carreras que mayores medios necesitan y las que necesitan más y menos tiempo de formación y adaptación al puesto de trabajo, constituye el objeto de este Capítulo.

A) ASPECTOS CUANTITATIVOS

La mayoría de las empresas consultadas, 121 sobre 154 o, lo que es lo mismo, el 78,6 por 100 de ellas dedican a los candidatos seleccionados recursos y tiempo para su preparación inmediata.

Una vez seleccionados los candidatos, ¿tiene la empresa que dedicar recursos y tiempo hasta incorporarlos al ejercicio real de su puesto de trabajo?

	N	%
Sí.....	121	78,6
No.....	33	21,4
(Bases)	154	100

Este hecho es más frecuente en las empresas dedicadas a la Industria manufacturera, a la electricidad, el gas y el agua y en las que tienen plantillas entre 1.000 y 10.000 empleados. Menos frecuente es este aprendizaje para titulados superiores en la Construcción, transportes y comunicaciones y entre las empresas de mayores y más pequeñas plantillas.

El fenómeno se observa con todo detalle en la siguiente tabla:

DEDICACION O NO DE RECURSOS Y TIEMPO A LOS SELECCIONADOS ANTES DE INCORPORARLOS AL PUESTO DE TRABAJO (Según rama de actividad y plantilla de la empresa en %)

	RAMA DE ACTIVIDAD						Total
	Minería	Industria manufact.	Electricidad, gas y agua	Construcción	Transporte y comunic.	Servicios	
Sí.....	100	88,5	80	59,1	57,1	71,8	78,6
No.....	0	11,5	20	40,9	42,9	28,2	21,4
(Bases)	(3)	(78)	(5)	(22)	(7)	(39)	(154)

	PLANTILLA				Total
	Hasta 1.000 empleados	De 1.001 a 5.000	De 5.000 a 10.000	+ 10.000	
Sí.....	66,7	86,8	88,2	72,2	78,6
No.....	33,3	13,2	11,8	27,8	21,4
(Bases)	(51)	(68)	(17)	(18)	(154)

En resumen, cabe destacar que 8 de cada 10 grandes empresas españolas dedican tiempo y recursos a la preparación inmediata de sus titulados, proporción que se eleva casi a 9 de cada 10 en las Industrias manufactureras y en las empresas con plantilla entre 5.000 y 10.000 empleados.

En el ámbito de las empresas agroindustriales, las circunstancias y los remedios se repiten. Prácticamente todas las empresas consultadas dedican tiempo y dinero al proceso de formación de los titulados que se van a incorporar a sus puestos de trabajo.

**UNA VEZ SELECCIONADOS LOS CANDIDATOS
¿TIENE LA EMPRESA QUE DEDICAR RECURSOS Y
TIEMPO HASTA INCORPORARLOS AL EJERCICIO
REAL DE SU PUESTO DE TRABAJO?**

	N	%
Sí.....	21	84
No.....	4	16
N.C.....	0	0
TOTAL.....	25	100

De las 25 empresas estudiadas, sólo cuatro (16%) señalaron que no les era necesario someter a los titulados recién contratados a un proceso específico de aprendizaje. Ahora bien, una de estas empresas señalaba que todas las nuevas contrataciones procedían de otras filiales de la misma rama de actividad agroindustrial, lo cual hace innecesario dicho proceso de aprendizaje. Otro motivo aducido para la no necesidad de la formación de titulados es su no contratación en los últimos años, con lo cual se niega la premisa mayor y se cierra la información que proporciona la empresa.

B) ASPECTOS CUALITATIVOS

¿En qué consiste el proceso de aprendizaje de la empresa? Tal es la cuestión que, en las páginas que siguen, se trata de contestar. Naturalmente, por tratarse de formaciones diferentes, hay muchas empresas que proporcionan a los titulados superiores seleccionados un proceso de aprendizaje formado por dos o más métodos de los que aquí se enumeran.

Sin embargo, del total de las empresas consultadas, 96 respondieron que realizaban una «formación específica para el puesto de trabajo concreto»; 84 dijeron que el aprendizaje consistía en la «adaptación específica de la empresa»; 44 imparten por sí o por otros «conocimientos complementarios» (idiomas, gestión personal, informática, etc.); y 4 dijeron emplear otros sistemas o métodos.

En término de porcentajes ésta es la situación del conjunto:

CARACTER DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE
(En % sobre el total de empresas [154] y sobre el total de empresas y tiempo [121])

	% sobre el total de empresas	% sobre el total de empresas que dedican recursos
«Formación específica para el puesto de trabajo concreto»	62,3	79,3
«Adaptación específica a la empresa»	54,5	69,4
«Conocimientos complementarios (idiomas, etc.)»	28,6	36,3
«Otras»	2,6	3,3
(Bases)	(154 empresas)	(121 empresas)

Por la importancia que se asignan las propias empresas, parece más interesante para ellas la «formación específica para el puesto de trabajo concreto», seguida de la «adaptación específica a la empresa». Menor importancia tienen los «conocimientos complementarios» y «otros» procesos distintos de aprendizaje.

He aquí los resultados que se obtuvieron en la consulta:

B.1) El proceso de aprendizaje consiste en la «formación especializada» para el puesto de trabajo concreto

	N	%
Sí.....	96	62,3
No.....	58	37,7
(Base)	154	100

De un total de 154 grandes empresas, 96 practican esta forma de aprendizaje y 58 no lo emplean con sus candidatos titulados superiores elegidos. Como se recordará, esas 96 empresas suponen el 79,3% del total de las que dicen que dedican recursos y tiempo.

Las empresas que dan este carácter al aprendizaje se reparten así, según Rama de actividad y cuantía de su plantilla.

Rama de actividad	
Minería.....	2
Industrias manufactureras.....	53
Electricidad, agua y gas	4
Construcción.....	9
Transporte y comunicación	3
Servicios.....	25
TOTAL.....	96

Plantilla	
Hasta 1.000 empleados	24
De 1.001 a 5.000	47
De 5.001 a 10.000	14
Más de 10.000	11
TOTAL.....	96

Porcentualmente destacan, en cuanto a rama de actividad, las industrias manufactureras, mientras que por el tamaño de su plantilla, son aquéllas que se encuentran entre 1.000 y 5.000 trabajadores.

B.2) El proceso de aprendizaje consiste en la «adaptación específica a la empresa»

	N	%
Sí.....	84	54,5
No.....	70	45,5
	154	100

Esas 84 empresas son el 69,4 por 100 del total de las que dedican recursos. Otras 37 empresas que sí dedican recursos, no hacen «adaptación específica a la empresa»; son el 30,6 por 100.

Según tipo de Empresas por *rama de actividad y cuantía de sus plantillas*, éstas son las que superan la media global (54,5 por 100):

—Minería.....	100%
—Plantillas de 5 a 10.000	70,6%
—Industrias manufactureras.....	65,4%
—Plantillas de 1.000 a 5.000.....	53,2%

Las restantes ramas y tipos de plantillas no alcanzan el porcentaje medio.

B.3) El aprendizaje consiste en «conocimientos complementarios» (idiomas, gestión personal, informática, etc.)

	N	%
Sí.....	44	28,6
No.....	112	71,4
(Bases)	(154)	100

Esas 44 empresas son el 36,3 por 100 de las empresas que dedican recursos, y otras 77 empresas de las que dedican recursos no proporcionan este tipo de conocimientos complementarios. En todo caso, el número y el porcentaje de empresas que hacen consistir su proceso de aprendizaje para titulados superiores en la adquisición de «conocimientos complementarios» como son los idiomas, la gestión de personal, la informática, etc., son pocas y forman un núcleo minoritario inferior aún al 30 por 100 del total.

Las 44 empresas se distribuyen así, según *rama de actividad y cuantía de su plantilla*:

Industrias manufactureras.....	30
Servicios.....	6
Construcción.....	3
Minería.....	2
Electricidad, gas y agua	2
Transportes	1
TOTAL.....	44
De menos de 1.000 empleados	13
De 1.001 a 5.000	17
De 5.001 a 10.000	10
De más de 10.000 empleados	4
TOTAL.....	44

Significativamente destacan, entre los porcentajes sobre los de su propio grupo, las empresas de Industrias manufactureras y las de 1.001 a 5.000 empleados.

B.4) El proceso de aprendizaje consiste en «otras cosas»

	N	%
Sí.....	4	2,6
No.....	150	97,4
(Bases)	154	100

Sólo cuatro empresas, de entre las consultadas, realizan «otros procesos de aprendizaje» o emplean otros métodos no identificados en la consulta. Son, sobre todo, empresas de Servicios y con plantillas superiores a los 5.000 empleados.

B.5) El proceso de aprendizaje en las empresas agroindustriales

Entre las tres formas del proceso de aprendizaje que hemos visto, la adaptación específica a la em-

presa y la formación específica para el puesto de trabajo concreto son las dos más señaladas por las empresas agroindustriales. Sólo cuatro de estas empresas señalaron que el proceso de aprendizaje consiste en la adquisición de conocimientos complementarios, y sólo una emplea «otros» métodos.

CARACTER DEL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES
(% sobre el total de empresas y % sobre el total de empresas que dedican recursos y tiempo)

	N	% sobre el total de empresas	% sobre el total de empresas que dedican recursos y tiempo
Adaptación específica a la empresa	14	56	66,7
Formación específica para el puesto de trabajo concreto	13	52	61,9
Conocimientos complementarios	4	16	19,0
Otros.....	1	4	4,8
(Bases)	(25)	(25)	(21)

Nota: Al no ser excluyente la pregunta, en cada empresa puede darse una, dos o más formas de aprendizaje.

En la tabla se aprecia claramente que las empresas agroindustriales conceden mayor importancia a la adaptación y la formación para el puesto de sus titulados que a la adquisición de otro tipo de conocimientos. Sin embargo, merece la pena señalar que en una de las empresas consultadas el carácter del proceso de aprendizaje consignado en la encuesta como «otros» consiste en la formación como mando de personal.

Hay muchas titulaciones, sin embargo, que aparecen citadas sólo en un caso, en pocos casos o en ninguno. En la tabla se presentan solamente los coeficientes que superan la media de aquellas citaciones. Teniendo esto presente, parece que las titulaciones más costosas para las empresas en recursos y/o tiempo de aprendizaje son las siguientes, y por este orden:

B.6) La adecuación carrera/puesto de trabajo según la formación a cargo de la empresa

También, dentro de este apartado que hemos titulado como aspectos cualitativos, es interesante saber cuáles son las carreras o titulaciones superiores que mejor encajan en los puestos de trabajo, a través del volumen de recursos y/o tiempo que a la formación específica dedican las empresas. A tal efecto, se presentó a los responsables de personal de las grandes empresas españolas analizadas un listado que incluía 46 titulaciones superiores, de entre las cuales debían señalarse la más y la menos «costosa» —en términos de formación— para la empresa.

Los resultados de esta consulta se presentan en el Cuadro 17. La confección de estas tablas ya está explicada en la metodología.

Las titulaciones más citadas, como puede verse, son:

Ingenieros Industriales	47 veces
Ciencias Económicas y Empresariales....	38 veces
Ingeniería Técnica Industrial (Peritaje) ...	37 veces
Derecho	18 veces
Química	14 veces

TITULACIONES QUE EMPLEAN MAYOR VOLUMEN DE RECURSOS Y/O TIEMPO EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE HASTA ENCAJAR EN EL PUESTO DE TRABAJO (De más a menos)

	Veces que se citan	Coefficientes
Ingenieros Industriales.....	47	4,36
Químicas	14	4,21
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	8	4,00
Ingeniería Técnica Industrial (Peritaje Industrial).....	37	3,83
Arquitectura Técnica (Aparejador de Obras).....	10	3,80
Ciencias Económicas y Empresariales.....	38	5,76
Ciencias de la Información.....	12	3,50
Profesorado Mercantil.....	10	3,00

Este sería, pues —salvando la posible aleatoriedad proveniente de los pocos casos—, el orden de costes de cada titulación en preparación inmediata para las empresas.

Veamos ahora, por separado, el coste en tiempo, primero, y después en dinero, o coste económico.

De la simple comparación de los Cuadros-base (núms. 18 y 19) se desprende que las empresas

consultadas dedican tiempo en todas las titulaciones (46), aunque no dedican dinero en 8 carreras concretamente. Esto nos hace pensar que cuando los consultados hablan de «dedicación de tiempos» en muchos casos están hablando de los «períodos de prueba» que, de un modo lato, puede entender-

se como período de preparación o aprendizaje. Se sabe que en muchos casos no lo es, sino que se comienza a trabajar «por las buenas» desde el primer momento. Sea como fuere, éstos son los datos directos obtenidos en la consulta, y son los que figuran en el Cuadro 18.

CLASIFICACION DE MAYOR A MENOR DE TITULACIONES QUE PRECISAN DE PROCESO DE APRENDIZAJE (Según el volumen de recursos y/o espera de tiempo necesario hasta encajar en el puesto de trabajo)

Cuadro 17

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coefficiente
Arquitectura.....	—	—	2	—	—	6/2	—
Ingenieros Industriales.....	29	10	6	—	2	205/47	4,36
Ingenieros Agrónomos.....	1	—	2	—	—	11/3	—
Ingenieros de Montes.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	1	1	—	—	12/3	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	4	2	5	—	—	43/11	3,91
Ingenieros de Minas.....	2	1	2	2	—	24/7	—
Ingenieros Navales.....	—	1	—	1	—	6/2	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	2	4	2	—	—	32/8	4,00
Arquitectura Técnica.....	3	3	3	1	—	38/10	3,80
Ingeniería Técnica Industrial.....	11	16	5	3	2	142/37	3,83
Ingeniería Técnica Agrícola.....	2	—	—	—	—	10/2	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	3	2	1	—	20/6	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	1	2	2	—	1	20/6	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	2	1	1	—	0/4	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Filosofía y Letras.....	3	3	—	1	1	30/8	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	13	10	8	7	—	143/38	3,76
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	2	—	—	—	8/2	—
Derecho.....	3	8	4	3	—	65/18	—
Farmacia.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Medicina.....	—	3	1	—	1	10/5	—
Veterinaria.....	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias de la Información.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Informática.....	2	5	2	3	—	42/12	3,5
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	—	—	—	—	—	—	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	1	1	—	1	1	12/4	—
Química.....	6	5	3	—	—	59/14	4,21
Matemáticas.....	—	1	1	—	—	6/2	—
Estudios Empresariales.....	1	1	2	1	—	17/5	—
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	—	2	2	—	10/4	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	1	1	—	—	—	9/2	4,50
Profesorado Mercantil.....	2	2	3	3	—	33/10	3,0
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	1	2	—	—	10/3	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	—	3	1	—	11/4	—
Otros Estudios de Tercer Grado o Equivalentes.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	1	2	—	—	10/3	—
Veces citados.....	91	90	70	32	9	292/46	
Media citaciones.....						$\bar{X} = 6,34$	
Ponderación.....	455	360	210	64	9	1.098/292	
Media de coeficiente.....						$\bar{X} = 3,89$	

TIEMPO DE DURACION DE LOS PROCESOS DE FORMACION DE LOS TITULADOS SUPERIORES
(Según carreras en número absoluto de citaciones en cada período)¹

Cuadro 18

TITULACIONES	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	Más de 1 año	Total
Arquitectura.....	—	2	3	4	—	9
Ingenieros Industriales.....	3	11	17	25	26	82
Ingenieros Agrónomos.....	—	2	1	3	4	10
Ingenieros de Montes.....	1	—	5	3	—	9
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	2	2	6	3	13
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	1	4	5	10	4	24
Ingenieros de Minas.....	—	—	4	9	7	20
Ingenieros Navales.....	—	—	2	5	4	11
Ingenieros de Telecomunicación.....	1	6	4	6	4	21
Arquitectura Técnica.....	1	3	6	7	3	20
Ingeniería Técnica Industrial.....	1	8	20	33	13	75
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	1	2	2	6	11
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	1	3	3	—	7
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	1	3	—	5	9
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	1	9	10	3	23
Ingeniería Técnica Naval.....	—	1	2	1	1	5
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	2	5	5	1	13
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	5	4	4	2	15
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	1	3	—	1	5
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	1	1	1	3
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	2	1	—	3
Filosofía y Letras.....	—	4	8	5	7	24
Ciencias Económicas y Empresariales.....	2	9	22	23	18	74
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	1	3	2	6
Derecho.....	3	6	18	14	14	55
Farmacia.....	—	2	—	1	—	3
Medicina.....	2	10	11	14	8	45
Veterinaria.....	—	1	1	1	—	3
Ciencias de la Información.....	—	2	1	1	3	7
Informática.....	—	4	6	10	6	26
Bellas Artes.....	—	—	1	2	—	3
Biología.....	—	3	1	2	—	6
Geología.....	—	—	3	—	1	4
Física.....	—	2	10	6	3	21
Química.....	—	3	11	13	13	40
Matemáticas.....	1	1	5	4	—	11
Estudios Empresariales.....	—	4	3	3	4	14
Formación del Profesorado de E.G.B.....	1	4	2	2	3	12
Enfermería.....	—	1	1	1	2	5
Otras Escuelas Universitarias.....	—	1	1	—	1	3
Náutica.....	—	—	2	4	—	6
Profesorado Mercantil.....	2	8	13	10	8	41
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	3	5	8	11	10	37
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	3	5	5	3	5	21
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	3	4	1	4	12
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	4	1	1	4	10
Número total.....	25	133	242	273	204	877
% sobre total.....	2,85	15,16	27,59	31,12	23,28	100

Media de citaciones: 19,06.

¹ Para la elaboración de esta tabla se ha seguido el siguiente método: contabilización de las veces que se citan en cada uno de los ítems, sumatorio del total de citaciones en cada carrera, señalización de las titulaciones citadas por encima de la media global de citaciones (+ de 19 veces) y porcentajes globales en cada ítem sobre el total.

CLASIFICACION DE LOS COSTES ECONOMICOS DE LOS PROCESOS DE FORMACION DE LAS DIVERSAS TITULACIONES (Según su cuantía)

Cuadro 19

	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coficiente
Arquitectura	2	—	—	—	—	10/2	—
Ingenieros Industriales.....	29	7	4	1	—	187/41	4,56
Ingenieros Agrónomos.....	1	1	1	1	—	14/4	—
Ingenieros de Montes.....	2	—	—	—	—	10/2	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	1	1	1	—	14/4	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	5	1	1	1	—	34/8	4,25
Ingenieros de Minas.....	3	1	2	3	—	31/9	3,44
Ingenieros Navales.....	—	2	1	—	—	10/3	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	3	5	1	1	—	40/10	4,00
Arquitectura Técnica	3	2	3	—	—	29/8	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	6	13	9	1	1	112/28	4,00
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	1	2	2	—	—	19/5	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	5	—	1	16/6	2,5
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	2	1	1	1	—	19/5	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras	2	3	1	1	—	27/7	3,85
Ciencias Económicas y Empresariales.....	7	10	4	2	—	93/23	4,04
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	2	1	1	—	13/4	—
Derecho.....	4	4	1	3	1	46/13	3,53
Farmacia.....	—	—	—	—	—	—	—
Medicina.....	—	1	2	—	1	11/4	—
Veterinaria.....	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias de la Información.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Informática.....	6	1	3	2	2	48/14	3,5
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	2	—	1	1	—	15/4	—
Química.....	2	6	4	1	—	48/13	3,7
Matemáticas.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Estudios Empresariales.....	—	2	1	1	—	13/4	—
Formación del Profesorado de E.G.B.	—	2	1	1	—	13/4	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	—	—	—	—	—	—	—
Profesorado Mercantil.....	—	3	3	1	—	23/7	3,3
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	3	1	—	1	16/5	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo....	—	1	1	3	—	13/5	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	1	—	1	—	—	8/2	4,00
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Veces citados.....	82	77	62	30	7	258/46	
Medias citaciones.....						$\bar{X} = 5,60$	
Ponderación.....	410	308	186	60	7	971/258	
Media de coeficiente.....						$\bar{X} = 3,73$	

Las carreras más veces citadas o, lo que es lo mismo, las carreras que más tiempo de formación precisan, son las de Ingenieros Industriales, Peritos Industriales, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho y Medicina. Las menos citadas son, por el contrario, Farmacia, Bellas Artes, Veterinaria y las de varias Escuelas Universitarias (Estadística, Óptica, etc.).

En la distribución porcentual de duraciones de tiempo de procesos de aprendizaje, a partir de los 6 meses y más se acumula el 54,4 por 100 del total; en «menos de un mes» hay sólo el 2,85 por 100.

En el Cuadro 20 se presenta a continuación la distribución de los porcentajes de duración de los aprendizajes en las carreras que superan la media de citaciones: son 17 titulaciones.

DISTRIBUCION EN % DE LOS TIEMPOS DE DURACION DE LOS PROCESOS DE FORMACION DE LOS TITULADOS SUPERIORES, EN LOS CASOS EN QUE SE CITAN MAS DE 19 VECES (Casos más citados).
 Media de citaciones: 877/46 = 19,06

Cuadro 20

	Ingenieros Industriales	Peritos Industriales	Ciencias Económicas y Empresariales	Derecho	Medicina	Profesorado Mercantil	Química	Ayudantes Técnicos Sanitarios	Informática	Filosofía y Letras	Ingenieros de Caminos Canales y Puertos	Peritaje de Minas	Ingenieros de Telecomunicación	Física	Graduados Sociales, Asist. Social, Turismo	Ingenieros de Minas	Aparejador de Obras	Total todas las titulaciones
Menos de 1 mes.....	3,6	1,3	2,7	5,4	4,4	4,9	—	8,1	—	—	4,1	—	4,7	—	14,3	—	5,0	28,5
De 1 mes a 3 meses.....	13,4	10,7	12,1	10,9	22,2	19,5	7,5	13,5	15,4	16,7	16,7	4,3	28,6	9,5	23,8	—	15,0	15,16
Entre 3 y 6 meses.....	20,7	26,7	29,7	32,7	24,4	31,7	27,5	21,6	23,1	33,3	20,8	39,1	19,0	47,6	23,8	20,0	30,0	27,59
Entre 6 meses y un año.....	30,5	44,0	31,1	25,5	31,8	24,4	32,5	29,7	38,5	20,8	41,7	43,5	28,6	28,6	14,3	45,0	35,0	31,12
+ de 1 año.....	31,8	17,3	24,4	25,5	17,2	19,5	32,5	27,1	23,0	29,2	16,7	13,1	19,1	14,3	23,8	35,0	15,0	23,28
(Bases)	(82)	(75)	(74)	(55)	(45)	(41)	(40)	(37)	(26)	(24)	(24)	(23)	(21)	(21)	(21)	(20)	(20)	(877)

Nota: El total de casos citados en la tabla es de 649 que suponen un 74,0 por 100 sobre el total de casos. Son 17 carreras en total que totalizan el 74 por 100 de los casos citados. —La media global de duración de los procesos de aprendizaje es de 7 meses y 25 días.

Cuatro carreras superan significativamente la media de la duración mayor de aprendizaje (más de un año) y son: Ingeniería de Minas, Química, Ingeniería Industrial y Filosofía y Letras. Entre seis meses y un año destacan los Ingenieros de Minas, los Peritos Industriales, los Peritos de Minas, los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, los Informáticos y los Aparejadores. Por último, con el menor tiempo de aprendizaje (menos de un mes) destacan

los A. T. S., los Abogados, los Aparejadores y los Profesores Mercantiles.

La media global de duración de los procesos de aprendizaje o prueba es de 7 meses y 25 días, ligeramente superior al tiempo de contrato mínimo que se suele dar en la empresa.

Parece importante, por fin, poder estudiar estas medias de duración de los procesos de aprendizaje en las 17 carreras más citadas:

TIEMPO MEDIO DE DURACION DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE DE LAS 17 TITULACIONES MAS CITADAS EN MESES Y DIAS (Media global de duración de todos los procesos en todas las carreras: 7 meses y 25 días)

Ingenieros Industriales.....	8 meses y 22 días	Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	6 meses y 16 días
Peritos Industriales.....	7 meses y 29 días	Peritaje de Minas.....	6 meses y 28 días
Ciencias Económicas y Empresariales	8 meses	Ingenieros de Telecomunicación.....	6 meses y 27 días
Derecho.....	7 meses y 25 días	Física.....	6 meses y 6 días
Medicina.....	5 meses y 29 días	Graduados Sociales, Asist. Social. Turismo.....	5 meses y 12 días
Profesorado Mercantil.....	6 meses y 29 días	Ingenieros de Minas.....	10 meses
Química.....	9 meses y 6 días	Aparejadores.....	6 meses y 5 días
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	8 meses y 4 días		
Informática.....	8 meses y 8 días		
Filosofía y Letras.....	8 meses		

Las carreras que tienen mayor duración en su proceso de aprendizaje en las empresas son, por este orden: Ingenieros de Minas, Químicas, Ingenieros Industriales e Informáticos. Los que menos tiempo emplean en su aprendizaje son, por este orden (de las 17 estudiadas): Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo, Medicina, Aparejadores y Físicas.

Por lo que se refiere a las titulaciones más «cos-

tosas» económicamente en sus procesos de formación, las 6 más citadas son, por este orden:

Ingenieros Industriales.....	41 veces
Ingeniería Técnica Industrial (peritaje).....	28 veces
Ciencias Económicas y Empresariales.....	23 veces
Informática.....	14 veces
Derecho.....	13 veces
Química.....	13 veces

Se repiten prácticamente las mismas titulaciones que en las tablas anteriores, y su coeficiente medio es 3,73 (Cuadro 19).

De la relación anterior se deduce la siguiente donde, de modo más claro, aparecen ordenadas las titulaciones según la cuantía económica de proceso de aprendizaje.

TITULACIONES QUE REQUIEREN MAYORES COSTES ECONOMICOS EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE EN LAS EMPRESAS

(De más a menos.

Media global de coeficiente = 3,73)

	N.º de veces	Coeficiente
Ingenieros Industriales.....	41	4,56
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	8	4,25
Ciencias Económicas y Empresariales.....	23	4,04
Ingenieros de Telecomunicación.....	10	4,00
Ing. Técnica Industrial (Peritaje Indust.).....	28	4,00
Filosofía y Letras.....	7	3,85
Química.....	13	3,70
Derecho.....	13	3,53
Informática.....	14	3,50
Ingenieros Navales.....	9	3,44
Profesorado Mercantil.....	7	3,3
Ingeniería de Obras Públicas.....	6	2,5

Nota: El resto de las titulaciones tienen titulaciones que requieren costes económicos inferiores al coef. medio (3,73).

Las dieciséis titulaciones que mayor volumen de recursos y/o tiempo precisan para encajarse en los puestos de trabajo de las empresas agroindustriales son:

	Citaciones
Ingenieros Industriales.....	11
Químicos.....	10
Ciencia Económicas y Empresariales.....	8
Ingenieros Agrónomos.....	5
Ingeniería Técnica Industrial.....	5
Veterinaria.....	5

Todas ellas superan la media de citaciones ($\bar{x} = 3,68$); las demás se citan una, dos o tres veces como máximo (véase el Cuadro 21).

Los coeficientes calculados para estas titulaciones que superan la media, muestran que las más costosas en recursos y/o espera de tiempo son, por orden:

	Coeficiente	Citaciones
1.º) Veterinaria.....	4,80	5
2.º) Ciencias Económicas y Empresariales.....	4,75	8
3.º) Química.....	4,40	10
4.º) Ingenieros Industriales.....	3,63	11
5.º) Ingenieros Agrónomos.....	3,60	5
6.º) Ingeniería Técnica Industrial....	3,60	5

Examinamos ahora, por separado, el coste del proceso de aprendizaje en tiempo, primero, y en recursos económicos, en segundo lugar.

Las profesiones más veces citadas, y que superan la media de citaciones ($\bar{x} = 2,93$) son, en total, trece:

	Citaciones
Ciencias Económicas y Empresariales.....	11
Química.....	10
Ingenieros Industriales.....	8
Ingeniería Técnica Industrial.....	7
Ingenieros Agrónomos.....	6
Veterinaria.....	5
Farmacia.....	4
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	4
Ingeniería Técnica Agrícola.....	3
Derecho.....	3
Informática.....	3
Biología.....	3
Profesorado Mercantil.....	3

Por otra parte, se deduce de la relación anterior y del Cuadro 22, que más de las tres cuartas partes de los períodos de formación (el 78,1 por 100) duran por encima de los seis meses, y casi la mitad (el 48,3 por 100) más de un año; hasta los tres meses se acumula un 6,6 por 100 y hasta los seis un 22 por 100.

Las titulaciones que precisan de un período de formación más largo son, de más a menos, Derecho, Biología, Veterinaria y Farmacia; todas ellas superan significativamente la media del período más largo (más de un año). Por el contrario, los períodos más cortos corresponden a Ciencias económicas y empresariales, Ingenieros industriales e Ingenieros técnicos industriales.

En lo que se refiere a la cuantía de los costes económicos del proceso de formación, las titulaciones citadas son dieciocho; de las 36 titulaciones contratadas en las empresas agroindustriales consultadas, 31 requieren empleo de tiempo en su proceso de formación y sólo 18 empleo de dinero. Siguiendo el método hasta ahora utilizado, se establece la clasificación de dichas titulaciones en el Cuadro 23.

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CLASIFICACION DE TITULACIONES QUE PRECISAN DE PROCESO DE APRENDIZAJE (Según el volumen de recursos y/o espera de tiempo necesario hasta encajar en el puesto de trabajo)

Cuadro 21

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coficiente
Arquitectura	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Industriales.....	3	4	2	1	1	40/11	3,63
Ingenieros Agrónomos.....	2	1	1	—	1	18/5	3,60
Ingenieros de Montes.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	—	1	—	—	—	3/1	—
Arquitectura Técnica	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	1	2	1	1	—	18/5	3,60
Ingeniería Técnica Agrícola.....	1	—	1	—	—	8/2	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	6	2	—	—	—	38/8	4,75
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Farmacía.....	3	—	—	—	—	15/3	—
Medicina.....	—	—	—	—	—	—	—
Veterinaria.....	4	1	—	—	—	24/5	4,80
Ciencias de la Información	—	—	—	—	—	—	—
Informática.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	1	1	—	—	—	9/2	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	—	—	—	—	—	—	—
Química.....	5	4	1	—	—	44/10	4,40
Matemáticas.....	—	—	—	—	—	—	—
Estudios Empresariales.....	—	—	—	—	—	—	—
Formación de Profesorado de E.G.B.	—	—	—	—	—	—	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Profesorado Mercantil.....	—	—	—	—	—	—	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios	—	—	—	—	—	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	1	—	—	—	1	6/2	—
Veces citados.....	28	17	7	3	4	59/16	
Media de citaciones						$\bar{X} = 3,68$	
Ponderación.....	140	68	21	6	4	239/59	
Media de coeficiente						$\bar{X} = 4,05$	

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

TIEMPO DE DURACION DE LOS PROCESOS DE FORMACION DE LOS TITULADOS SUPERIORES
(En números absolutos de citaciones en cada período)

Cuadro 22

TITULACIONES	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	Más de 1 año	Total
Arquitectura.....	—	—	—	—	1	1
Ingenieros Industriales.....	—	—	2	3	3	8
Ingenieros Agrónomos.....	—	—	1	3	2	6
Ingenieros de Montes.....	—	—	—	1	—	1
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—	1	—	—	1
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Minas.....	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Navales.....	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	—	—	—	1	—	1
Arquitectura Técnica.....	1	—	—	—	1	2
Ingeniería Técnica Industrial.....	—	—	2	2	3	7
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	—	1	1	1	3
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—	—	—	1	1
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras.....	—	—	—	—	1	1
Ciencias Económicas y Empresariales.....	1	1	2	3	4	11
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	—	—	1	—	2	3
Farmacia.....	—	—	1	1	2	4
Medicina.....	—	—	—	—	1	1
Veterinaria.....	1	—	—	1	3	5
Ciencias de la Información.....	—	—	—	—	1	1
Informática.....	—	—	1	1	1	3
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—
Biología.....	—	—	—	1	2	3
Geología.....	—	—	—	—	—	—
Física.....	—	—	—	—	1	1
Química.....	—	—	1	5	4	10
Matemáticas.....	—	—	—	—	—	—
Estudios Empresariales.....	—	—	—	1	—	1
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	—	—	—	1	1
Enfermería.....	—	—	—	—	1	1
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—	—	—	1	1
Náutica.....	—	—	1	—	1	2
Profesorado Mercantil.....	—	1	—	1	1	3
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	—	—	—	2	2
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	—	—	—	1	1
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—	—	—	1	1
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	1	—	2	1	4
Número total.....	3	3	14	27	44	91
% sobre total.....	3,3	3,3	15,4	29,8	48,3	100

Media de citaciones: $\bar{X} = 91/31 = 2,93$

EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

CLASIFICACION SEGUN LA CUANTIA DE LOS COSTES ECONOMICOS DEL PROCESO DE FORMACION

Cuadro 23

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coefficiente
Arquitectura	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Industriales.....	3	4	—	1	—	33/8	4,12
Ingenieros Agrónomos.....	3	—	—	1	—	17/4	4,25
Ingenieros de Montes.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Arquitectura Técnica	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	—	3	1	1	—	17/5	3,40
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	6	1	1	—	—	37/8	4,62
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Farmacia.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Medicina	—	—	—	—	—	—	—
Veterinaria	3	1	—	—	—	19/4	4,75
Ciencias de la Información	—	—	—	—	—	—	—
Informática	—	1	—	1	—	6/2	—
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	1	—	1	—	—	8/2	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	—	—	—	—	—	—	—
Química.....	8	—	—	—	—	40/8	5,00
Matemáticas.....	—	—	—	—	—	—	—
Estudios Empresariales	—	—	—	—	—	—	—
Formación del Profesorado de E.G.B.	—	—	—	—	—	—	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias	—	—	—	—	—	—	—
Náutica	1	—	—	—	—	5/1	—
Profesorado Mercantil.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios	—	—	—	—	—	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo....	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	1	—	1	—	—	8/2	—
Veces citados.....	28	13	7	4	1	53/18	
Media de citaciones						$\bar{X} = 2,94$	
Ponderación.....	140	52	21	8	1	222/53	
Media de coeficiente						$\bar{X} = 4,18$	

Las titulaciones más veces citadas fueron:

	Citaciones
Ingenieros Industriales.....	8
Química.....	8
Ciencias Económicas y Empresariales.....	8
Ingeniería Técnica Industrial.....	5
Veterinaria.....	4
Ingeniería Agrónomos.....	4

Estas son las únicas que superan la media de citaciones. Sus coeficientes las colocan en el siguiente orden, de mayor a menor, según la cuantía de los costes económicos que requiere su proceso de formación:

	Coefficiente	Citaciones
1.º) Química.....	5,00	8
2.º) Veterinaria.....	4,75	4
3.º) Ciencias Económicas y Empresariales.....	4,62	8
4.º) Ingenieros Agrónomos.....	4,25	4
5.º) Ingenieros Industriales.....	4,12	8
6.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	3,40	5

Comparando estos datos con los relativos a las titulaciones más costosas en recursos y/o espera de tiempo (ver Cuadro 21), se comprueba que en ambos casos coinciden las mismas seis titulaciones, variando su ordenación de más a menos costosas. Por otra parte, estas mismas seis titulaciones son las seis primeras de la lista de titulaciones más veces citadas en cuanto al tiempo del período de formación (ver Cuadro 22).

C) CONCLUSIONES

A modo de resumen se puede apuntar que:

1.º) La mayoría de las empresas dicen dedicar recursos y tiempo a la formación de titulados superiores hasta incorporarlos a su puesto de trabajo. Es difícil, sin embargo, desde estos datos distinguir los «períodos de prueba», de los períodos de estricta formación. Da la sensación de que se habla de ambas cosas a la vez.

2.º) Estos períodos de prueba consisten fundamentalmente en «una formación específica para el puesto concreto de trabajo» y en la adaptación específica a la empresa. Sólo en el 28,6 por 100 de los casos se proporcionan al candidato «conocimientos complementarios» y en otro 2,6 por 100 (total: 28,6 + 2,6 = 31,2) se le proporcionan otros métodos. No llegan a un tercio las empresas que hablan de algo distinto a la eufemística «adaptación»

en que generalmente consiste el llamado período de prueba. Obsérvese, que la metodología empleada (preguntar por separado por cada opción), permitía testar estos temas de modo individual.

3.º) Hay titulaciones que de modo significativo superan los medios de recursos y/o tiempo empleados en el aprendizaje por las empresas. Entre éstos destacan los Ingenieros industriales, los Químicos, los Peritos y los titulados en Económicas y empresariales.

4.º) Las empresas agroindustriales no difieren sustancialmente de las industriales y de servicios en cuanto a la duración y costes económicos de los procesos de formación.

5. PROVISION DE PUESTOS DIRECTIVOS Y DE RESPONSABILIDAD

La temática de este apartado es bien simple: se trata de saber si las empresas cubren ciertos puestos directivos y de responsabilidad con los titulados que más se corresponden con dichos puestos o si, por el contrario, buscan titulados que por sus características personales o de preparación cumplen las exigencia del puesto, aunque teóricamente su titulación no sea la más adecuada. Esto explicaría la paradójica presencia de ingenieros industriales en puestos que corresponderían a técnicos empresariales, por ejemplo, o de ingenieros aeronáuticos en puestos que parecerían más propios de ingenieros de caminos.

¿Se prefieren en esta empresa titulados superiores para la provisión de puestos de trabajo, a partir de cierto nivel, al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo?

	%
Sí.....	58,4
No.....	39,6
N.C.	1,9
TOTAL.....	100
(Base)	(154)

Como puede verse, el 58 por 100 de las empresas analizadas prefiere titulados superiores al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo y el 40 por 100 no los prefiere. Estos porcentajes nos dan a entender que la empresa en general, y, concretamente, la gran empresa tiene muy en cuenta no sólo la titulación sino otras cualidades de tipo personal o de experiencia y formación para proveer ciertos puestos directivos y de responsabilidad.

PREFERENCIA DE TITULADOS AL MARGEN DE LA CORRESPONDENCIA TITULACION/PUESTO DE TRABAJO
(Por rama de actividad)

	Minería	Industria manufacturera	Electricidad, gas y agua	Construcción	Transportes y comunicaciones	Servicios
Sí.....	50	61	60	77,3	42,9	50
No.....	50	39	40	22,7	57,1	50
TOTAL..... (Base)	100 (2)	100 (77)	100 (5)	100 (22)	100 (7)	100 (38)

Desglosando los porcentajes anteriores por rama de actividad vemos que, entre las empresas más significativas, las de la Construcción destacan por preferir titulados para ciertos puestos directivos al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo, mientras que las empresas de Servicios y la Minería prefieren titulados que corresponden al puesto de trabajo en mayor proporción que otras empresas. En otras palabras, la adecuación título/puesto de trabajo es superior en éstas que en aquéllas. (Ver Cuadro 24.)

Y ahora pasamos a analizar la preferencia de titulados al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo por plantilla de la empresa, y se comprueba que la adecuación titulación/puesto de trabajo directivo es mayor en las empresas de menor tamaño (número de asalariados) que en las consideradas importantes o de gran tamaño.

	Hasta 1.000	1.001-5.000	5.001-10.000	Más de 10.000
Sí.....	60	56,7	58,8	70,6
No.....	40	43,3	41,2	29,4
TOTAL..... (Base)	100 (50)	100 (67)	100 (17)	100 (17)

Las profesiones que más se citan como seleccionadas para ciertos puestos de responsabilidad, al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo, son, por orden de importancia:

Ingenieros Industriales	(65)
Economistas y Técnicos Empresariales.....	(53)
Abogados	(24)
Ingenieros Técnicos Industriales.....	(21)
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	(21)
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	(15)
Químicos.....	(15)
Informáticos	(7)

PRINCIPALES TITULACIONES UTILIZADAS CON ESTE CARACTER GENERAL
(Cinco primeras respuestas)

Cuadro 24

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coefficiente
Arquitectura	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingenieros Industriales.....	39	18	4	3	1	286/65	4,40
Ingenieros Agrónomos.....	1	1	—	—	—	9/2	—
Ingenieros de Montes.....	2	—	—	—	—	10/2	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	1	1	—	—	12/3	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	15	2	3	1	—	94/21	4,47
Ingenieros de Minas.....	2	1	—	1	—	16/4	—
Ingenieros Navales.....	2	3	—	—	—	22/5	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	8	7	1	—	1	62/15	4,13
Arquitectura Técnica	1	2	1	1	1	19/6	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	—	10	4	5	2	64/21	3,05
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	1	2	—	—	10/3	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	1	3	—	—	13/4	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	1	1	2	7/4	—
Ingeniería Técnica Topográfica	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras	—	1	—	—	—	4/1	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	16	22	10	4	1	207/53	3,90
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	3	9	9	2	1	83/24	3,46
Farmacía.....	2	—	—	—	—	10/2	—
Medicina.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Veterinaria	—	—	—	—	1	1/1	—
Ciencias de la Información	2	—	1	—	—	13/3	—
Informática	1	3	2	—	1	24/7	3,43
Bellas Artes.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Biología.....	—	—	—	—	—	—	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	1	1	1	—	1	13/4	—
Química.....	7	4	3	1	—	62/15	4,13
Matemáticas.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Estudios Empresariales	—	1	—	—	—	4/1	—
Formación del Profesorado de E.G.B.	—	—	—	—	—	—	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Profesorado Mercantil.....	—	1	2	2	—	14/5	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios	—	—	—	—	—	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	—	—	—	—	—	—	—
Veces citados.....	101	94	50	23	12	280/46	
Media de citaciones						$\bar{X} = 6,09$	
Ponderación.....	505	376	150	46	12	1.089/280	
Media de coeficiente.....						$\bar{X} = 3,89$	

Sin embargo, si nos fijamos no sólo en el número de veces que se citan sino en la proporción de veces que son citados en los primeros lugares vemos que, según el coeficiente de ponderación, el orden varía:

Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	(4,47)
Ingenieros Industriales	(4,40)
Ingenieros de Telecomunicaciones	(4,13)
Químicos	(4,13)
Economistas y Empresariales	(3,90)
Abogados.....	(3,46)
Informáticos.....	(3,43)
Ingenieros Técnicos Industriales	(3,05)

En resumen, se puede decir, que frecuentemente las empresas eligen titulados para ocupar puestos de responsabilidad al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo. Los titulados más citados son los Ingenieros Industriales, Economistas y Técnicos Empresariales y Abogados. Los titulados más citados en los primeros lugares son los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, los Ingenieros Industriales y los de Telecomunicaciones. Las características de su preparación los capacitan de modo particular para ejercer funciones directivas según el punto de vista y los intereses de las empresas.

En las empresas agroindustriales la situación es diferente. De los datos recogidos se deduce que, la mayor parte de las empresas emplean de preferencia titulados superiores para cubrir sus puestos de trabajo directivos.

¿Se prefieren en esta empresa titulados superiores para la provisión de puestos de trabajo, a partir de cierto nivel, al margen de la correspondencia titulación/puesto de trabajo?

	N	%
Sí.....	15	60
No.....	10	40
N.C.....	0	0
TOTAL	25	100

Así pues, las veinticinco empresas entrevistadas, diez valoraron «otros aspectos» de los futuros directivos mientras que quince prefirieron la titulación universitaria.

Del listado de titulaciones las claramente preferidas por las empresas aquí estudiadas, para proveer puestos directivos y de responsabilidad son cuatro (ver Cuadro 25):

	Citaciones
Ingenieros Industriales.....	8
Ciencias Económicas y Empresariales.....	8
Derecho.....	7
Química.....	7

Son las únicas que superan la media de citaciones, y lo hacen con bastante diferencia respecto a ésta. Ordenadas según sus coeficientes quedan, en primer lugar, los Ingenieros Industriales y los Licenciados en Económicas y Empresariales, ex aequo; en tercer lugar, los Químicos y en cuarto, los Abogados.

	Coeficiente	Citaciones
1.º Ingenieros Industriales.....	4,37	8
2.º Ciencias Económicas Empresariales.....	4,37	8
3.º Química.....	3,85	7
4.º Derecho.....	3,42	7

Tradicionalmente, los Abogados, los Ingenieros Industriales y los Economistas están catalogados como aptos para puestos directivos. A ellos se suman, en el caso de las empresas agroindustriales, los Químicos, que parecen ser también de los mejor capacitados para desempeñar puestos de responsabilidad en este sector.

PRINCIPALES TITULACIONES UTILIZADAS PARA LA PROVISION DE PUESTOS DIRECTIVOS

Cuadro 25

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coefficiente
Arquitectura	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Industriales.....	5	1	2	—	—	35/8	4,37
Ingenieros Agrónomos.....	—	1	1	—	—	7/2	—
Ingenieros de Montes.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Navales.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	—	—	—	—	—	—	—
Arquitectura Técnica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	—	—	1	1	1	6/3	—
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	—	1	—	—	3/1	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras.....	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias Económicas y empresariales.....	4	3	1	—	—	35/8	4,37
Ciencias Políticas y Sociología.....	1	—	—	—	—	5/1	—
Derecho.....	1	3	1	2	—	24/7	3,42
Farmacía.....	—	1	—	1	1	7/3	—
Medicina.....	—	—	—	—	—	—	—
Veterinaria.....	2	—	1	—	—	13/3	—
Ciencias de la Información.....	—	—	—	—	—	—	—
Informática.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	—	—	—	—	—	—	—
Química.....	2	3	1	1	—	27/7	3,85
Matemáticas.....	—	—	—	—	—	—	—
Estudios Empresariales.....	—	—	1	1	—	5/2	—
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	—	—	—	—	—	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	—	—	—	—	—	—	—
Profesorado Mercantil.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	—	—	—	—	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	—	—	—	—	—	—
Veces citados.....	15	13	10	6	4	48/14	
Media de citaciones.....						$\bar{X} = 3,42$	
Ponderación.....	75	52	30	12	4	173/48	
Media de coeficiente.....						$\bar{X} = 3,60$	

CAPITULO II

LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION¹

I. LA ESTRUCTURA DE TITULACIONES EN LA ADMINISTRACION Y EL PERFIL DE LOS TITULADOS

En este primer apartado vamos a analizar dos temas de capital importancia. Por una parte, la estructura de titulaciones existentes en la Administración en sus diferentes ámbitos: titulaciones más abundantes, relación entre titulaciones superiores y medias, comparación entre las titulaciones principales en la Administración y las empresas, etc. Por otra parte, veremos con detalle el perfil sociológico de los titulados de la Administración: sexo, edad y estado civil, profesión del padre, clase social subjetiva y movilidad social. Estos análisis nos servirán de base para estudiar, más adelante, aspectos concretos de este colectivo como son, entre otros, el modo de ingreso, el grado de satisfacción y las expectativas profesionales de los titulados superiores en la Administración.

A) LA ESTRUCTURA DE TITULACIONES

A diferencia del mundo de la Empresa, la Administración, por ser una institución histórica y permanente, posee una estructura de titulaciones variada y compleja. La nota característica de esta estructura es la acumulación, frente a la mutabilidad y precariedad que definen la estructura de títulos de la empresa.

En el Cuadro 26 se aprecia la amplia gama de títulos que acoge la Administración:

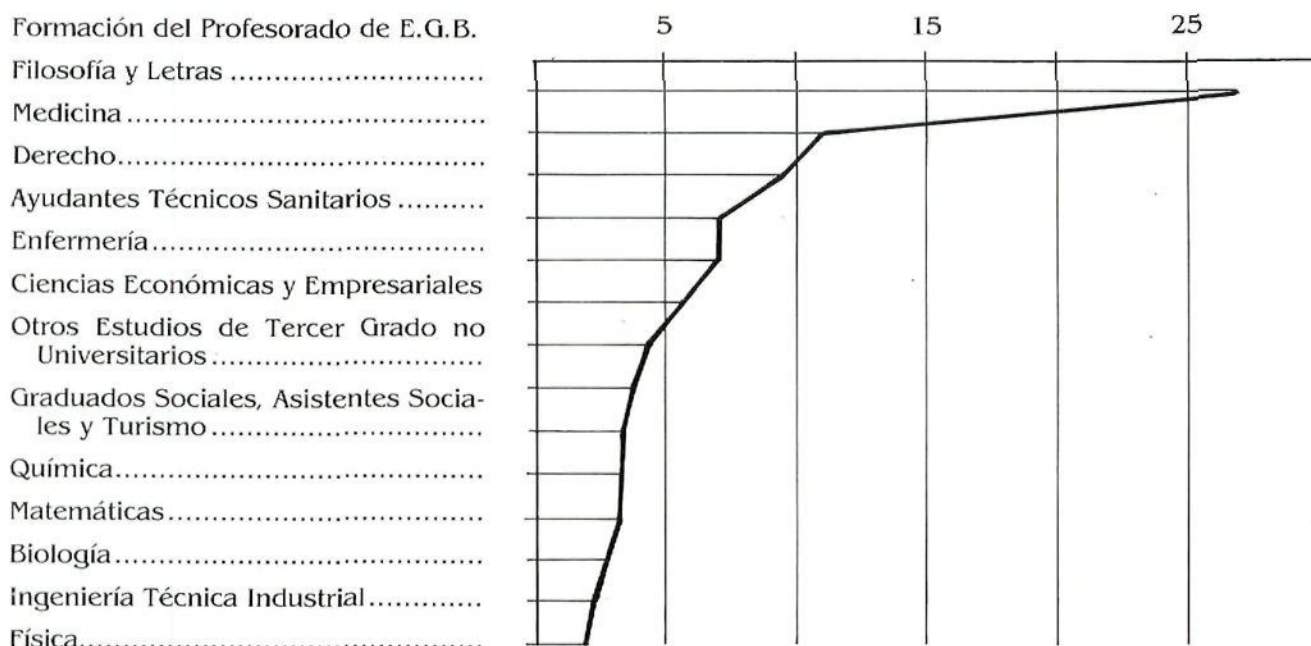
¹ Como ya advertimos en la Nota (1) del capítulo anterior, en el mes de julio de 1984, la empresa EDIS, por encargo de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación llevó a cabo un análisis prospectivo sobre «Los titulados universitarios en la Administración Pública». Sus resultados y comentarios son los que, básicamente, componen el presente capítulo.

LA ESTRUCTURA DE TITULACIONES EN LA ADMINISTRACION

Cuadro 26

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura	7	0,3
Ingenieros	22	1,1
Ingenieros Agrónomos.....	7	0,3
Ingenieros de Montes	1	"
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	"
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	5	0,2
Ingenieros de Minas	2	0,1
Ingenieros Navales	1	"
Ingenieros de Telecomunicación.....	6	0,2
Arquitectura Técnica	16	0,8
Ingeniería Técnica Industrial.....	27	1,3
Ingeniería Técnica Agrícola.....	17	0,8
Ingeniería Técnica Forestal.....	1	"
Ingeniería Técnica Aeronáutica	1	"
Ingeniería Técnica de Minas	2	0,1
Ingeniería Técnica Naval	1	"
Ingeniería de Obras Públicas	11	0,5
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	8	0,4
Ingeniería Técnica Topográfica	2	0,1
Ingeniería Técnica Papelera.....	1	"
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	1	"
Filosofía y Letras	233	11,6
Ciencias Económicas y Empresariales.....	85	4,2
Ciencias Políticas y Sociología	16	0,8
Derecho	154	7,7
Farmacía	18	0,8
Medicina.....	188	9,4
Veterinaria.....	10	0,5
Ciencias de la Información	19	0,9
Informática	15	0,7
Bellas Artes.....	8	0,4
Biología.....	32	1,6
Geología.....	5	0,2
Física	27	1,3
Química	40	2,0
Matemáticas.....	40	2,0
Estudios Empresariales	19	0,9
Formación del Profesorado de E.G.B.	524	26,2
Enfermería.....	117	5,8
Otras Escuelas Universitarias	21	1,0
Náutica.....	1	"
Profesorado Mercantil	20	1,0
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	152	7,6
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	45	2,2
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	8	0,4
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	66	3,3
TOTAL.....	2.003	100

**TITULACIONES PRINCIPALES
EN LA ADMINISTRACION**



Dado que la muestra se estructuró en base a las proporciones de titulados existentes en cada ámbito y área de la Administración, la estructura de titulaciones recogida en el cuadro anterior es plenamente representativa de la existente en el conjunto de la Administración. Puede ocurrir, sin embargo, que en aquellas titulaciones con muy poca frecuencia en la distribución (en especial las marcadas con asterisco por tener menos de 0,1), ya que la muestra tiene un nivel de confianza con dos sigmas (el 955 por mil de probabilidad de incluir toda la población estudiada), exista alguna pequeña diferencia con la realidad, pero en todo caso absolutamente irrelevante.

El dato más significativo es que nos hallamos ante una estructura de titulaciones altamente concentrada, pues de los 46 grupos de titulaciones existentes tan sólo 14 de ellas acumulan el 86,2 por 100 de los empleos de titulados en el conjunto de las Administraciones Públicas. Dichas titulaciones, según su orden de importancia, son las siguientes:

7.º Ciencias Económicas y Empresariales	4,2
8.º Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	3,3
9.º Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	2,2
10.º Química	2,0
11.º Matemáticas	2,0
12.º Biología	1,6
13.º Ingeniería Técnica Industrial	1,3
14.º Física	1,3

A partir de los datos de los cuadros anteriores se puede ver que las estructuras de titulaciones en la Administración y en las grandes empresas presentan las características siguientes:

a) Relación entre las titulaciones universitarias superiores y medias

La relación existente entre el número o proporción de empleos de titulaciones superiores y medias en el conjunto es la siguiente:

	%
1.º Formación del Profesorado de E.G.B.	26,2
2.º Filosofía y Letras	11,6
3.º Medicina	9,4
4.º Derecho	7,7
5.º Ayudantes Técnicos Sanitarios	7,6
6.º Enfermería	5,8

	Grandes empresas	Administración
Superiores	51,9%	49,3%
Medias	48,1%	50,7%
Coefficiente:	1,08	0,97

Y por lo que respecta a las catorce titulaciones más importantes la relación es la siguiente:

	Grandes empresas	Administración
Superiores	40,8%	43,1%
Medias	37,3%	43,1%
Coficiente:	1,09	1,00

Como podemos observar en el conjunto de grandes empresas existe 1,08 titulaciones superiores por cada titulación media, proporción que se mantiene entre las catorce titulaciones más importantes. Sin embargo, la relación se invierte en el conjunto de titulaciones de la Administración, ya que encontramos 0,97 titulados superiores por cada titulado medio. Entre las catorce titulaciones más importantes la relación es de uno a uno.

Ahora bien, hay que aclarar que la ligera preponderancia de las titulaciones universitarias medias en la Administración se debe al gran peso específico de las áreas de Enseñanza y Seguridad Social que emplean gran cantidad de Profesores de E.G.B., Ayudantes Técnicos Sanitarios y Diplomados en Enfermería, titulaciones que acumulan nada menos que el 39,6 por 100 del total de titulados de la Administración. Si descontamos éstos, la relación entre titulaciones superiores (quitando en éstas los médicos de la Seguridad Social) y las medidas variaría sustancialmente: 3,59 titulados superiores por cada titulado medio.

b) *Comparación entre las principales titulaciones universitarias superiores y medias de las grandes empresas y de la Administración*

Desglosando de las catorce titulaciones más importantes de la Administración (que como ya vimos acumulan el 86,2 por 100 del total) las superiores y las medias, podemos ver la siguiente ordenación:

	%
TITULACIONES SUPERIORES	
1.º) Filosofía y Letras.....	11,6
2.º) Medicina	9,4
3.º) Derecho	7,7
4.º) Ciencias Económicas y Empresariales	4,2
5.º) Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	3,3
6.º) Química	2,0
7.º) Matemáticas	2,0
8.º) Biología	1,6
9.º) Física.....	1,3
TITULACIONES MEDIAS	
1.º) Formación del Profesorado de E.G.B.....	26,2
2.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	7,6
3.º) Enfermería	5,8
4.º) Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	2,2
5.º) Ingeniería Técnica Industrial	1,3

Y tomadas del capítulo anterior*, las catorce principales titulaciones en las grandes empresas (que en conjunto acumulan el 78,1 por 100 del total de empleos de titulados) son:

	%
TITULACIONES SUPERIORES	
1.º) Ingeniería Industrial	13,5
2.º) Económicas y Empresariales	10,3
3.º) Derecho	5,8
4.º) Ingeniería de Caminos	3,3
5.º) Ingeniería de Telecomunicación	3,1
6.º) Química	2,7
7.º) Medicina	2,1
TITULACIONES MEDIAS	
1.º) Ingeniería Técnica Industrial	19,4
2.º) Profesorado Mercantil.....	5,5
3.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	4,0
4.º) Ingeniería Técnica de Telecomunicación	3,2
5.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios	2,6
6.º) Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	1,3
7.º) Ingeniería Técnica de Obras Públicas	1,3

De la comparación de estos dos grupos de principales titulaciones, en la Administración y las grandes empresas, puede concluirse lo siguiente: en primer lugar, el índice de concentración de las principales titulaciones es mayor en la Administración que en las grandes empresas (el 86,2 por 100 frente al 78,1 por 100); en segundo lugar, se observa que la estructura de las principales titulaciones es distinta: en la Administración predominan las carreras de letras (Filosofía y Letras y Derecho), la de Formación del Profesorado de E.G.B., y las sanitarias (Medicina, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Diplomados en enfermería), mientras que en las grandes empresas predominan las carreras técnicas (Ingeniería Industrial, de Caminos y Telecomunicaciones), así como los peritajes o ingenierías técnicas. Las dos titulaciones más importantes existentes tanto en la Administración como en las grandes empresas son Derecho y Económicas y Empresariales.

* Véanse las páginas 25 y siguiente de este trabajo.

Si se pone en relación la estructura de titulaciones existente en la Administración con la de las

grandes empresas (cuadros 1 y 26) se obtiene el cuadro comparativo siguiente:

COMPARACION ENTRE LA ESTRUCTURA DE TITULACIONES DE LA ADMINISTRACION Y LA DE LAS GRANDES EMPRESAS

Cuadro 27

TITULACIONES	% titulados contratados en:	
	Grandes empresas	Administración
Arquitectura.....	0,2	0,3
Ingenieros Industriales.....	13,5	1,1
Ingenieros Agrónomos.....	0,2	0,3
Ingenieros de Montes.....	0,3	*
Ingenieros Aeronáuticos.....	0,9	*
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	3,3	0,2
Ingenieros de Minas.....	1,3	0,1
Ingenieros Navales.....	0,7	*
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	3,1	0,2
Arquitectura Técnica.....	1,9	0,8
Ingeniería Técnica Industrial.....	19,4	1,3
Ingeniería Técnica Agrícola.....	0,6	0,8
Ingeniería Técnica Forestal.....	0,2	*
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	0,1	*
Ingeniería Técnica de Minas.....	4,0	0,1
Ingeniería Técnica Naval.....	0,5	*
Ingeniería de Obras Públicas.....	1,3	0,5
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	3,2	0,4
Ingeniería Técnica Topográfica.....	0,3	0,1
Ingeniería Técnica Papelera.....	0,1	*
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	0,1	*
Filosofía y Letras.....	1,7	11,6
Ciencias Económicas y Empresariales.....	10,3	4,2
Ciencias Políticas y Sociología.....	0,2	0,8
Derecho.....	5,8	7,7
Farmacia.....	0,1	0,8
Medicina.....	2,1	9,4
Veterinaria.....	*	0,5
Ciencias de la Información.....	1,0	0,9
Informática.....	1,0	0,7
Bellas Artes.....	0,1	0,4
Biología.....	0,1	1,6
Geología.....	0,2	0,2
Física.....	1,4	1,3
Química.....	2,7	2,0
Matemáticas.....	0,6	2,0
Estudios Empresariales.....	1,3	0,9
Formación del Profesorado de E.G.B.....	1,8	26,2
Enfermería.....	0,4	5,8
Otras Escuelas Universitarias.....	0,2	1,0
Náutica.....	1,7	*
Profesorado Mercantil.....	5,5	1,0
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	2,6	7,6
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	1,3	2,2
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	0,9	0,4
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	1,8	3,3
TOTAL.....	100	100

Pero los universos de ambos estudios son distintos, pues mientras el primero abarcaba a 44,467 titulados que prestaban servicios en las grandes empresas, el segundo comprende a 2.003 titulados

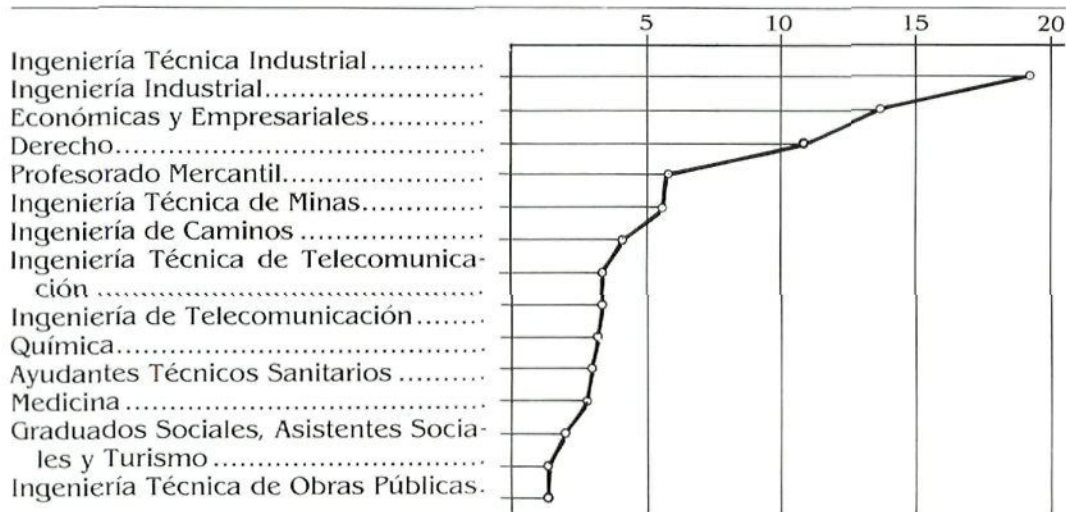
que trabajan en la Administración. Convirtiendo los pesos específicos de las titulaciones en cada ámbito en un peso que responda al conjunto EMPRESA-ADMINISTRACION, se obtiene el Cuadro 28.

PORCENTAJES DE CADA TITULACION EN LA EMPRESA PRIVADA Y LA ADMINISTRACION
(Sobre el total de titulados)

Cuadro 28

TITULACIONES	% titulados contratados en:	
	Empresas	Administración
Arquitectura	0,07	0,21
Ingenieros Industriales	4,85	0,74
Ingenieros Agrónomos.....	0,07	0,21
Ingenieros de Montes	0,11	0
Ingenieros Aeronáuticos.....	0,32	0
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	1,18	0,18
Ingenieros de Minas	0,47	0,08
Ingenieros Navales	0,25	0
Ingenieros de Telecomunicaciones.....	1,11	0,18
Arquitectura Técnica	0,68	0,54
Ingeniería Técnica Industrial.....	6,96	0,86
Ingeniería Técnica Agrícola.....	0,21	0,54
Ingeniería Técnica Forestal.....	0,07	0
Ingeniería Técnica Aeronáutica	0,04	0
Ingeniería Técnica de Minas	1,44	0,08
Ingeniería Técnica Naval	0,18	0
Ingeniería de Obras Públicas	0,47	0,32
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	1,15	0,28
Ingeniería Técnica Topográfica	0,11	0,08
Ingeniería Técnica Papelera	0,04	0
Ingeniería Técnica de Tejidos de Puntos	0,04	0
Filosofía y Letras	0,61	7,47
Ciencias Económicas y Empresariales.....	3,70	2,72
Ciencias Políticas y Sociología	0,07	0,54
Derecho	2,08	4,95
Farmacia	0,04	0,54
Medicina.....	0,75	6,03
Veterinaria.....	0	0,32
Ciencias de la Información	0,36	0,61
Informática.....	0,36	0,47
Bellas Artes.....	0,04	0,28
Biología.....	0,04	1,04
Geología.....	0,07	0,18
Física	0,50	0,86
Química	0,97	1,33
Matemáticas.....	0,22	1,33
Estudios Empresariales	0,47	0,57
Formación del Profesorado de E.G.B.	0,64	16,79
Enfermería.....	0,14	3,73
Otras Escuelas Universitarias	0,07	0,66
Náutica.....	0,61	0
Profesorado Mercantil	1,97	0,66
Ayudantes Técnicos Sanitarios	0,93	4,88
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	0,47	1,43
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	0,32	0,28
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	0,64	2,12
SUBTOTAL.....	35,89	64,11
TOTAL.....		100

TITULACIONES PRINCIPALES EN LAS GRANDES EMPRESAS



Ahora bien, si revisamos la distribución de las principales titulaciones de la Administración en sus diferentes áreas se observa que, de manera aproximada, la mitad de los Ingenieros Industriales son profesores de FP; algo más del 30 por 100 de los licenciados en Filosofía y Letras son profesores de BUP y COU y casi un 25 por 100 de E.G.B.; un 35 por 100 de los licenciados en Económicas y Empresariales están en la Administración del Estado; un 25 por 100 de los licenciados en Derecho se encuentran en el área de Justicia; la práctica totalidad de los Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Diplomados en Enfermería trabajan para la Seguridad Social; el 90 por 100 de los titulados en Formación del Profesorado de E.G.B. son profesores de E.G.B., y la mitad de los licenciados en Física, Química y Ma-

temáticas son profesores de BUP y COU, y un tercio (Física y Química) y una quinta parte (matemáticas) de ellos son profesores universitarios.

c) La estructura general de titulaciones

En base a los resultados que se ofrecen en el capítulo primero y a los que acabamos de ver en el apartado anterior, se puede establecer la estructura general de titulaciones para aquellos titulados que tienen empleo tanto en las empresas industriales y de servicios como en la Administración. Dicha estructura general es la que aparece recogida en el Cuadro 29.

ESTRUCTURA GENERAL DE TITULACIONES*

Cuadro 29

TITULACIONES	%
Arquitectura.....	0,2
Ingenieros Industriales.....	5,6
Ingenieros Agrónomos.....	0,3
Ingenieros de Montes.....	0,2
Ingenieros Aeronáuticos.....	0,4
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	1,3
Ingenieros de Minas.....	0,5
Ingenieros Navales.....	0,2
Ingenieros de Telecomunicación.....	1,2
Arquitectura Técnica.....	1,1
Ingeniería Técnica Industrial.....	7,8
Ingeniería Técnica Agrícola.....	0,7
Ingeniería Técnica Forestal.....	0,1
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	0,2
Ingeniería Técnica de Minas.....	1,5
Ingeniería Técnica Naval.....	0,3
Ingeniería de Obras Públicas.....	0,8
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	1,4
Ingeniería Técnica Topográfica.....	0,2
Ingeniería Técnica Papelera.....	0,1
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	0,1
Filosofía y Letras.....	8,1
Ciencias Económicas y Empresariales.....	6,4
Ciencias Políticas y Sociología.....	0,7
Derecho.....	7,0
Farmacía.....	0,6
Medicina.....	6,8
Veterinaria.....	0,3
Ciencias de la Información.....	0,9
Informática.....	0,8
Bellas Artes.....	0,4
Biología.....	1,1
Geología.....	0,2
Física.....	1,3
Química.....	2,3
Matemáticas.....	1,5
Estudios Empresariales.....	1,0
Formación del Profesorado de E.G.B.....	17,5
Enfermería.....	3,9
Otras Escuelas Universitarias.....	0,7
Náutica.....	0,6
Profesorado Mercantil.....	2,6
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	5,8
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	1,9
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	0,6
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	2,8
TOTAL.....	100

* 296.894 titulados empresas = factor 1.
 530.281 titulados Administración = factor 1.786.
 Se toman como unidad los porcentajes de la estructura de titulaciones en las empresas y se ponderan los de la Administración por su factor correspondiente con relación a los de las empresas (1.786).

Si del Cuadro 29 tomamos todas aquellas titulaciones que tengan un porcentaje a partir de 1,5 por 100, obtenemos la siguiente relación:

	%
1.º) Formación del Profesorado de E.G.B.....	17,5
2.º) Filosofía y Letras.....	8,1
3.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	7,8
4.º) Derecho.....	7,0
5.º) Medicina.....	6,8
6.º) Ciencias Económicas y Empresariales.....	6,4
7.º) Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	5,3
8.º) Ingeniería Industrial.....	5,6
9.º) Enfermería.....	3,9
10.º) Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	2,8
11.º) Profesorado Mercantil.....	2,6
12.º) Química.....	2,3
13.º) Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	1,9
14.º) Ingeniería Técnica de Minas.....	1,5
15.º) Matemáticas.....	1,5

Estas quince titulaciones acumulan el 81,5 por 100 de los empleos en las empresas y la Administración.

Distinguiendo y relacionando las titulaciones universitarias superiores de las de nivel medio, vemos que predomina ligeramente el empleo de las primeras sobre las segundas (coeficiente 1,04), pero que si sólo se tienen en cuenta las 14 titulaciones principales el predominio es el contrario (coeficiente 0,99). En números redondos se puede hablar de un claro equilibrio entre los empleos de titulados superiores y medios.

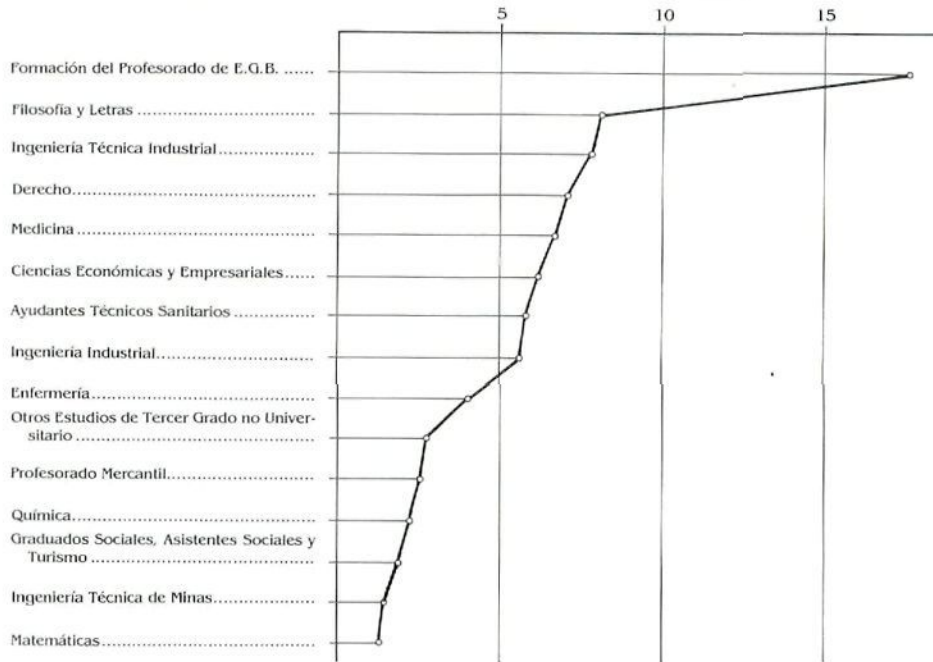
	General	14 titulación principales
Superiores.....	51,1	40,5
Medias.....	48,9	41,0
Coeficiente.....	1,04	0,99

B) PERFIL SOCIOLOGICO DE LOS TITULADOS QUE TRABAJAN PARA LA ADMINISTRACION

A través de las características personales y sociológicas de los titulados que trabajan para la Administración, se ha tratado de elaborar un perfil sociológico básico del titulado empleado en la misma, que está referido fundamentalmente al funcionario de plantilla y no al funcionario que de modo circunstancial ocupa un alto cargo en la Administración del Estado.

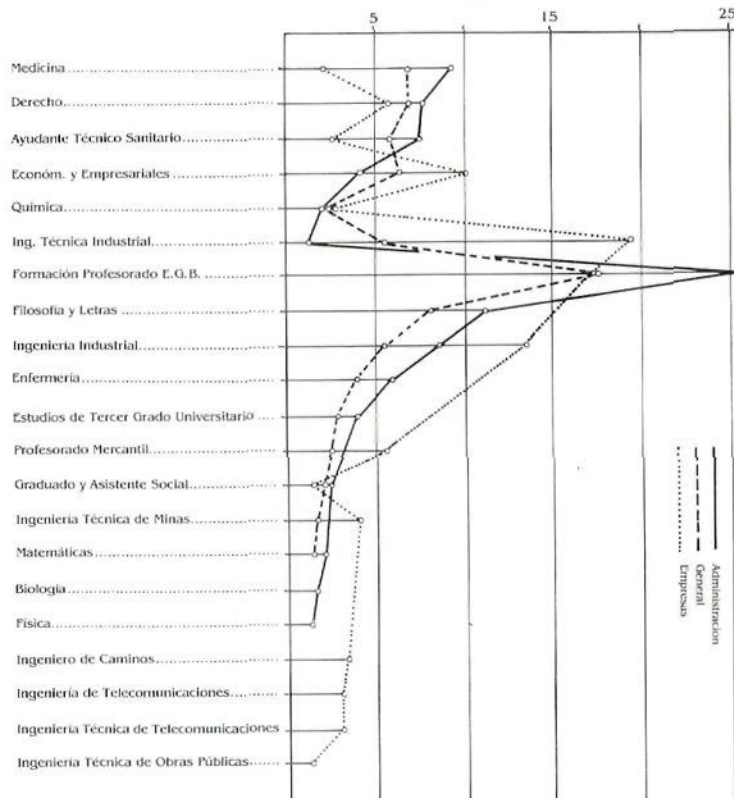
ESTRUCTURA GENERAL DE TITULACIONES

GRAFICO 3



ESTRUCTURA COMPARATIVA DE TITULACIONES

GRAFICO 4



a) *Sexo, edad y estado civil*

TITULADOS DE LA ADMINISTRACION POR SEXO

	%
Hombres	57,2
Mujeres	42,8
	100 (2.003)

Más de la mitad (57,2 por 100) son hombres y el resto (42,8 por 100) son mujeres. Pero hay que tener en cuenta, como se ha visto ya a la hora de describir a los titulados, que algunas titulaciones son de claro predominio femenino, como son las Enfermeras, los Ayudantes Técnicos Sanitarios, e incluso existen otras titulaciones en las que el peso específico de la mujer es mayor que en el conjunto: Filosofía y Letras, Farmacia, Biológicas, Estudios Empresariales, Formación de Profesores de E.G.B. y

Graduados Sociales. Exceptuando estas titulaciones mencionadas, el predominio masculino en el funcionariado titulado es masivo, destacando especialmente en las carreras técnicas.

Por edad, la distribución general obtenida es:

EDAD DE LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION

Edad	%
Menos de 25 años	6,4
25-40 años	67,8
41-55 años	20,9
Más de 55 años	4,8
	100 (2.003)

Como se ve, dos terceras partes no pasan de 40 años, y un 20 por 100 pasa de 55 años.

La comparación de la edad entre el colectivo de los titulados en la Administración y la población española en general, según el censo de 1981, da los siguientes resultados:

COMPARACION DE LA EDAD ENTRE LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION Y LA POBLACION ESPAÑOLA

Edad	Titulados	Población española	Diferencia
Menos de 25 años (20-24)	6,4	13,4	- 7,0
25-40 años	67,8	34,9	+ 32,9
41-55 años	20,9	30,4	- 9,5
+55 años (56-69)	4,8	21,3	- 16,5
TOTAL	100 (2.003)	100 (21.939.923)	100

La tabla comparativa de edad entre los titulados y la población española pone bien de relieve el extraordinario énfasis de titulados en el estrato de 25-40 años (nacidos entre 1944 y 1959), con claro detrimento relativo tanto para los más jóvenes como, sobre todo, para los mayores de 41 años, y más especialmente para los de más de 55 años. La comparación, para que fuera más provechosa, debería hacerse, además, con la estructura por edades de los titulados en la empresa pero, lamentablemente, no se incluyó en el estudio de las empresas industriales y de servicios una pregunta en tal sentido y, por ello, la comparación tal vez resulte menos explicativa de lo que debiera.

Entre los titulados solamente se aprecia una correlación por edad en el sentido de un mayor énfasis relativo de titulados jóvenes entre las mujeres y un mayor énfasis de titulados de más edad entre los hombres.

La presencia de un contingente de personas no excesivamente mayores tiene también su reflejo en el estado civil, circunstancia mucho más evidente en estos momentos, pues como se sabe, la edad de contraer matrimonio se retrasa, cuando existe cri-

sis económica, a la espera de tiempos mejores. El perfil general del estado civil entre los titulados de la Administración indica que tres de cada diez funcionarios titulados son solteros y poco más de seis de cada diez son casados.

ESTADO CIVIL DE LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION

	%
Soltero/a	30,2
Casado/a	64,6
Viudo/a	1,7
Separado/a, divorciado/a	3,1
N.C.	0,3
	100 (2.003)

El estado civil se asocia de forma importante al sexo y a la edad, pues entre los/las solteros/as abundan proporcionalmente más las mujeres jóvenes, mientras que entre los casados son los hombres de

40 años en adelante. La viudedad se aprecia ligeramente más entre las mujeres —lógicamente abundan las de más edad—, al igual que los separados/divorciados, cuyo contingente es mayor entre las mujeres y de 25-40 años. Este último dato debe entenderse en su propia y justa dimensión: no es que se separen más las mujeres, pues obviamente por cada mujer separada hay un hombre, cónyuge, también separado, sino simplemente que las mujeres, una vez separadas, acuden con frecuencia al mercado de trabajo. La edad de 25-40 años refleja la mayor permisividad que caracteriza a la sociedad actual. El porcentaje de separados/divorciados en este estrato casi cuadruplica (3,6 por 100) al estrato de más de 55 años (1 por 100).

b) *La profesión del padre del titulado*

La profesión del padre es también un indicador de interés y, por el mismo, sobresalen tres grupos

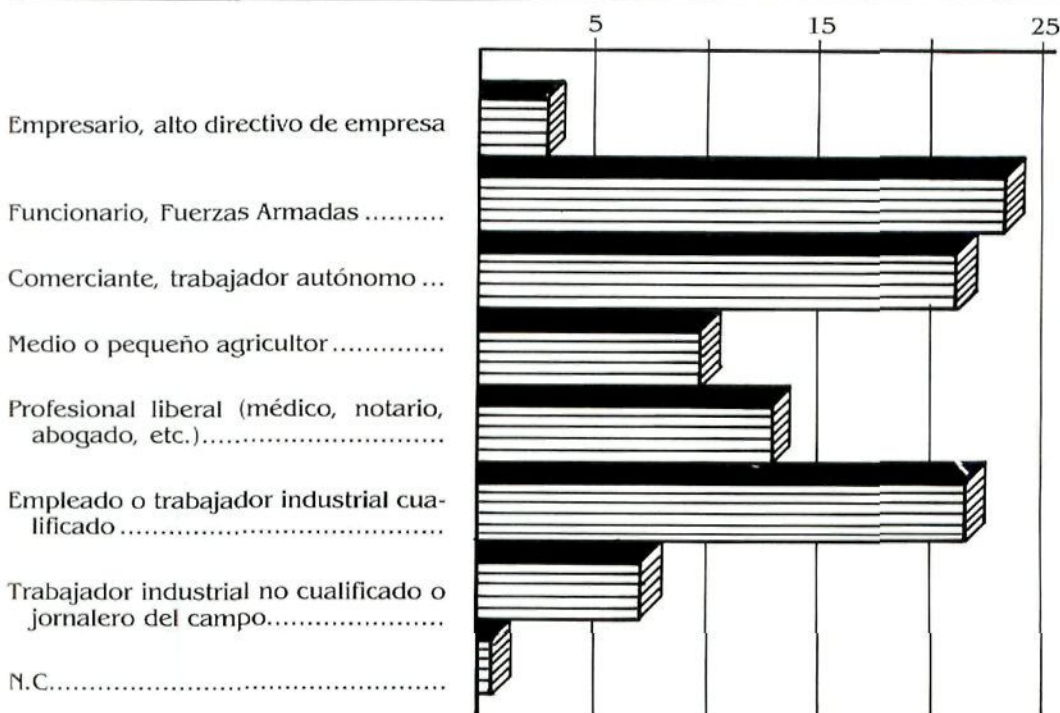
(de una cuarta o quinta parte aproximadamente cada uno) que son: a) los propios funcionarios, b) los comerciantes y c) los trabajadores industriales cualificados.

PROFESION (ACTUAL O PASADA) DEL PADRE

	%
Empresario, alto directivo de empresa	3,0
Funcionarios, Fuerzas Armadas	23,4
Comerciante, trabajador autónomo.....	21,2
Medio o pequeño agricultor.....	9,9
Profesional liberal (médico, notario, abogado, etc.).....	13,1
Empleado o trabajador industrial cualificado....	21,4
Trabajador industrial no cualificado o jornalero del campo.....	7,2
N.C.	0,7
	100 (2.003)

GRAFICO 5

LA PROFESION DEL PADRE DEL TITULADO



Fuera de estos tres grupos, cabe citar a los profesionales liberales (13,1 por 100), los pequeños o medios agricultores (9,9 por 100) y los trabajadores industriales no cualificados/jornaleros del campo (7,2 por 100).

Funcionarios titulados hijos de empresarios y altos directivos son verdaderamente muy pocos (3 por 100).

c) Clase social subjetiva

La clase social subjetiva, esto es, auto-estimada por el propio encuestado, es un indicador de gran valor, pues evalúa la percepción que la propia sociedad o colectivo tiene de su propia estratificación social. Es claro que no señala este indicador la estratificación social objetiva, sino la estratificación percibida por los mismos actores sociales. El resultado que se obtuvo de aplicarse a los titulados empleados en la Administración se observa en la tabla siguiente:

CLASE SOCIAL SUBJETIVA		
	%	
Alta	0,6	15,1
Media-alta	14,5	
Media-media	66,7	16,8
Media-baja	14,0	
Baja	2,8	
N.C.	1,2	
	100	
	(2.003)	

La distribución de frecuencias se reparte de forma normal y casi simétrica, con un fuerte valor modal en la clase media-media, que abarca justamente a los dos tercios de los consultados. La cuasimetría se advierte en un ligero énfasis de los auto-evaluados en la clase baja (2,8 por 100) frente a los evaluados en la clase alta (0,6 por 100).

La experiencia demuestra que este indicador tiende a la concentración, por pudor, en la clase media-media. Los datos de rentas por hogar hacen pensar, sin embargo, que buena parte de los auto-evaluados en esta clase deberían pasar a sus estratos adyacentes.

No es posible realizar del todo una comparación con la clase social de la sociedad española, pues los indicadores utilizados no son los mismos. No obstante, sí se puede hacer una fértil aproximación.

COMPARACION DE LA CLASE SOCIAL SUBJETIVA ENTRE LOS TITULADOS Y LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Clase social	Titulados	Población española
(5) Alta	0,6	0,9
(4) Media-alta	14,5	4,0
(3) Media-media	66,7	11,7
(2) Media-baja	14,0	67,4
(1) Baja	2,8	16,0
N.C.	1,2	—
	100	100
	(2.003)	(1.304)

Fuente: Encuesta y «La desigualdad social», en Estructura social y desigualdad en España, en FOESSA, IV Informe, volumen II, pág. 93.

En la encuesta de FOESSA, la clase media-baja está especificada también por los trabajadores especializados, mientras que la baja la denomina «peonaje». Con todo, por la tabla se aprecia una similar categorización social subjetiva para la clase alta, y un claro énfasis en las clases media-alta y media-media por parte de los titulados de la Administración. Existe, pues, una clara supervaloración social en función de la titulación.

Este contraste se confirma también en la propia encuesta FOESSA, que pedía una valoración de «altura social» de 10 puntos (10, el más alto; 1, el más bajo), en la que se observa la conocida tendencia a valorar la «altura social» propia en terrenos próximos a la mitad (lo equivalente a clase «media-media»), pero se distinguen las diferencias a favor de los titulados, especialmente los superiores.

INDICE DE VALORACION SUBJETIVA DE ALTURA SOCIAL EN LA POBLACION ESPAÑOLA EN LOS TITULADOS MEDIOS Y EN LOS TITULADOS SUPERIORES

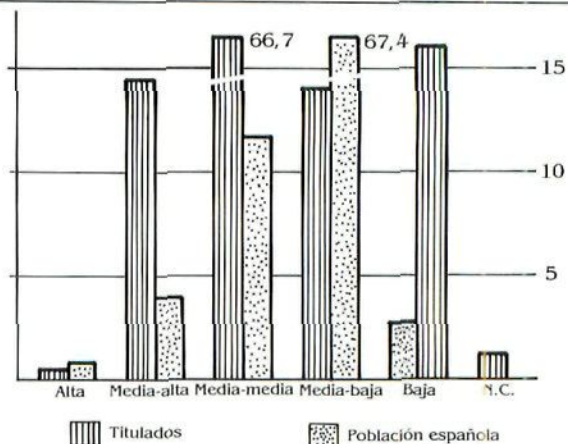
	Índice (sobre 10)
Población española	4,37
Titulados medios	5,25
Titulados superiores	5,66

«La desigualdad social» en Estructura social y desigualdad en España. IV Informe FOESSA, volumen II.

La correlación de clase social subjetiva con la profesión del padre confirma las viejas tesis de la sociología sobre la familia como sistema reproductor de clase. Véase, de más a menos alta clase social del encuestado, la mayor asociación porcentual con la profesión del padre: comerciante, profesión liberal, empresario, funcionario, trabajador de la industria, empleado, agricultor.

GRAFICO 6

COMPARACION DE LA CLASE SOCIAL SUBJETIVA ENTRE LOS TITULADOS Y LA SOCIEDAD ESPAÑOLA



d) *Movilidad social subjetiva*

COMPARACION CON LA POSICION SOCIAL DE SUS PADRES

	%
Ha mejorado.....	45,3
Está igual.....	47,8
Ha empeorado.....	6,3
N.C.	0,5
	100 (2.003)

El juicio sobre la posición social referencial respecto a la de sus padres indica una fuerte movilidad social ascendente: el 45,3 por 100 piensa que ha mejorado, el 47,8 por 100 piensa que está igual, y sólo el 6,3 por 100 estima que ha empeorado. Por tanto, el contexto de la Administración y el de la titulación son también vehículos de ascenso social, junto a la familia.

También aquí, al igual que con clase social subjetiva, se aprecia una asociación con la profesión del padre. Así, los que ven mejorada su posición social son, sobre todo, los hijos de trabajadores de la industria, agricultores, comerciantes y empleados. Los que ven su status igual son, mayoritariamente, los hijos de profesionales liberales y funcionarios. Por último, son los hijos de empresarios y también de profesionales liberales los que ven que su situación social ha empeorado. Más adelante, cuando tratemos la situación y expectativas profesionales, se verá que el juicio sobre la evolución de la posición social de los titulados de la Administración es función más de la preparación y puesta al día que de la propia consideración social.

Pero, lógicamente, una asociación se percibe entre el indicador comentado y la clase social. El sentimiento de mejora se advierte proporcionalmente más entre los de clase baja, mientras que la situación similar se percibe en la clase alta (sobre todo) y media-media. Sin embargo, resulta de interés observar que entre los que estiman que su posición social ha empeorado respecto a la de sus padres, abundan porcentualmente los que se consideran de clase social media-baja (8,6 por 100) y baja (12,3 por 100).

C) *SINTESIS Y CONCLUSIONES*

1. El colectivo total de titulados de la Administración tiene, en conjunto, una sustancial distribu-

ción igualitaria de sexos, aunque este dato resulta engañoso por cuanto al existir un desequilibrio en la distribución de los sexos por titulaciones, existen algunas de ellas con claro predominio —si no absoluto— de las mujeres, y otras con preponderancia de los hombres.

2. El colectivo de titulados en la Administración, tanto en sí mismo como en comparación con la población española, es marcadamente joven, en el sentido de que dos tercios no pasan de 40 años. Especialmente, el contraste resulta revelador por la abundancia relativa de titulados de 25-40 años, estrato que duplica porcentualmente al mismo estrato de la población española.

3. Dada esta juventud, es normal ver que un 30 por 100 está soltero, si bien los casados son numéricamente superiores.

4. Hay una sustancial reproducción social, en el sentido de que casi la cuarta parte es hija de funcionarios. Otros grupos significativos de profesiones paternas son las de trabajadores autónomos o por cuenta propia y los trabajadores cualificados de la industria y de los servicios.

5. El autopoicionamiento en términos de clase social muestra una fortísima concentración en torno a la clase media-media, aunque en contraste con la población española se aprecia una valoración social sustancialmente más alta.

6. Finalmente, el hecho de la movilidad social (y ascendente) se aprecia por las propias respuestas como algo irrefutable: casi la mitad dice haber mejorado de posición social, si bien casi otra mitad afirma estar igual.

2. *EL INGRESO DE LOS TITULADOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA*

En el presente apartado abordamos el ingreso de los titulados en la Administración, ingreso que se presupone multiforme tanto en el modo como en el tiempo. Concretamente, tiene interés —y por ello se ha analizado— el saber si la Administración es una institución que proporciona en mayor medida primeros empleos, cuál ha sido el procedimiento de ingreso, las razones determinantes de la opción por el empleo público y, por último, el tiempo que dura el proceso de adecuación puesto/nivel y puesto/titulación.

A) EL PRIMER EMPLEO

La distribución global es:

<i>CUALIDAD DEL PRIMER TRABAJO EN LA ADMINISTRACION</i>	
	%
Era mi primer empleo.....	65,8
Ya había trabajado en otra/s empresa/s	33,8
N.C.	0,3
	100 (2.003)

Como puede verse, dos terceras partes de los titulados en la Administración tuvieron su primer empleo en ésta —no necesariamente como titulados, como más adelante se comprobará—, sólo un tercio proviene de otras empresas y no es, por tanto, su primer empleo.

El perfil fundamental de los que entraron en la Administración como primer empleo está formado fundamentalmente por mujeres, y de ellas, por las más jóvenes (por tanto, con predominio de estado civil, soltera). Entre las razones de entrar en la Administración predomina proporcionalmente más la razón de la vocación.

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES CON EL PRIMER EMPLEO EN LA ADMINISTRACION

	%
Porcentaje general.....	65,8
Seguridad Social	69,9
Asturias.....	81,8
Cantabria	76,0
País Vasco	76,0
La Rioja.....	83,3
Navarra	72,0
Aragón.....	75,9
Murcia.....	80,9
Extremadura.....	75,0
Derecho	70,1
Farmacia	70,6
Informática.....	71,4
Biológicas	78,1
Formación del Profesorado	73,7
Enfermería	78,6
A.T.S.....	73,0
Mujer	71,7
- 25 años.....	77,5

El sector de la Administración donde se da proporcionalmente más el fenómeno del primer empleo es la Seguridad Social, y entre las Comunidades Autónomas aparecen La Rioja, Asturias, Murcia, Cantabria, País Vasco, Aragón, Extremadura y Navarra.

Pero es, posiblemente, la correlación por titulación la que aporta mayor luz. Entre los que entraron a la Administración como primer empleo sobresalen, porcentualmente, Geológicas, Enfermería, Biológicas, Formación de Profesorado de E.G.B., Informática, Farmacia y Derecho.

El perfil de los que entraron a la Administración y que provienen de otros trabajos es bien distinto. Abundan proporcionalmente más los hombres, con edad actualmente de 41 y más años, de estado civil cualquiera, excepto soltero. De éstos, muchos más, en términos relativos, entraron a la Administración por prestigio, y actualmente meditan pasar nuevamente a la empresa privada. En comparación con los titulados de la empresa privada, se sienten peor preparados, pero mejor considerados socialmente.

Este tipo de titulados, que han tenido otros empleos antes de ingresar en la Administración, se da con mayor intensidad en los organismos autónomos y en la Administración Local. Algunas Comunidades Autónomas son más propicias a tener este tipo de titulados: Valencia, Baleares y Castilla-La Mancha.

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES CON NO SER EL PRIMER EMPLEO EN LA ADMINISTRACION

	%
Porcentaje general.....	33,8
Administración Local	42,5
Organismos Autónomos	38,0
Valencia	48,0
Baleares.....	40,6
Castilla-La Mancha.....	38,8
Ingeniero Industrial.....	54,5
Arquitecto Técnico.....	68,8
Ayudante Obras Públicas.....	54,5
Filosofía y Letras.....	39,5
Ciencias Económicas	41,2
Ciencias Políticas.....	81,3
Ciencias de la Información.....	57,9
Comercio	65,0
Graduados Sociales.....	46,7
Hombre.....	38,4
41-55 años.....	41,3
+55 años	45,4

B) MODO DE INGRESO EN LA ADMINISTRACION

El segundo indicador para describir la entrada de titulados a la Administración es el modo de ingreso. Las formas clásicas son mediante oposición, contrato y concurso de méritos.

MODO DE INGRESO EN LA ADMINISTRACION	
	%
Oposición.....	62,2
Contrato.....	21,1
Concurso de méritos.....	12,2
Otros.....	4,4
N.C.....	0,1
	100 (2.003)

Más de seis de cada diez encuestados ha entrado en la Administración mediante oposición. Una quinta parte lo ha hecho mediante contrato, y finalmente, uno de cada ocho ha entrado mediante concurso de méritos. A su vez, estas tres formas se dan, cada una de ellas, con más énfasis en cada uno de los grupos especiales de la Administración: la oposición se correlaciona más con los organismos autónomos (73,4 por 100), el contrato con la Administración local (29,9 por 100) y el concurso de méritos con la Seguridad social (31,3 por 100).

Por Comunidades autónomas, la oposición como procedimiento de entrada se aprecia con más intensidad en Castilla-León, La Rioja y Aragón; el contrato, en el País Vasco, Cantabria, Canarias y Valencia; por último, en Concurso de méritos sólo parece asociarse algo más a la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por titulaciones, se aprecian variaciones de todo tipo, pero no siempre de fácil coherencia. Entre los que entraron opositando, está claro que sobresalen los médicos (80,3 por 100) y los Ingenieros de Te-

lecomunicación (80 por 100). Mediante contrato están algunas carreras técnicas de grado medio, tales como Ingenieros Técnicos Industriales (48,1 por 100) y Arquitectos Técnicos (43,8 por 100), así como los Graduados Sociales (42,2 por 100).

Las cosas son más claras en materia de Concurso de méritos. Ya se dijo que este procedimiento abundaba más en la Seguridad Social. Pues bien, del 12,2 por 100 global, sobresalen con mucho los ATS (56,6 por 100), las enfermeras (51,3 por 100) y los licenciados en Farmacia (29,4 por 100), profesiones todas más propias de la Seguridad Social. También sobresalen las titulaciones de Arquitectura, tanto superior (28,6 por 100) como Técnica (18,8 por 100).

En cuanto a perfil sociológico, las variaciones no son muy grandes. Sin embargo, es interesante su constatación: la oposición aparece más frecuentemente entre los titulados hombres, de 41 años en adelante. El contrato no sufre alteraciones por sexo (ligeramente más en mujeres), pero sí abunda más entre los muy jóvenes. Finalmente, el Concurso de Méritos abunda más entre mujeres, por cierto, bastantes de ellas viudas. Recuérdense las mayores proporciones de ATS y Enfermeras que entraron por este procedimiento.

Por último, la relación existente entre modo de ingreso y razones de ingreso aporta coincidencias de interés. El modo de oposición se concentra más entre los que ingresaron por motivos de «seguridad en el empleo». El ingreso mediante contrato adquiere densidades mayores en las razones de «remuneración y prestigio», también en «ascenso profesional». El concurso es relativamente más frecuente entre los que buscaban un «trabajo tranquilo». Nótese que el modo de ingreso es algo involuntario y que la razón del ingreso sí es voluntaria, por lo que no se deben colegir alegres consecuencias de estos hechos. Pero ciertamente iluminan situaciones, sobre todo cuando se dispone de otros perfiles asociados, a su vez, a estas dos variables.

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES CON LAS FORMAS DE INGRESO EN LA ADMINISTRACION

Oposición		Contrato		Concurso Méritos	
Porcentaje general.....	62,2	Porcentaje general.....	21,1	Porcentaje general.....	12,2
Organismo Autónomo.....	73,4	Administración Local.....	29,9	Seguridad Social.....	31,3
Asturias.....	74,5	Cantabria.....	36,0	Extremadura.....	21,2
La Rioja.....	75,0	País Vasco.....	50,0		
Aragón.....	72,4	Valencia.....	25,4		
Castilla-León.....	79,4	Canarias.....	30,3		
Ing. Técnico Agrícola.....	70,6	Ing. Industrial.....	36,4	Ciencias Políticas.....	18,8
Ayte. Obras Públicas.....	72,7	Arquitecto Técnico.....	43,8	Farmacia.....	29,4
Filosofía y Letras.....	70,0	Ing. Técnico Industrial.....	48,1	Veterinaria.....	30,0
Derecho.....	77,3	Ciencias Políticas.....	50,0	Biológicas.....	18,8
Medicina.....	80,3	Veterinaria.....	30,0	Ciencias Físicas.....	18,5
Ciencias Físicas.....	66,7	Ciencias de la Información.....	36,8	Enfermería.....	51,3
Estudios Empresariales.....	73,7	Biológicas.....	43,8	ATS.....	56,6
Formación del Profesorado.....	76,1	Ciencias Químicas.....	30,0		
Comercio.....	75,0	Graduado Social.....	42,2		
Hombre.....	67,7			Mujer.....	17,1
41-55 años.....	74,7	-25 años.....	27,9		
+55 años.....	73,2				

C) MOMENTO DE TITULACION

Ahora bien, ¿cuántos funcionarios eran titulados antes de ingresar en la Administración, y cuántos lo fueron después del ingreso?

MOMENTO DE TITULACION RESPECTO A INGRESO EN LA ADMINISTRACION

	%
Ya era titulado	91,8
Se tituló posteriormente	8,1
N. C.	0,1
	100, (2.003)

La inmensa mayoría (91,8 por 100) tenían ya el título en el momento de ingresar, pero existe un 8,1 por 100 que se tituló después. En Cantabria, Navarra y Galicia ingresaron sobre todo funcionarios con la titulación media o superior que requería el puesto de trabajo, mientras que en Castilla-La Mancha y la Comunidad autónoma de Madrid se dan tasas superiores de titulados posteriores al ingreso; son, sin embargo, los Organismos autónomos y la Administración Local los más propensos a este tipo de situación.

En general se observa que cualquier carrera es condición «sine qua non» para el ingreso en la Administración, pero existe un conjunto de carreras que, además (aunque «no sólo»), son típicas de supererogación como vehículo de ascenso: Ciencias de la Información, Bellas Artes, Derecho, Ciencias Políticas, Graduado Social, Estudios Empresariales, etc.

No se observan diferencias sustanciales ni por sexo ni por edad. Acaso entre los muy jóvenes (me-

nos de 25 años) se de porcentualmente más la situación de titulación «ex-post». Cabe, por el contrario, decir que, en cuanto a motivaciones, no se dan grandes diferencias, excepto en el caso de los titulados posteriormente, entre quienes abundan más los que entraron en la Administración por razón de remuneración (21,8 por 100) y de ascenso profesional (15,6 por 100).

A continuación se ofrecen las asociaciones más importantes de los que se titularon posteriormente a su ingreso en la Administración.

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES CON EL HECHO DE HABERSE TITULADO POSTERIORMENTE AL INGRESO EN LA ADMINISTRACION

	%
Porcentaje general	8,1
Organismos autónomos	16,5
Administración local.....	13,8
Castilla-La Mancha	15,0
Comunidad Autónoma de Madrid	13,4
Ciencias Políticas	18,8
Derecho	19,5
Ciencias de la Información.....	26,3
Estudios Empresariales	15,8
Comercio	20,0
Graduado Social	31,1

D) TIPO Y TIEMPO DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

El último aspecto que interesa tratar es el tipo de acceso y el tiempo transcurrido para el acceso a un puesto de trabajo.

Los resultados globales pueden verse en el siguiente cuadro:

TIPO Y TIEMPO DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

Tipo y tiempo de acceso	Puesto de trabajo							
	Acorde con condición de titulado		Acorde con formación o titulación					
	Ingresó ya titulado	Se tituló posteriormente	Ingresó ya titulado	Se tituló posteriormente				
No he accedido, ni veo posibilidad de hacerlo.....	8,5	12,3	37,0	60,5	9,3	13,9	40,1	61,1
No he accedido, pero creo que lo haré próximamente	3,8		23,5		4,6		21,0	
Sí, accedí inmediatamente	67,5	87,4	9,3	39,5	69,0	85,0	11,1	34,0
Sí, tardé menos de 6 meses.....	6,4		7,4		5,3		6,2	
Sí, tardé entre 6 meses y 1 año.....	4,4		3,1		4,2		3,1	
Sí, tardé entre 1 y 2 años.....	4,0		4,3		3,2		3,7	
Sí, tardé entre 2 y 3 años.....	2,9		3,1		0,0		0,0	
Sí, tardé entre 3 y 5 años.....	1,1		4,3		2,2		5,6	
Sí, tardé más de 5 años.....	1,1		4,3		1,1		4,3	
N. C.	0,3		3,7		0,5		3,7	
	100,0 (1.838)	100,0 (162)	100,0 (1.838)	100,0 (162)				

Globalmente, se aprecia que el hecho de acceder o no a un puesto acorde a la condición de titulado y a la titulación específica, es función del momento en que se consigue, antes o después del ingreso en la administración. Más de cuatro quintas partes de los que ingresaron ya titulados manifiestan que existe concordancia puesto/nivel y puesto/titulación. De éstos, también una mayoría superior a las dos terceras partes, obtuvo tal concordancia de inmediato. Sin embargo, el cuadro pone de manifiesto algunos hechos de interés:

1. Alrededor de una séptima parte de los que no disponen de tal concordancia en su puesto de trabajo son titulados que ingresaron ya con título medio o superior (el conocido caso del abogado conserje).

2. De entre los que sí disponen de tal congruencia puesto/nivel-puesto/título, el acceso para los que se titularon después de su ingreso se produce de forma muy escalonada en el curso de hasta más de 5 años.

3. Los titulados después del ingreso en la Administración muestran en sus opiniones una fuerte dosis de desesperanza: alrededor de dos tercios dicen que no han accedido ni ven la posibilidad de hacerlo.

4. La desesperanza es ligeramente mayor en el caso de puesto/título que en el caso de puesto/nivel.

Véase, a continuación, un breve repaso a las correlaciones más significativas de cada una de las cuatro situaciones (cuatro columnas) del cuadro.

1. Concordancia entre puesto de trabajo y la condición de titulado en aquellos que ingresaron ya titulados: el supuesto de no concordancia es raro, aunque es relativamente más frecuente en los organismos Autónomos y la Administración Local. Algu-

nas titulaciones parecen más proclives a esta situación: Arquitectos Técnicos, licenciados en Ciencias de la Información, Enfermería, Graduados Sociales.

2. Los que se titularon posteriormente a su ingreso siguen sin tener acceso a un puesto acorde con su título, sobre todo en los organismos autónomos y en la Seguridad Social. En este grupo es más frecuente esta situación entre los titulados en carreras con utilidad también como complemento (Filosofía y Letras, Ciencias Políticas), y otras como Formación del Profesorado y ATS. La densidad es mayor en mujeres y en personas jóvenes. Es de interés resaltar que, de entre los que no han accedido aún a ese puesto acorde con su nivel, los más optimistas («lo conseguiré próximamente») son sobre todo los que entraron por razón de ascenso profesional. Este dato pone de relieve que, incluso en la Administración, las características actitudinales pueden juzgar un decisivo papel en variables laborales como la movilidad.

3. Para el caso de los que se titularon posteriormente, hemos visto dónde se da más especialmente la situación de no correspondencia entre puesto y título (principalmente en los Organismos Autónomos) y ahora vemos que dicha no correspondencia se aprecia en las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla-La Mancha, Castilla-León y Comunidad Autónoma de Madrid. Por el perfil sociológico, parece que el fenómeno se intensifica más entre los sectores más jóvenes y en las mujeres.

Seguridad y remuneración son motivos de ingreso para más gente de este tipo, considerada pesimista (no ha accedido a tal puesto, ni ve la posibilidad de hacerlo), mientras que el ascenso profesional se concentra más entre los que tuvieron al ascenso profesional como motivo de ingreso a la Administración.

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES DE LOS QUE NO HAN ACCEDIDO AUN A UN PUESTO DE TRABAJO

Acorde con condición de titulado		Acorde con titulación	
Ingresó ya titulado	Se tituló posteriormente	Ingresó ya titulado	Se tituló posteriormente
Porcentaje general.....	12,3	Porcentaje general.....	60,5
Administración local	30,7	Administración local	66,7
Org. autónomos.....	30,3	Org. autónomos.....	69,3
Pais Vasco	19,2	Valencia	66,6
La Rioja.....	18,2	Castilla-La Mancha.....	100,0
Navarra	20,0	Com. Aut. de Madrid....	68,5
Aragón	33,9	Navarra	28,0
Castilla-La Mancha.....	19,1	Aragón	30,2
		Valencia	20,9
		Murcia.....	21,4
		Castilla-La Mancha.....	22,1
Arquitecto Técnico.....	25,0	Arquitecto Técnico.....	18,8
Ing. Técnico Industrial ..	24,0	Ayte. Obras Públicas ...	30,0
Ayte. Obras Públicas ...	30,0	Ciencias Económicas ...	29,4
Filosofía y Letras	20,1	Veterinaria.....	22,2
Ciencias Económicas ...	22,7	Ciencias Información ...	35,7
Veterinaria.....	22,2	Estudios Empresariales	37,5
Ciencias Información ...	35,7	Enfermería.....	20,2
Estudios Empresariales	31,3	Comercio.....	31,3
Enfermería.....	21,1	Graduado Social.....	25,8
Comercio.....	31,3		
Graduado Social.....	25,8		
	Mujer		Mujer
	68,9		66,3
-25	22,5	25-40.....	71,1
		25.....	25,2
		25-40.....	71,1

E) SINTESIS Y CONCLUSIONES

Dos terceras partes de los titulados que ingresan en la Administración encuentran en ella su primer empleo, hecho especialmente significativo entre mujeres y en la Seguridad Social; pero una tercera parte de los mismos procede de otros empleos. Entre estos últimos, se dan dosis superiores de hombres que actualmente cuentan con 41 o más años, y se trata normalmente de funcionarios de la Administración Local y de Organismos Autónomos. En ambos casos —primer o no primer empleo— se da una mezcla de titulaciones, pero parece que por lo que respecta al primer empleo afecta a los títulos más tradicionalmente demandados en los distintos tipos de Administraciones, mientras que para los que supone un trabajo no primerizo, las carreras son más de tipo técnico y «nuevas».

Los métodos de ingreso que aparecen son los tradicionalmente conocidos: oposición, contrato y concurso de méritos, aproximada y respectivamente en una proporción de 6-2-1 de cada diez ingresados. El primero de los procedimientos se da más en los organismos autónomos; el contrato en la Administración Local y el concurso de méritos en la Seguridad Social. En este último caso —méritos—, en el colectivo que ingresa predominan las mujeres (ATS, enfermeras y licenciadas en Farmacia).

Muy pocos de los actuales titulados (sólo un 8 por 100), que además son jóvenes, se han titulado posteriormente a su ingreso. Las carreras que cursaron fueron las llamadas «complementarias» o «de complemento»: Filosofía y Letras, Ciencias de la Información, Ciencias Políticas y Sociología, etc. Los datos muestran claramente que la correspondencia entre puesto/nivel y puesto/titulación es menor en este grupo de funcionarios, correspondencia que tampoco es perfecta para aquellos que entraron ya titulados. Lo que sí queda claro es que la duración del acceso a la total correspondencia puesto/nivel y puesto/título es menor entre los que ingresan ya titulados que entre los que se titulan posteriormente, grupo este último en el que abundan las mujeres.

Ahora bien, ¿qué opinan los altos cargos de la Administración respecto al modo de selección del personal titulado?¹ Las oposiciones siguen desatando una clara y radicalizada división de opiniones. Sus defensores sólo aducen razones de tipo genérico como: «es el sistema más serio», «no son malas per se», «no son intrínsecamente malas» o «no hay alternativa válida». Sin embargo, los detractores de las oposiciones, sin juzgar la validez de los argu-

mentos, mencionan razones más concretas: «son memorísticas», «sólo buscan saber teoría», «lo malo de las oposiciones proviene de la subjetividad del tribunal», e incluso «no satisfacen a nadie» —lo cual, esto último, no parece ser cierto en función de los defensores que han aparecido—.

Además del debate sobre las Oposiciones, que queda sin cerrar a juzgar por estas opiniones, surgen otras ideas sobre el método de selección. Quizá la más sugerente de ellas sea la previsible prioridad o prevalencia del puesto sobre el cuerpo, que parece anunciarse en la Ley de Reforma de la Administración. El protagonismo del «puesto» se manifiesta de varias formas: «tipificación de los requisitos del puesto»; «incremento de pruebas prácticas relacionadas con el puesto»; «suprimir exámenes y realizar sólo un curso selectivo relacionado con el puesto»; «ofrecer un perfil del puesto» y «contratación laboral adaptada al puesto». Pero sobre este procedimiento todavía pende una inicial desconfianza, pues hay quien piensa todavía en la necesidad de crear una «Escuela Nacional de la Administración Pública» semejante a la francesa, a través de la cual canalizar todos los procesos de selección.

Al margen de algunas opiniones más aisladas como «copiar a la empresa privada, puesto que no se necesita al más empollón sino al más inteligente», el sentir generalizado y prevalente resulta ser un nuevo sistema «mixto» o, mejor, «integrador»: incremento de pruebas prácticas, valoración de aptitudes, actitudes y experiencias personales, tests, entrevistas, curriculum, etc. La opinión resumen sería del siguiente tenor:

«Los métodos de selección objetiva puedan ser de varios tipos: mediante test, oposición, concurso y en centros específicos de enseñanza. Lo idóneo sería un sistema mixto de selección con dos fases: la primera, para el ingreso en la Escuela Nacional de la Administración, mediante oposición libre, oposición restringida, concurso o concurso oposición, dependiendo cada modalidad de la procedencia del aspirante, de su capacidad y méritos. La segunda fase, una vez ingresado en dicho Centro, con un programa de estudios necesario para la consecución de la formación pertinente, con este sistema se consigue, por un lado, una selección objetiva, una promoción vertical (funcionarios de niveles inferiores) y horizontal (de igual nivel pero de otra especialidad), con una formación más eficaz sin trasladar los defectos de otros sistemas.»

Dejamos para más adelante la opinión que estos altos cargos de la Administración tienen respecto a la adecuación entre el puesto/nivel y el puesto/título de los funcionarios con titulación universitaria.

¹ El estudio «Los titulados universitarios en la Administración Pública» incluía una encuesta a veinticinco altos cargos de la Administración Central, Local y Autonómica. Sus opiniones se ofrecen como punto de referencia a las obtenidas en el estudio general.

3. SITUACION Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES

En el presente apartado se aborda la situación actual y las expectativas futuras de los titulados de la Administración, en la doble vertiente de adecuación puesto/nivel y puesto/titulación, así como la comparación con los titulados de la empresa privada en lo referente a preparación y consideración social. Por una parte, se profundiza en algo que se ofrecía como avance en el capítulo anterior y, por otra parte, se busca relacionar dos tipos distintos de gestión de los intereses con objeto de poder deducir conclusiones operativas.

A) CORRESPONDENCIA PUESTO/NIVEL

La primera observación sobre la situación de los titulados de la Administración se refiere a la correspondencia o falta de ella entre la calificación o categoría del puesto de trabajo y la condición de titulado.

CORRESPONDENCIA PUESTO/NIVEL DE TITULADO

	%
Existe correspondencia	84,0
No existe correspondencia	15,6
N. C.	0,4
	100 (2.003)

La correspondencia puesto/nivel de titulado se da en el 84 por 100 de los casos, mientras que en un 15,6 por 100 el puesto de trabajo que se desempeña es de carácter auxiliar o administrativo y no se corresponde, por tanto, con la condición de titulado.

Veamos, en un breve barrido de correlaciones, dónde se concentra más la correspondencia y la no correspondencia del puesto de trabajo a la condición de titulado.

No existen diferencias por sexo, pero sí por edad (y consecuentemente, de estado civil), por cuanto son los de menos de 25 años, sobre todo (y solteros), los que proporcionalmente más acusan la desadecuación mencionada. En cuanto al tipo de Administración, se ve bastante a las claras que la no correspondencia entre puesto de trabajo y nivel se da sobre todo más en los Organismos Autónomos y en la Administración Local, mientras que la Seguridad Social aparece como el ámbito de mayor adecuación. Las Comunidades Autónomas presentan también variaciones. La mayor densidad de correspondencia parece darse en Extremadura, Canarias, La Rioja y Galicia, mientras que las mayores densidades porcentuales de no correspondencia aparecen en Castilla-La Mancha, Valencia y País Vasco.

Por titulaciones, aparecen zonas de menor correspondencia en algunas carreras técnicas de grado medio (Ingenieros Técnicos Industriales y Ayudantes de Obras Públicas), y sobre todo en las carreras llamadas de «Letras»: Filosofía y Letras, Ciencias Económicas, Estudios Empresariales, Ciencias Políticas y Sociología, Ciencias de la Información, Derecho e Informática. También aparecen algunas carreras de grado medio, no técnicas, como propensas a la no correspondencia (por ejemplo, los Graduados Sociales). La mayor correspondencia se da en las titulaciones técnicas de grado superior o en las titulaciones en la órbita de la medicina, independientemente de su nivel (médicos, enfermeras, ATS).

La razón fundamental, como era de esperar, de la no correspondencia entre puesto y nivel se da en el momento de la titulación: el 62,3 por 100 de éstos ha obtenido su titulación después de su entrada en la Administración. Son, pues, los conocidos casos de quienes primero entran a un puesto de trabajo de carácter administrativo y, una vez dentro, ven las posibilidades y/o sienten la inquietud de realizar los estudios universitarios. La forma de acceder luego a un puesto superior es mediante oposición restringida. No se debe olvidar, además, que la crítica situación de la economía española hace elegir, en muchos casos, puestos de menor importancia, «empleos marginales». Ello se comprueba al correlacionar el grado de correspondencia entre puesto y nivel con las razones de entrar a trabajar en la Administración. La no correspondencia se deja ver relativamente más entre quienes entraron a la Administración por razones de remuneración económica, seguridad en el puesto de trabajo y por realizar un trabajo tranquilo. Mientras que, por el contrario, la correspondencia entre puesto y nivel se da más entre quienes entraron por razones de vocación hacia el trabajo en la Administración y el prestigio.

Existen expectativas de mejorar esta situación, si bien no son del todo optimistas. Se aprecia un importante número de personas que contemplan salir de esta situación mediante el paso a la empresa privada (40 por 100); aquéllos que califican su puesto como correspondiente a su nivel, juzgan que la formación recibida es bastante insuficiente para el puesto que ejercen, mientras que, entre los que denotan una falta de correspondencia, se califica de muy suficiente para el puesto la formación que han recibido. Y siguiendo en la línea de la formación, aquéllos que confirman la correspondencia, insisten más en cursillos de reciclaje profesional cada cierto período de tiempo, mientras que los que no disponen de tal correspondencia, insisten más en cursillos de reciclaje profesional cada cierto período de tiempo; por último, los que no disponen de tal correspondencia hacen hincapié, como sugerencias de mejoramiento de preparación, en cursillos de tipo general y específico.

Finalmente, si se utilizan como término comparativo los titulados de la empresa privada, en relación al «status» no se dan diferencias sustanciales entre los que denotan correspondencia (o falta de ella) entre puesto y nivel. Sin embargo, en términos de preparación, los que manifiestan correspondencia dicen estar mejor preparados que los titulados de la empresa privada, y lo contrario sucede con los que no disponen de tal correspondencia.

A continuación se enumeran las asociaciones más importantes aparecidas respecto a la correspondencia puesto/nivel de titulado.

CORRESPONDENCIA PUESTO/NIVEL DE TITULADO

Se corresponde:	%
Porcentaje general.....	84,0
Seguridad Social	89,1
Cantabria	96,0
Extremadura.....	94,2
Canarias.....	93,9
La Rioja.....	91,7
Galicia.....	89,9
Ingeniero Industrial.....	95,5
Ingeniero Técnico Agrícola.....	100,0
Medicina.....	98,9
Veterinaria.....	90,0
Formación del Profesorado	92,2
ATS.....	90,8
41-55 años.....	90,0
+55 años.....	91,8

CORRESPONDENCIA PUESTO/NIVEL DE TITULADO

No se corresponde:	%
Porcentaje general.....	15,6
Organismos autónomos.....	35,4
Administración local	33,3
Castilla-La Mancha.....	27,5
Valencia	22,0
País Vasco	20,2
Ingeniero Técnico Industrial.....	29,6
Ayudante Obras Públicas.....	18,2
Filosofía y Letras.....	28,3
Ciencias Económicas.....	28,2
Ciencias Políticas.....	31,3
Derecho	24,7
Ciencias Información.....	52,6
Informática.....	35,7
Estudios Empresariales.....	36,8
Comercio	50,0
Graduados Sociales.....	28,9
-25 años.....	30,2

B) CORRESPONDENCIA PUESTO/TITULACION

El segundo apartado que se estudia en materia de situación de los titulados en la Administración es la correspondencia o adecuación entre el puesto de trabajo y la titulación que se posee. El perfil resultante es muy similar al analizado en el apartado anterior sobre correspondencia puesto/nivel, e incluso también los resultados globales: 84 por 100 afirma que hay correspondencia y, exactamente igual que antes, el 15,6 por 100, que no la hay. La razón puede ser, tal vez, que hasta el presente el nivel y la titulación en la mayoría de los puestos de trabajo de la Administración han estado muy vinculados el uno al otro.

CORRESPONDENCIA PUESTO/TITULACION

	%
Existe correspondencia	84,1
No existe correspondencia	15,6
N. C.	0,3
	100 (2.003)

Además, no se dan diferencias por sexo y muy poco por edad: los más jóvenes son los más afectados por la falta de correspondencia. En cuanto a estado civil, ello equivale a decir solteros, mientras que las cotas de mayor correspondencia o adecuación entre puesto y título se dan entre los viudos (91,2 por 100) y los separados/divorciados (92,1 por 100).

Por lo que se refiere al tipo de Administración, se observan iguales realidades que antes: en la Seguridad Social aparecen mayores densidades en la adecuación puesto/titulación (90,9 por 100), mientras que en los Organismos Autónomos (34,2 por 100) y Administración Local (27,6 por 100) abunda proporcionalmente más la no adecuación.

Aunque las variaciones por Comunidades Autónomas son similares al caso anterior, no son exactamente iguales. Las mayores correspondencias, proporcionalmente, se dan en Canarias, Galicia, País Vasco y Cantabria, mientras que lo contrario se aprecia más en Valencia y Castilla-La Mancha. Nótese que en el País Vasco se daban mayores cotas de inadecuación entre puesto y nivel, y en Rioja, Extremadura y Navarra no se dan ahora los niveles de adecuación que se daban entonces.

Por titulaciones, cabe decir que las cosas son similares: la mayor adecuación se da en el caso de titulaciones técnicas, sobre todo superiores, y mucho menor adecuación en el caso de carreras «de letras». Aquí también es necesario decir que las titulaciones alrededor de la medicina (enfermeras, ATS y la propia medicina) adquieren cotas de práctica y total correspondencia puesto/titulación.

Las expectativas de futuro son menos optimistas entre los que no tienen correspondencia entre su puesto y su titulación, que ven cómo la Administración desaprovecha el conocimiento propio de su titulación; esto es especialmente más grave en opinión de los titulados en Ciencias Empresariales, en los que la Administración parece estar aún menos interesada.

Las personas que no ejercen un trabajo en la Administración acorde con su titulación suponen casi el 60 por 100 de los que se titularon después de ingresados en ella. Sus razones para entrar en la Administración son básicamente económicas; sin embargo, coinciden en afirmar que su nivel de formación es muy suficiente, que sólo les harían falta cursos generales de Administración o específicos a un puesto de trabajo, y que su nivel de preparación es peor que el de los titulados en la empresa privada.

A continuación se presentan las asociaciones más importantes de la correspondencia puesto/titulación.

CORRESPONDENCIA PUESTO/TITULACION	
SE CORRESPONDE:	%
Porcentaje general.....	84,1
Seguridad Social.....	90,9
Extremadura.....	94,2
Canarias.....	93,9
La Rioja.....	91,7
Galicia.....	89,9
Ingenieros Industriales.....	95,5
Ingenieros Técnicos Agrícolas.....	100,0
Medicina.....	98,9
Veterinaria.....	90,0
Formación del Profesorado.....	92,2
ATS.....	90,8
41-55 años.....	90,0
+55 años.....	91,8

CORRESPONDENCIA PUESTO/TITULACION	
NO SE CORRESPONDE:	%
Porcentaje general.....	15,6
Organismos Autónomos.....	35,4
Administración Local.....	33,3
Castilla-La Mancha.....	27,5
Valencia.....	22,0
País Vasco.....	20,2
Arquitectos Técnicos.....	25,0
Filosofía y Letras.....	27,5
Ciencias Económicas.....	31,8
Ciencias Políticas.....	31,3
Derecho.....	21,4
Veterinaria.....	30,0
Ciencias de la Información.....	52,6
Biológicas.....	21,9
Estudios Empresariales.....	31,6
Comercio.....	50,0
Graduados Sociales.....	37,8
-25 años.....	24,0

C) EXPECTATIVAS EN LA RELACION PUESTO/CONDICION DE TITULADO

En cuanto al futuro profesional en la Administración, la relación o correspondencia entre el puesto de trabajo y la condición de titulado es vista por los funcionarios en términos negativos (esto es, que mejorará poco o nada). Dichos funcionarios son presumiblemente —de acuerdo a la alta correlación— aquéllos que hoy no ven cumplida la anterior correspondencia.

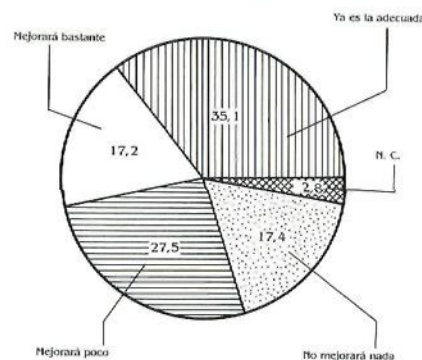
	%	
Ya es la adecuada.....	35,1	44,9
Mejorará bastante.....	17,2	
Mejorará poco.....	27,5	
No mejorará nada.....	17,4	
N. C.....	2,8	
	100	
	(2.003)	

Este tipo de personas sin expectativas (44,9 por 100), se distingue tanto por su equilibrio en la distribución por sexos como por su edad. Acaso sean los mayores los más pesimistas y, muy especialmente, un nutrido grupo de personas separadas/divorciadas.

Por autonomías, son el País Vasco y Cantabria donde el nivel de «titulados-pesimistas» aparece con densidades mayores. También en Baleares, Galicia, La Rioja, Aragón, Andalucía, Extremadura y Castilla-León aparecen cotas de descontento.

GRAFICO 7

EXPECTATIVAS FUTURAS EN LA RELACION PUESTO/CONDICION DE TITULADO



La correlación por organismos revela que no hay diferencias sustantivas, y aquí, igual que antes, es la Seguridad Social la que presenta unas cotas más altas de expectativas de adecuación puesto/nivel.

Por titulaciones, las cosas son parecidas a la situación en los dos apartados anteriores: mejores expectativas para las titulaciones técnicas (y Derecho, como novedad), y peores para otras carreras no técnicas. La titulación de Enfermería se encuadra aquí entre las de peores expectativas.

De hecho, aparece bastante clara la idea, en muchos de los que no ven un futuro prometedor, de pasar a la empresa privada.

También se da una correlación con los motivos de entrar a la Administración: los más pesimistas son, sobre todo, los que entraron buscando una remuneración y un prestigio, y la mayor parte se titularon después de haber ingresado en la Administración.

Los que ven más negro su futuro son, finalmente, los que peor juzgan su nivel de formación y peor se comparan con los titulados de la empresa privada.

Las principales asociaciones con la expectativa de no correspondencia puesto/condición de titulado se presentan a continuación:

PRINCIPALES ASOCIACIONES DE LA EXPECTATIVA DE NO CORRESPONDENCIA PUESTO/NIVEL

	%
Porcentaje general.....	44,9
Galicia.....	55,4
Cantabria.....	80,0
País Vasco.....	63,5
Aragón.....	60,3
Baleares.....	50,0
Extremadura.....	63,5
Arquitecto Técnico.....	56,3
Ingeniero Técnico Industrial.....	62,9
Ingeniero Técnico Telecomunicación.....	50,0
Filosofía y Letras.....	51,5
Ciencias Económicas.....	49,4
Ciencias Políticas.....	62,6
Veterinaria.....	60,0
Ciencias de la Información.....	57,9
Biológicas.....	52,5
Ciencias Exactas.....	57,5
Comercio.....	65,0

D) EXPECTATIVAS EN LA RELACION PUESTO/TITULACION

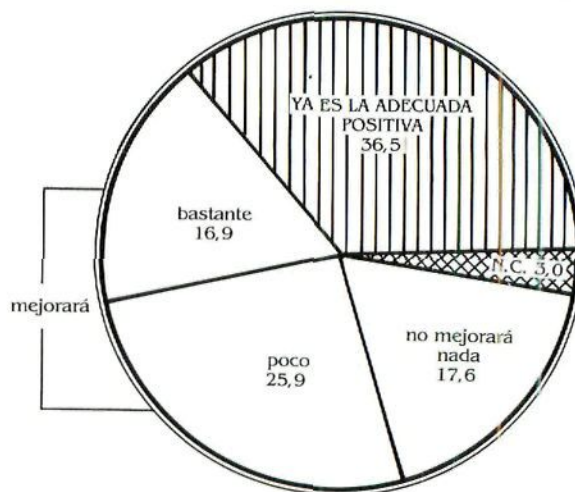
Existe un grupo razonablemente grande (43,5 por 100) de titulados que no tiene demasiadas o ninguna expectativa de ver mejorada su condición en el sentido de acceder a un puesto de trabajo que tenga relación con su titulación. Pero, más bien, habría que formularlo de otra forma: que no tiene demasiadas o ninguna expectativa de ver mejorada su condición, en el sentido de acceder por primera vez a un puesto de trabajo que tenga relación con la titulación que ha obtenido después de su ingreso en la Administración. Efectivamente, entre estos «pesimistas», las dos terceras partes se han titulado estando ya dentro de la Administración.

	%	
Ya es la adecuada, positiva.....	36,5	43,5
Mejorará bastante.....	16,9	
Mejorará poco.....	25,9	
No mejorará nada.....	17,6	
N. C.....	3,0	
	100	
	(2.003)	

Dejando, por el momento, aparte los que ven con más pesimismo su futuro, a la luz de los datos cabe decir que sólo un 36,5 por 100 percibe como adecuada la relación existente entre su puesto de trabajo y su titulación. De ser esto cierto, la Administración tendría obviamente que pararse a pensar en la rentabilidad de los trabajos y en el coste social de formar titulados que luego trabajan en puestos inapropiados.

GRAFICO 8

EXPECTATIVAS EN LA RELACION PUESTO/TITULACION



Volviendo nuevamente a los titulados que tienen pocas expectativas de ver mejorada su relación puesto/titulación, su perfil sociológico queda patentizado de la siguiente forma:

1. Igual que sucedía en apartados anteriores, tampoco aquí se vislumbran diferencias por sexo, y poco claras por edad, excepto —sí cabe— el hecho de que los mayores de 55 años son los más pesimistas. También aquí el hecho de estar separado/divorciado aparece asociado al mayor pesimismo respecto a la relación estudiada.

2. La densidad de «pesimistas» es mayor en los Organismos Autónomos, mientras que la mayor

adecuación puesto/título se da en la Seguridad Social (titulaciones en la órbita de la medicina).

3. Por Comunidades Autónomas, los índices mayores de «pesimismo» parecen estar en Cantabria, Extremadura, Canarias, País Vasco, Murcia, Andalucía, Galicia, La Rioja, Navarra y Baleares. Pero en alguna de éstas se dan contrastes, pues abundan proporcionalmente más también las situaciones de mayor adecuación puesto/título (caso, por ejemplo, de Baleares, Murcia y País Vasco).

4. Más interesantes son las perspectivas por titulación. Las Ingenierías Técnicas y las carreras no técnicas son las que tienen índices superiores de «pesimismo», aunque también hay que mencionar otras carreras técnicas con menos tradición de uso en la Administración: Biológicas, Geológicas, Matemáticas, Estudios empresariales. Las mejores expectativas se concentran en torno a las Ingenierías superiores y a la Medicina. No así el título de Derecho, para el cual se daban altas cotas de «optimismo» en el apartado anterior.

5. De entre los que opinan que su situación no mejorará nada (17,6 por 100 global), más del doble (36,8 por 100) tienen pensado estar un tiempo en la Administración y luego pasar a la empresa privada.

6. En relación con los motivos que tuvieron para entrar, los «optimistas» lo hicieron más —en términos de porcentaje— por realizar un trabajo tranquilo, mientras que los «pesimistas» lo hicieron por la remuneración económica y por el prestigio. Nótese que ambas razones son coherentes, pues este grupo no tenía titulación ni media ni superior, de lo que cabe colegir que provenían de estamentos sociales medios-bajos; de ahí que salario y status fueran inicialmente dos razones para ingresar en la Administración. El salario será la única razón de ingreso cuando el puesto en la Administración se busca como refugio temporal o como primer empleo para capear la situación de crisis económica que atraviesa el país.

7. El juicio sobre la formación o preparación que recibieron en sus estudios, en función del trabajo que actualmente realizan en la Administración, marca asimismo algunas diferencias de interés: los pesimistas respecto a su futuro son los que más insisten en afirmar la baja calidad de la formación que recibieron. Pero, a la hora de compararse con los titulados de la empresa privada, no se advierten diferencias de juicio respecto a nivel de preparación y a nivel de consideración.

Las asociaciones con las expectativas más negativas respecto a la adecuación puesto/titulación se presentan de seguido:

PRINCIPALES ASOCIACIONES DE LA EXPECTATIVA DE NO CORRESPONDENCIA PUESTO/TITULACION

	%
Porcentaje general.....	43,5
Cantabria	76,0
Galicia.....	54,7
Navarra	48,0
Aragón.....	51,8
Baleares.....	46,9
Andalucía	56,4
Extremadura.....	59,7
Arquitectos Técnicos.....	62,6
Filosofía y Letras.....	52,4
Ciencias Políticas.....	56,3
Ciencias de la Información.....	67,9
Biológicas	56,2
Ciencias Exactas.....	50,0
Estudios Empresariales.....	57,9
Comercio	65,0

E) FUTURO PROFESIONAL A LARGO PLAZO

Muy ligado a las expectativas en la relación puesto/titulación-nivel, se encuentra el futuro profesional a largo plazo de los funcionarios. Se trata, por tanto, de saber si en el plazo de cinco años o más, estos trabajadores consideran que seguirán en la Administración con una categoría igual o similar, continuarán en ella pero con una categoría superior, o por contra estarán un tiempo en la Administración y luego pasarán a la empresa privada.

EXPECTATIVAS PROFESIONALES A LARGO PLAZO

	%
Seguir en la Administración con una categoría igual o similar.....	57,1
Seguir en la Administración con una categoría superior.....	33,5
Estar un tiempo en la Administración y luego pasar a la empresa privada	5,8
N. C.	3,5
	100 (2.003)

Claramente puede advertirse la estabilidad de la estructura administrativa. Un 57,1 por 100 de los funcionarios titulados, piensa que seguirá como está; un 33,5 por 100 aspira a acceder a una categoría superior dentro de la Administración, y un exiguo 5,8 por 100 piensa estar un tiempo en la Administración y luego pasar a la empresa privada. Dada la constricción del mercado de trabajo actual, es coherente este ínfimo porcentaje.

Veamos primero el perfil de los que piensan quedar igual. Porcentualmente, predominan las muje-

res, mayores, viudas y sin grandes expectativas; son, sin embargo, un colectivo que afirma haber entrado en la Administración por vocación. No hay grandes diferencias en este grupo por tipo de Administración, y en cuanto a Comunidades Autónomas, cabe mencionar Cantabria, Asturias, Aragón, País Vasco y Canarias. Por títulos, las mayores asociaciones porcentuales se dan entre los titulados de Formación de Profesorado u otras Escuelas Universitarias (Estadística, Óptica, Idiomas), y Ayudante Técnico Sanitario.

En segundo lugar, entre los que esperan ver ascendida su categoría, proporcionalmente dominan los hombres jóvenes, que demuestran tener unos índices de «optimismo» también más altos en otros indicadores. Entre ellos, abundan los que entraron a la Administración por prestigio y por ascender profesionalmente, que de modo subjetivo consideran su formación muy suficiente para el puesto que realizan, pero juzgan peor su nivel de preparación comparado con los titulados de la empresa privada.

Este perfil de «optimista y luchador» se da proporcionalmente más en los Organismos Autónomos y en la Administración Local; y por Comunidades Autónomas, en Cataluña, Baleares y Andalucía.

Finalmente, en cuanto a titulaciones, este cuadro de «optimistas» se concentra porcentualmente más

en todas aquéllas que, o están tradicionalmente bien posicionadas en la Administración (carreras técnicas superiores, Medicina y su constelación, Derecho) o no lo han estado en absoluto en el pasado (Filosofía y Letras, Económicas, Ciencias Políticas, Ciencias de la Información, Informática, Bellas Artes, Biológicas, Geológicas, Estudios Empresariales, etc.). Esto último indica que, ciertamente, son optimistas.

El grupo minoritario que afirma estará un tiempo en la Administración para pasar luego a la empresa privada, no se caracteriza por unos rasgos especiales de sexo, edad o estado civil, pero sí por componer personas que, en la mayoría de los casos, entraron en la Administración por razones de remuneración y prestigio. No se dan diferencias de este grupo por tipo de Administración o por Comunidad Autónoma. Y por títulos, parece que se dan densidades mayores entre los titulados en carreras técnicas superiores y medias, en Ciencias Políticas, de la Información, Farmacia, Bellas Artes y Estudios Empresariales.

F) ADMINISTRACION Y EMPRESA PRIVADA

1. Nivel de preparación.

El nivel de preparación y puesta al día de los titu-

ASOCIACIONES MAS IMPORTANTES RESPECTO A LAS EXPECTATIVAS A SEGUIR

Con categoría igual		Con categoría superior	
Porcentaje general.....	57,1	Porcentaje general.....	33,5
Asturias.....	70,9	Cataluña.....	38,8
Cantabria.....	80,0	Baleares.....	40,6
País Vasco.....	66,3	Andalucía.....	40,1
Aragón.....	70,7		
Canarias.....	63,6		
Castilla-León.....	73,0		
		Organismos Autónomos.....	44,3
		Administración Local.....	46,0
Veterinaria.....	100,0	Arquitecto Técnico.....	43,8
Formación del Profesorado.....	79,6	Ingeniero Técnico Industrial.....	40,7
ATS.....	68,4	Ayudante Obras Públicas.....	54,7
		Filosofía y Letras.....	39,1
		Ciencias Económicas.....	54,1
		Ciencias Políticas.....	43,8
		Derecho.....	42,2
		Ciencias de la Información.....	47,4
		Informática.....	64,3
		Biológicas.....	59,4
		Ciencias Físicas.....	55,6
		Ciencias Exactas.....	50,0
		Ciencias Químicas.....	42,5
		Estudios Empresariales.....	57,9
		Graduados Sociales.....	48,9
Mujer.....	65,7	Hombre.....	38,1
41-45 años.....	68,0	-25 años.....	45,0
+55 años.....	75,3		

lados de la Administración comparado con el de los titulados de la empresa privada, desde la perspectiva del primero de los colectivos, se ofrece en la tabla que continúa:

JUICIO SOBRE EL NIVEL DE PREPARACION DE LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION RESPECTO A LOS DE LA EMPRESA PRIVADA

	%
Mejor	25,5
Igual	51,7
Peor	20,0
N. C.	2,8
	100 (2.003)

Como se ve, alrededor de la mitad de la muestra homologa los niveles de preparación de ambos colectivos, pero el porcentaje de los que juzgan que la preparación es mejor en la Administración que en la empresa privada es ligeramente más elevado que el porcentaje de los que consideran que la preparación es peor. La diferencia no es significativa y puede que sea atribuible al orgullo profesional.

El índice global resultante de la tabla anterior es de 2,06¹; confrontando este dato con el obtenido para los titulados de la empresa privada y poniéndolo en relación con la profesión del padre, vemos que los que emiten juicios más negativos son los hijos de empresarios (1,95), funcionarios (2,00), medios o pequeños agricultores (2,02) y profesiones liberales (2,03). Relacionando dicho índice con la clase social subjetiva, aparecen los más «pesimistas» asociados a las clases baja (1,93) y media baja (2,04).

2. Nivel de consideración social.

En este aspecto los resultados son sensiblemente peores que en el apartado anterior:

JUICIO SOBRE EL NIVEL DE CONSIDERACION SOCIAL DE LOS TITULADOS DE LA ADMINISTRACION RESPECTO A LOS DE LA EMPRESA PRIVADA

	%
Mejor	20,9
Igual	43,2
Peor	33,7
N. C.	2,2
	100 (2.003)

¹ Para hallar este índice global se han pasado las frecuencias a números-índice, dando un peso de 2 a «igual», 1 a «peor» y 3 a «mejor».

Alrededor de cuatro de cada diez homologan el status (nivel de consideración social) del funcionario con el de la empresa privada, pero son muchos más los que creen que el prestigio del funcionario es peor que el titulado de la empresa privada. Por esta razón, el índice es menor (1,87).

La conexión de este índice con la profesión del padre indica que los más críticos y negativos proceden de unas profesiones prácticamente iguales a las ya mencionadas en el nivel de preparación: empresarios (1,69), empleados (1,75), funcionarios (1,82), profesiones liberales (1,84) y medios-grandes agricultores (1,86). Son más «optimistas» los hijos de comerciantes (1,95) y de trabajadores de la industria (1,96).

Por clase social, la correlación indica no ordinalidad; esto es, los más «pesimistas» en su juicio no se correlacionan con un estamento o grupo de clase social, sino con la clase media-alta (1,78) y sobre todo con la clase baja (1,75). Parece posible concluir que el empleo público ha defraudado tanto a aquellos que vieron en él la forma de escalar rápidamente en su prestigio social, como a los hijos de la burguesía media que aceptaron la condición de funcionario como solución provisional.

A continuación se presenta un resumen de su correlación con la profesión del padre y clase social de los dos últimos indicadores analizados.

G) SINTESIS Y CONCLUSIONES

En términos cuantitativos, existe correspondencia puesto/nivel y puesto/titulación. Ahora bien, desde un punto de vista de rentabilidad y coste social, el hecho de que un 16 por 100 de titulados no tengan reconocido su título en la Administración parece a todas luces muy alto. En este último grupo de personas abundan porcentualmente los que se titularon con posterioridad a su entrada en la Administración, y en carreras conocidas como «de complemento», básicamente las «de letras».

Aparece claramente reflejado en los Cuadros y tablas que la mayor densidad de correspondencia se da en la Seguridad Social, debido al peso de titulaciones médicas (Medicina, Enfermería, ATS), mientras que la no correspondencia abunda porcentualmente en los Organismos Autónomos (parecen los menos tecnificados) y en la Administración Local. Las expectativas de mejorar la situación de correspondencia puesto/nivel y puesto/titulación son bajas, lo que lleva a pensar que —en opinión de los encuestados— la Administración es un gran compartimento estanco con pocas posibilidades de flexibilidad y movilidad laboral. Las mejores expectativas se evidencian en las titulaciones técnicas superiores, Derecho y Medicina, mientras que las peores expectativas de mejora de correspondencia puesto/nivel y puesto/titulación radican en las carreras de grado medio y en las no técnicas.

La comparación con los titulados de la empresa

COMPARACION TITULADOS ADMINISTRACION/TITULADOS EMPRESA PRIVADA: ASOCIACIONES CON OTRAS VARIABLES, EN CUANTO A PREPARACION Y PRESTIGIO SOCIAL (INDICE DE 1 A 4)

	Preparación	Prestigio social
Indice general	2,06	1,87
CON PROFESION DEL PADRE		
Empresario	1,95	1,69
Funcionario	2,00	1,82
Comerciante.....	2,14	1,95
Agricultor	2,02	1,86
Profesión liberal	2,03	1,84
Empleado, trabajador cualificado	2,06	1,75
Trabajador no cualificado	2,14	1,96
CON CLASE SOCIAL SUBJETIVA		
Alta	2,46	2,38
Media-alta	2,08	1,78
Media-media	2,05	1,88
Media-baja	2,04	1,91
Baja	1,93	1,75

privada, en opinión de los titulados de la Administración, muestra una fundamental equiparación en materia de preparación, pero una sustancial hipoevaluación en materia de prestigio social. Los funcionarios titulados de la Administración ven a los titulados de la empresa privada con un «status» superior, envidiando de manera sana el mayor reconocimiento que la sociedad manifiesta a los servidores de las instituciones privadas.

4. MOTIVACIONES Y GRADO DE SATISFACCION

A) RAZON DE INGRESO EN LA ADMINISTRACION

A lo largo de los precedentes aportados se ha usado la variable «razón» o motivo de ingreso como independiente, es decir, como instrumento para correlaciones con otras variables. En este capítulo se

RAZON PRINCIPAL PARA DECIDIRSE A TRABAJAR EN LA ADMINISTRACION

	%
Por seguridad en el puesto de trabajo	42,0
Por vocación hacia el trabajo en la Administración	23,3
Por la remuneración económica.....	5,0
Por prestigio	1,2
Por realizar un trabajo tranquilo	2,9
Por ascender profesionalmente.....	2,2
Otra razón	22,7
N. C.	0,5
	100,0 (2.003)

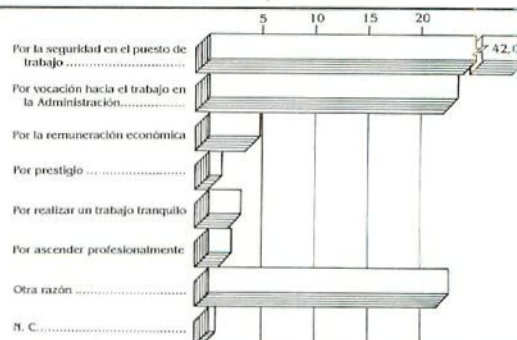
usa esta variable como objetivo de estudio. Los resultados obtenidos muestran la existencia de una posible gama de motivos principales.

Hay que empezar señalando que la categoría residual «otra razón» supone más de la quinta parte de las respuestas, lo cual implica que no se eligieron adecuadamente las respuestas en el momento previo de preparación de la encuesta y, asimismo, que un alto porcentaje de funcionarios titulados no son llamados por los valores que emanan de la estructura administrativa.

Más de cuatro de cada diez funcionarios titulados han buscado la seguridad en el empleo, mientras que un grupo cercano a la cuarta parte parece sentir vocación hacia el peculiar tipo de trabajo de la Administración. El resto de las categorías no ofrecen apenas entidad como para ser tratadas (remuneración, prestigio, tranquilidad, promoción profesional). Estas respuestas parecen coherentes con el sentir del hombre de la calle sobre los funcionarios y contratación en la Administración.

GRAFICO 9

RAZON PRINCIPAL PARA DECIDIRSE A TRABAJAR EN LA ADMINISTRACION



¿Qué asociaciones pueden hacerse respecto a las dos categorías más importantes?

La primera podría ser que los que entraron en la Administración por razones de seguridad abundan porcentualmente en la Seguridad Social y en los Organismos Autónomos. Nótese, de paso, que es la primera vez que estas dos categorías de Administración aparecen unidas, pues siempre han estado Organismos Autónomos y Administración Local, por un lado, y Seguridad Social (sólo ella) por otro. El motivo de seguridad en el trabajo es más evidente en las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha, Cataluña, Navarra y La Rioja, mientras que por titulaciones no parece asociarse a las carreras técnicas, ni superiores ni medias (excepto Ingeniero Técnico Agrícola); sí se asocia, sin embargo, a ATS, Graduado Social, Ciencias Exactas, Estudios Empresariales, Enfermería, y mucho a otras Escuelas universitarias. Por sexo y por edad apenas si se aprecian diferencias (excepto en el caso de los de menos de 25 años). Este último dato sólo admite explicación por la realidad actual del paro, que afecta mayoritariamente a los jóvenes que no han conseguido aún su primer empleo.

La otra gran motivación es la vocación por el trabajo en la Administración, que se asocia ligeramente a los titulados y personal del Estado. Es la primera vez que esta categoría logra sobresalir del resto,

dantes de Obras Públicas, Ciencias Físicas y Químicas y Formación del Profesorado los que más desuellan en esta motivación.

B) TIPO Y GRADO DE SATISFACCION

La tabla que se presenta a continuación trata de medir el grado de satisfacción del funcionario en su puesto de trabajo a través de una serie de variables elaboradas a partir de las circunstancias que le rodean.

TIPO Y GRADO DE SATISFACCION ¹		
Orden	Indice	Indice
1	En las relaciones humanas con los compañeros	3,18
2	En el trabajo concreto que realiza	2,82
3	En la seguridad que le ofrece la Administración	2,81
4	En la responsabilidad que desempeña	2,77
5	En el aprendizaje de su profesión	2,60
6	En el reconocimiento de su trabajo o méritos ..	2,26
7	En la retribución económica	2,25
8	En las expectativas de mejora que tiene	2,16
Promedio		2,61
Desviación típica		0,36

¹ Las respuestas a cada uno de los «items» eran «nada satisfecho», «poco», «bastante» y «muy satisfecho», que han sido transformados en pesos 1, 2, 3 y 4 para elaborar un número índice.

ASOCIACIONES PRINCIPALES CON LA VARIABLE «RAZON DE ENTRAR A TRABAJAR EN LA ADMINISTRACION»

Seguridad puesto de trabajo		Vocación hacia el trabajo en la Administración	
Porcentaje general	42,0	Porcentaje general	23,3
Seguridad Social	50,3	Funcionarios del Estado	27,0
Organismos autónomos	49,4		
La Rioja	50,0	Galicia	38,8
Navarra	52,0	Asturias	40,0
Cataluña	57,8	Baleares	34,4
Castilla-La Mancha	63,8	Castilla-León	32,5
Ingeniero Técnico Agrícola	47,1	Ingeniero Industrial	36,4
Ciencias Económicas	50,6	Arquitecto Técnico	31,3
Informática	57,1	Ayudante Obras Públicas	45,5
Ciencias Exactas	47,5	Farmacia	47,1
Estudios Empresariales	63,2	Veterinaria	60,0
Enfermería	47,9	Ciencias Físicas	33,3
Comercio	55,0	Ciencias Químicas	32,5
ATS	57,2	Formación del Profesorado	31,7
Graduado Social	51,1		
-25 años	51,2	41-55 años	32,7

pues los resultados porcentuales siempre han girado muy en torno a los resultados globales. Parece que son, además, las Comunidades Autónomas de Asturias, Galicia, Baleares y Castilla-León las que presentan densidades mayores en esta motivación, es decir, las que más funcionarios vocacionales tienen. Y son los titulados en Farmacia, Veterinaria, Ingenieros Industriales, Arquitectos Técnicos, Ayu-

Antes de fijarnos en otras consideraciones, cabe decir que si bien el promedio de satisfacción de 2,61 en una escala de cuatro puntos es medio-alto en términos estadísticos, en términos lingüísticos no pasa de la calificación de mediocre, pues equivale a un intermedio entre «poco satisfecho» y «bastante satisfecho». La baja desviación típica muestra un alto grado de coherencia y de poca variación de estos resultados.

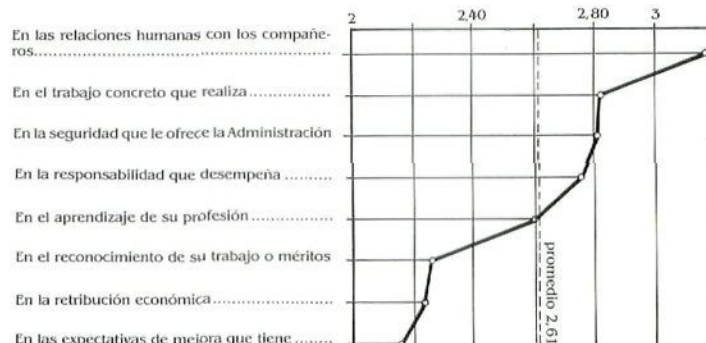
La satisfacción mayor la encuentran los titulados de la Administración en las relaciones humanas, seguimiento del trabajo y de la seguridad. En la cola de la satisfacción están el reconocimiento del trabajo y méritos, la retribución económica y las expectativas de mejora. En torno a la media aparece la satisfacción por la responsabilidad y por el aprendizaje de su profesión.

El orden de estos «items» o proposiciones, de más a menos, indica el grado de asociación o correlación de cada uno de ellos con todos los demás. Es decir, indica en qué medida cada item comparte parcelas de satisfacción con el resto o, por el contrario, es un item aislado.

Con sorpresa vemos que el item menos asociado (la satisfacción de las relaciones humanas) es el que

TIPO Y GRADO DE SATISFACCION

GRAFICO 10



Dado el interés de estos ocho «items» o proposiciones de satisfacción, se ha procedido a someterlos a la técnica del «análisis factorial», técnica que busca —dicho en lenguaje llano— agrupar distintas realidades en función de sus conexiones, a fin de reducir la pluralidad temática en unos conceptos menores en número y más simples de comprensión. Ello se consigue en parte correlacionando entre sí los «items», formando una matriz de coeficientes de correlación. Los coeficientes de correlación mayores, teniendo en cuenta que el máximo es la unidad, han sido los siguientes:

Coefficiente

0,61	Trabajo con responsabilidad
0,47	Reconocimiento con expectativas
0,41	Trabajo con aprendizaje
0,40	Expectativas con aprendizaje

De esta relación se deduce que los coeficientes de correlación más altos tienen que ver con el trabajo y las expectativas de mejora. En la tabla que sigue pueden verse, además, qué items tienen los coeficientes de correlación más altos:

PROMEDIO DE COEFICIENTES DE CORRELACION PARA CADA ITEM

Orden	Item	Promedio	Significado
1	6	0,34	Reconocimiento
2	1	0,33	Trabajo
3	2	0,32	Responsabilidad
4	7	0,31	Expectativas
5	8	0,30	Aprendizaje
6	5	0,26	Retribución
7	3	0,20	Seguridad
8	4	0,18	Relaciones humanas

mayor grado de satisfacción obtenía entre los titulados. Sin embargo, la satisfacción en el trabajo es un sentimiento muy asociado con los demás y es, además, un motivo alto de satisfacción.

Otras proposiciones ofrecen perfiles también distintos en cuanto a su orden de magnitud y su capacidad de asociarse a las demás. Pero, como se ha dicho, lo propio del análisis factorial es obtener, a partir de las asociaciones de los «items», unos conjuntos (= factores) que expliquen mejor la realidad plural de dichos términos. La tabla obtenida puede verse a continuación:

FACTORES DE SATISFACCION

Factor n.º 1: Actitud activo-creativa

0,78	Satisfacción por el trabajo
0,73	Satisfacción por la responsabilidad
0,42	Satisfacción por el aprendizaje

Factor n.º 2: Actitud pasivo-receptiva

0,67	Satisfacción por las expectativas de mejora
0,61	Satisfacción por el reconocimiento de trabajo o méritos
0,53	Satisfacción por la retribución económica
0,35	Satisfacción por la seguridad que le ofrece la Administración

El dicho latino, base del derecho contractual, «do ut des», sirve perfectamente de base para sintetizar las satisfacciones de los titulados de la Administración. Para unos, la fuente de satisfacción es el «do», la actitud activa y creadora: trabajar y aprender res-

ponsablemente; para otros, la fuente de satisfacción es el «des», la actitud pasiva y receptora: esperar a mejorar, que reconozcan méritos, que paguen y ofrezcan seguridad. Dos perfiles, efectivamente, distintos.

Nótese que la proposición «satisfacción por las relaciones humanas con los compañeros» se ha quedado descolgada y no participa ni de la actitud activo-creativa, ni de la pasiva-receptora. Es una fuente importante de satisfacción, porque es la mencionada por un mayor número de personas, pero es un sentimiento aislado y no conexas con las otras fuentes de satisfacción.

Resta analizar el grado de satisfacción que se da, según la categoría de Administración y según las variables de sexo y edad. (Véase el cuadro siguiente.)

1. *Trabajo*: los mayores, y entre los funcionarios y personal del Estado.
2. *Responsabilidad*: los mayores.
3. *Seguridad*: mujeres, jóvenes y mayores; personal del Estado y de Administración local.
4. *Relaciones humanas*: mujeres, jóvenes y mayores; Seguridad Social.
5. *Retribución*: jóvenes y mayores; Seguridad Social y Administración local.
6. *Reconocimiento*: mayores; organismos autónomos, Seguridad Social y Administración local.
7. *Expectativas*: mujeres, jóvenes y mayores, Seguridad Social.
8. *Aprendizaje*: jóvenes y mayores; funcionarios del Estado y Seguridad Social.

INDICES DE SATISFACCION POR TIPO DE ADMINISTRACION, SEXO Y EDAD

		Trabajo	Responsabilidad	Seguridad	Relac. humanas	Retribución	Reconocimiento	Expectativas	Aprendizaje	Promedio
SEXO	Hombre.....	2,82	2,77	2,78	3,16	2,24	2,27	2,15	2,60	2,60
	Mujer.....	2,83	2,78	2,86	3,21	2,28	2,26	2,18	2,61	2,63
EDAD	-25.....	2,72	2,63	2,86	3,26	2,36	2,32	2,30	2,68	2,64
	25-40 años.....	2,79	2,74	2,79	3,15	2,21	2,21	2,14	2,55	2,57
	41-55 años.....	2,94	2,88	2,88	3,24	2,35	2,36	2,17	2,69	2,69
	+55 años.....	2,95	3,05	2,80	3,29	2,45	2,54	2,21	2,87	2,77
TIPO DE ADMINISTRACION	Funcionarios y personal del Estado.....	2,87	2,78	2,84	3,13	2,21	2,23	2,15	2,62	2,60
	Organismos Autónomos.....	2,65	2,62	2,82	3,06	2,24	2,29	1,98	2,33	2,50
	Seguridad Social.....	2,74	2,78	2,70	3,33	3,32	2,34	2,24	2,65	2,64
	Administración Local.....	2,79	2,73	2,99	3,19	2,51	2,37	2,17	2,35	2,64
INDICE GENERAL.....	2,82	2,77	2,81	3,18	2,25	2,26	2,16	2,60	2,61	

De la lectura de la columna de promedios (última de la derecha) se observa que las mujeres están más satisfechas de su trabajo en la Administración que los hombres; que por edad se da una curiosa curva: están muy satisfechos los titulados de menos de 25 años, baja mucho en el estrato de 25 a 40, y luego asciende el nivel de satisfacción conforme aumenta la edad; por último, y por categoría de Administración, se aprecian índices sensiblemente inferiores en los organismos autónomos, y los más altos corresponden a la Seguridad Social y a la Administración local.

El hecho de la edad y su peculiar curva, hace pensar que el caso de los de menos de 25 años es atípico. Efectivamente, la constricción del mercado de trabajo afecta por igual a titulados que no titulados, pero sobre todo a los que no han conseguido su primer empleo, y explica los inusuales grados de satisfacción de este estrato, especialmente en temas que ahora no hubieran tenido tanto significado como la «seguridad y las expectativas» de futuro.

El cuadro admite, lógicamente, también una lectura desde cada «item» de satisfacción, que sintéticamente se ofrece a continuación (se señalan sólo los colectivos más satisfechos):

C) SINTESIS Y CONCLUSIONES

Parece quedar claro del análisis de los datos que la búsqueda de seguridad no es un tópico, sino el motivo más sobresaliente para acceder a la Administración, y que la vocación del funcionario tampoco es un tópico, sino un muy específico criterio de entrada.

Los motivos de seguridad se asocian más al área Seguridad Social y a los Organismos Autónomos, pero no a titulaciones de un cierto carácter, ni a un sexo determinado, ni a una edad (excepto a los de menos de 25 años). Que la seguridad sea intensamente buscada por el estrato más joven, hay que verlo y entenderlo en el contexto de constricción del mercado de trabajo.

La vocación es criterio o motivo de entrada prevalente entre los funcionarios y personal del Estado, y los titulados más asociados a ella son los técnicos (ingenieros superiores y medios y similares).

En el análisis de la satisfacción se ve que las relaciones humanas constituyen una importante —la primera, pero la más aislada— fuente de satisfacción. Después de ella se encuentran la satisfacción en el trabajo y la seguridad en el empleo. Paradójicamente,

camente, no parece que sean fuentes de satisfacción el reconocimiento de méritos, la retribución económica y las expectativas de mejora. Por último, y de modo general, los datos permiten concluir que el sentimiento de satisfacción entre los titulados de la Administración es positivo, pero moderado, nada entusiasta.

El perfil tipológico resultante es doble: por un lado, están los satisfechos por el hecho de dar (trabajar con responsabilidad, aprendiendo) y por otro los satisfechos en recibir (mejoras, reconocimiento, retribución, seguridad). En el texto se ha denominado actitud activo-recreativa y pasivo-receptiva. Resumiendo hasta el extremo, se puede decir que aparecen más satisfechas de su trabajo en la Administración las mujeres que los hombres más satisfechos; los muy jóvenes (-25 años) y los mayores más que los de edad intermedia, y los titulados de la Seguridad Social y de la Administración Local más que los de la Administración Central. El grado de satisfacción es claramente menor en los Organismos Autónomos.

5. OTRAS PERSPECTIVAS DE LOS PROBLEMAS DE LOS FUNCIONARIOS TITULADOS

En este último apartado se ofrece la visión que algunos altos cargos de la Administración del Estado tienen sobre los problemas específicos de los funcionarios titulados. Se trata de poner en contraste los datos obtenidos en la base de los trabajadores de la Administración Pública con la opinión de las autoridades administrativas, y completar, de este modo, el estudio con matices que no deben pasar desapercibidos.

A) PROBLEMAS DE LOS TITULADOS EN LA ADMINISTRACION SEGUN, SUS ALTOS CARGOS

Pueden identificarse tres líneas o fuentes de problemas. La primera de ellas no es otra que la peor retribución en la Administración respecto de la empresa privada. Junto a la retribución, entendida como pago económico, ha de situarse la retribución moral (incentivos, etc.), que cumple asimismo el antedicho principio. La segunda fuente de problemas es el excesivo y «ancestral» corporativismo; existen derechos de cuerpo adquiridos que generan fuertes tensiones como, por ejemplo, la de movilidad horizontal (querer pasar de un puesto a otro con el mismo nivel). Como última fuente importante de problemas cabe citar la creciente desadecuación entre el puesto y el nivel de titulación; y esto ocurre por varios motivos: uno, por no estar definido el perfil

del puesto; otro, porque a una preparación muy exigente (sobre todo si ha habido oposición para entrar) se sigue una actividad generalmente fácil e irrelevante; y tercero, porque —debido al nivel de desempleo juvenil— cada vez se están cubriendo más puestos medios con titulados superiores. En este mismo orden de cosas, hay quien piensa que «la adjudicación subjetiva de puestos de responsabilidad, error en el que están cayendo todos los Gobiernos», es otro elemento de disfuncionalidad en la organización administrativa.

Los «pecados» o «culpas» del funcionario, que componen parcialmente su perfil psicológico, son:

- «falta de estímulo profesional»
- «falta de vocación»
- «no motivación»
- «apoltronamiento»
- «frustración»
- «añoranza de profesión liberal»
- «patrimonialización de la función, esto es, llegar a hacer suyo el puesto de trabajo que ejerce» (parecido a «ocupar la plaza en propiedad»).

Como contrapartida, la Administración es culpada, entre otras cosas, de:

- «falta de oportunidades de especialización»
- «no valorar conocimientos»
- «no saber cuáles son las competencias»
- «desconocer criterios de promoción»
- «no hacerle partícipe en la gestación de soluciones para la Administración».

B) ACTUACIONES QUE SE SUGIEREN

Las medidas que se proponen para salvar estos históricos problemas de la Administración pública española en general, y de los funcionarios titulados al servicio de ella en particular, son de dos tipos. De una parte se encuentran las actuaciones dirigidas a aumentar el rendimiento de los funcionarios y, de otra, las destinadas a mejorar la calidad de las mismas.

Para una racionalización y rendimiento de los puestos de trabajo de los titulados en la Administración es preciso descubrir y valorar dichos puestos de trabajo (perfil, funciones, responsabilidades, objetivos, contenidos, tareas, etc.). Esta tarea lleva a la ineludible adecuación del puesto a la persona y a su titulación y cualificación y, además, a la actuación por programas, a partir de los cuales —y no a la inversa— se definen los puestos.

Un esquema del proceso podría ser:

1. Definición de funciones.
2. Información del contenido.
3. Selección objetiva y rigurosa.
4. Adecuación del puesto de trabajo al nivel de titulación exigida.
5. Control de la productividad.

6. Compensación económica al mayor esfuerzo.
7. Uso intensivo de los medios y procedimientos informáticos en los trabajos susceptibles de tratamiento mecanizado.

El control de la productividad debe realizarse de manera no traumática, pues «las medidas coercitivas nunca tendrán éxito», y la compensación económica al mayor esfuerzo debe primarse, incluso, con el «sobre extra a fin de mes, con conocimiento de los demás compañeros».

Una serie de reclamaciones comunes de cara a mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios titulados, y por ende, la eficacia de la Administración son: a) el establecimiento de una carrera administrativa en la que se especifiquen bien los criterios de promoción; b) la necesidad de cursillos de formación y reciclaje, incluso la formación permanente compartida con la empresa, ya que en la Administración estos cursillos «se hacen mal, en ocasiones a destiempo y para las personas que menos lo necesitan»; c) mejor nivel de retribución económica, homologable con la empresa privada; y d) una permeabilidad o movilidad horizontal entre puestos de análoga definición, que conlleva una lucha contra el sentido tanto de «cuerpo» como de «propiedad» del puesto de trabajo.

De cara a mejorar la calidad de los funcionarios se distinguen dos momentos: el previo al ingreso en la Administración y el posterior al ingreso.

Tres grandes líneas de pensamiento se aportan como sugerencias para mejorar la calidad del funcionario titulado ya desde la Universidad: la primera está en la dirección de la especialización; la segunda es el acercamiento Universidad/Administración, y la tercera es la creación de estudios universitarios específicos de Administración Pública.

La primera de las sugerencias recoge el viejo debate generalización/especialización, que es traducible a otro de teoría/práctica. No están de acuerdo los altos cargos contactados en la misión que le corresponde a la Universidad, y unos abogan por uno de los planos (generalización, teoría, estudio) y otros por el otro (especialización, práctica, trabajo). Los que sugieren la primera línea son pocos. Los más indican que la Universidad, especialmente en el 2.º ciclo, debe afrontar las especializaciones, lo práctico, incluso alternando trabajo con estudio. Se

llega incluso a sugerir la práctica en empresas, y por supuesto en la propia Administración.

La segunda gran línea de sugerencias gira en torno a la conexión que debe reinar entre la Universidad y la Administración (al igual que hoy ya es un lugar común hablar de la necesaria coordinación Universidad-Empresa, tanto pública como privada). La Administración, se argumenta, tienen la gran responsabilidad de darse a conocer tal cual es, con realismo y sin tópicos, en el ambiente universitario, así como establecer convenios con la Universidad.

Finalmente, la tercera gran línea de pensamiento que ha emergido es la de estudios específicos de Administración pública. Unos, los menos, piensan que debería crearse una carrera específica sobre ello. Otros, los más, piensan que este tipo de estudios debería ser parte opcional del segundo ciclo (algunos hablan de un tercer ciclo «ad hoc») de las carreras, especialmente de las más orientadas intrínsecamente a la Administración (Derecho, Ciencias políticas, Ciencias económicas, etc.).

Tras el ingreso en la Administración hay gran coincidencia en señalar (por no decir unanimidad) la necesidad de formación permanente (reciclaje) para la actualización de conocimientos. En el caso de los nuevos ingresos hay quien opina que ha de ser la propia Universidad, a modo de ciclo de doctorado, la que imparta estos cursillos iniciales, por falta de recursos de la Administración.

El carácter de formación permanente se amplía con el de formación orientada al puesto. Así, se habla de «plantillas orgánicas», y sobre todo de la necesaria voluntad de funcionar a través de «programas».

Por último, el concepto de formación (permanente y orientada al puesto) se ve enriquecida con la conocida conexión a la promoción y a los incentivos. Es decir, la sabia teoría de la formación como vehículo de ascenso. Así, llega a hablarse de la necesidad de «cursos de reciclaje, voluntarios pero incentivados con promoción».

En varias ocasiones, como era de esperar, se menciona al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), y no precisamente para cantar las bellezas de sus patios complutenses ni su actividad formativa. Se habla del INAP como «fábrica de diplomas» y además como institución «atrasada», y se urge la creación de un «INAP práctico».

CAPITULO III

NECESIDADES Y PERSPECTIVAS EN LAS EMPRESAS Y LA ADMINISTRACION RESPECTO A LA CONTRATACION DE TITULADOS

El presente capítulo analiza, en tres apartados, cuáles son las necesidades de las empresas y de la Administración respecto a los titulados universitarios. El análisis es básicamente indicativo, pues aún sigue teniendo validez la frase de Blaug que advierte que «la creencia de que la demanda de licenciados universitarios o de doctores o ingenieros puede predecirse con cinco años de antelación con precisión suficiente como para ser de utilidad en la planificación de la enseñanza, es demasiado absurda para tomarla en serio»¹.

Así pues, el primer apartado revisa, desde la óptica empresarial, las profesiones o tipos de titulaciones que van a necesitarse en mayor medida en un futuro próximo; las nuevas profesiones y estudios complementarios que van surgiendo, y, finalmente, el modo de cubrir las necesidades no satisfechas por la Universidad española.

El apartado segundo está dedicado al análisis de la Oferta pública de empleo y, de modo más preciso, al estudio de la importancia de las titulaciones universitarias en las plazas convocadas y, por consiguiente, en la Administración.

El capítulo se cierra con un tercer apartado dedicado a exponer algunas profesiones en las que se está muy de acuerdo sobre sus perspectivas favorables, áreas con futuro profesional más optimista, líneas de investigación que van a ser potenciadas por el Gobierno y una breve reflexión sobre las posibles y necesarias actuaciones en orden a lograr una mayor eficiencia del sistema educativo universitario y una mayor equidad en el mercado de trabajo.

1. LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS RESPECTO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS

El Cuadro 30 recoge las titulaciones que, entre las que hoy ofrece la Universidad, serán demandadas por las empresas en un futuro no lejano. Esas titulaciones ordenadas según el lugar en que fueron citadas son:

1. Ingenieros Industriales, con 68 menciones (33 en primer lugar y 22 en segundo).
2. Económicas y Empresariales, con 65 menciones (22 en primer lugar y 22 en segundo).
3. Ingeniería Técnica Industrial, con 38 menciones (14 en primer lugar y 9 en segundo).
4. Informática, con 31 menciones (8 en primer lugar y 6 en segundo).
5. Ingenieros de Telecomunicación, con 22 menciones (7 en primer lugar y 7 en segundo).
6. Ingenieros de Caminos y Canales y Puertos, con 21 menciones (13 en primer lugar y 4 en segundo).
7. Química, con 21 menciones (6 en primer lugar y 8 en segundo).
8. Derecho, con 18 menciones (ninguna en primer lugar y 8 en segundo).
9. Ingeniería de Obras Públicas, con 10 menciones (1 en primer lugar y 4 en segundo).
10. Ingeniería Técnica de Telecomunicación con 10 menciones (ninguna en primer lugar y 8 en segundo).
11. Ingenieros de Minas, con 8 menciones (2 en primer lugar y 3 en segundo).

Ahora bien, si tenemos en cuenta el factor de la preferencia o la posible inmediatez de la contratación, según la ordenación de 1.º a 5.º, y ponderamos estas distintas posiciones mediante un coeficiente, como los que ya hemos visto anteriormente, la ordenación que queda es la que sigue:

1.º	Ingenieros de Caminos.....	4,33
2.º	Ingenieros Industriales.....	4,15
3.º	Química.....	3,86
4.º	Ingeniería Técnica Industrial.....	3,77
5.º	Ingenieros de Telecomunicaciones.....	3,72
6.º	Económicas y Empresariales.....	3,71
7.º	Ingenieros de Minas.....	3,50
8.º	Ingeniería de Obras Públicas.....	3,40
9.º	Informática.....	3,22
10.º	Derecho.....	3,00
11.º	Ingeniería Técnica Telecomunicación.....	2,9

¹ Blaug, Marck: «Educación y empleo». Instituto de Estudios Económicos. Madrid, 1981, pág. 57.

LAS TITULACIONES QUE MAS VAN A DEMANDAR LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS

Cuadro 30

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coefficiente
Arquitectura	—	1	1	—	2	—	—
Ingenieros Industriales.....	33	22	6	4	3	282/68	4,15
Ingenieros Agrónomos.....	—	1	—	—	1	—	—
Ingenieros de Montes.....	1	2	—	—	—	—	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	1	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	13	4	3	—	1	91/21	4,33
Ingenieros de Minas.....	2	3	2	—	—	28/8	3,50
Ingenieros Navales.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	7	7	4	3	1	82/22	3,72
Arquitectura Técnica.....	4	2	2	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	14	9	9	4	2	143/38	3,77
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	—	1	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	1	1	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	1	—	5	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	1	—	—	—	—	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	1	4	3	2	—	34/10	3,4
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	3	4	2	1	29/10	2,9
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	2	1	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	1	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras.....	—	—	1	—	—	—	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	22	17	14	9	3	241/65	3,71
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	—	8	2	8	—	54/18	3,0
Farmacia.....	2	—	—	—	—	—	—
Medicina.....	1	3	1	1	—	—	—
Veterinaria.....	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias de la Información.....	5	—	—	—	—	—	—
Informática.....	8	6	5	9	3	100/31	3,22
Bellas Artes.....	—	1	—	—	—	—	—
Biología.....	1	—	1	—	—	—	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	1	1	1	1	—	—	—
Química.....	6	8	5	2	—	81/21	3,86
Matemáticas.....	—	—	1	—	—	—	—
Estudios Empresariales.....	—	—	—	—	—	—	—
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	—	—	—	—	—	—
Enfermería.....	—	—	—	—	—	—	—
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—	—	—	—	—	—
Náutica.....	1	—	—	—	—	—	—
Profesorado Mercantil.....	—	2	2	—	1	—	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	2	1	—	—	—	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	1	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	1	1	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	—	—	—	1	—	—
Veces citados.....	128	110	74	45	18	375	
Media citaciones.....						$\bar{X}=8$	
Coefficiente ponderación.....						$\bar{X}=3,30$	

La primera ordenación expresa el volumen posible de la demanda de cada titulación, la segunda la relativa a prioridad.

En el cuadro 31 se puede ver cuáles serán las titulaciones más demandadas en el futuro por las empresas agroindustriales; sin embargo, de ellas solamente ocho superan la media de citaciones y son, ordenadas de acuerdo con sus coeficientes las siguientes:

	Coefficiente	Citaciones
1.º) Veterinaria.....	4,16	6
2.º) Ciencias Económicas y Empresariales.....	4,15	13
3.º) Química.....	3,70	10
4.º) Ingenieros Industriales.....	3,62	8
5.º) Ingeniería Técnica Industrial.....	3,60	10
6.º) Ingenieros Agrónomos.....	3,00	4
7.º) Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	3,00	4
8.º) Estudios Empresariales.....	1,67	3

TITULACIONES QUE PODRIAN SER MAS SOLICITADAS POR LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

Cuadro 31

TITULACIONES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	Ponderación	Coficiente
Arquitectura	—	—	—	—	1	1/1	—
Ingenieros Industriales.....	1	4	2	1	—	29/8	3,62
Ingenieros Agrónomos.....	1	—	2	—	1	12/4	3,00
Ingenieros de Montes.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros Navales.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	—	—	—	—	—	—	—
Arquitectura Técnica	—	—	—	—	1	1/1	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	3	2	3	2	—	36/10	3,60
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—	—	1	—	2/1	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica Papelera	—	—	—	—	—	—	—
Ingeniería Técnica de Tejidos de Punto.....	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía y Letras	—	—	—	—	1	1/1	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	7	3	2	—	1	54/13	4,15
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—	—	—	—	—	—
Derecho.....	—	1	—	—	—	4/1	—
Farmacia.....	—	1	—	—	1	5/2	—
Medicina.....	—	—	—	—	1	—	—
Veterinaria	4	1	—	—	1	25/6	4,16
Ciencias de la Información	1	—	—	—	1	6/2	—
Informática	—	—	1	—	1	4/2	—
Bellas Artes.....	—	—	—	—	—	—	—
Biología.....	—	—	—	—	—	—	—
Geología.....	—	—	—	—	—	—	—
Física.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Química.....	3	4	1	1	1	37/10	3,70
Matemáticas.....	—	—	—	—	—	—	—
Estudios Empresariales	—	—	1	—	2	5/3	1,67
Formación del Profesorado de E.G.B.	—	—	—	—	1	1/1	—
Enfermería.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Otras Escuelas Universitarias	—	—	—	—	1	1/1	—
Náutica.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Profesorado Mercantil.....	—	—	—	1	1	3/2	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios	—	—	—	—	1	1/1	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	—	—	—	—	—	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—	—	—	1	1/1	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitario.....	—	2	1	—	1	12/4	3,00
Veces citadas	20	19	13	6	23	81/27	
Media de citaciones.....	—	—	—	—	—	$\bar{X}=3,00$	
Ponderación.....	100	76	39	12	23	250/81	
Media de coeficiente	—	—	—	—	—	$\bar{X}=3,08$	

Según el número de citas, los licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales, los Químicos y los Ingenieros Técnicos Industriales parece que son los profesionales con mayores posibilidades de contratación en el sector agroindustrial. No obstante, atendiendo al factor de preferencia o la posible inmediatez de la contratación —expresado por el coeficiente atribuido a cada titulación—, el orden varía tal como viene expresado más arriba: Veterinaria, Ciencias Económicas y Empresariales, Químicas e Ingeniería Industrial.

2. DEFICIENCIAS DE LA FORMACION UNIVERSITARIA

Pero la mayor parte de las empresas coinciden en señalar que los titulados que salen de la Universidad y son contratados por primera vez, adolecen de unas deficiencias de formación básicas. Estas deficiencias se concretan del modo siguiente:

1. Formación excesivamente teórica y muy poco práctica; sus conocimientos son librescos y conceptuales, y carecen además del sentido concreto de la ejecución de dichos conocimientos. Resulta urgente una metodología de formación más práctica, donde los estudiantes puedan ejecutar y experimentar los conocimientos que se les imparten.

2. Los conocimientos que reciben los universitarios en sus respectivas carreras, además de poco prácticos, son en muchos casos demasiado generales y no siempre incorporan los conocimientos y tecnologías punta. Es necesaria una mejor especialización y el dominio de los conocimientos más recientes.

3. Igualmente, dichos conocimientos carecen de una preparación para la investigación y la creación, a su vez, de nuevos conocimientos básicos o aplicados. Debería de darse más importancia en los planes de formación a la creación de una actitud investigadora.

4. Aún en el supuesto de que los conocimientos

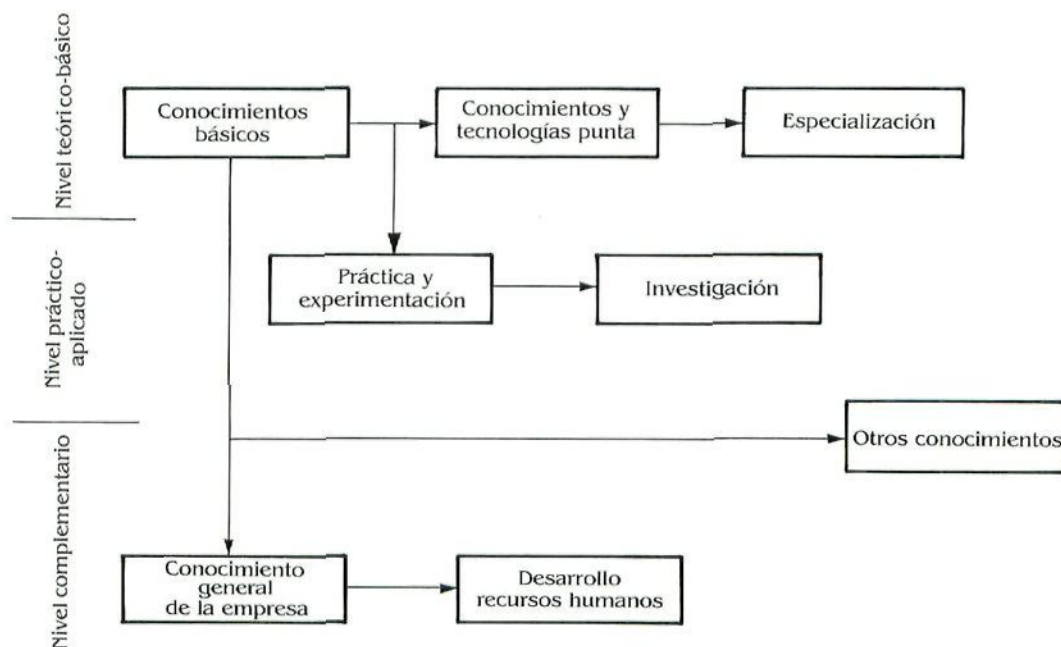
teóricos y prácticos fueran correctos, que no lo son, se olvida que los titulados están destinados en muchas ocasiones a ocupar puestos de mando, alto o medio, y no tienen la menor idea de como desarrollar y dirigir los recursos humanos con que cuenta la empresa. Sería preciso incluir en la formación de los estudiantes, cuando menos, nociones de relaciones humanas y conducción de hombres.

5. Los titulados carecen por completo de un conocimiento de lo que es la empresa como estructura y ente dinámico. Es urgente que los estudiantes adquieran unos conocimientos, siquiera elementales, de lo que es la empresa como unidad de objetivo en la producción de unos bienes o la prestación de unos servicios, cuál es su estructura y organización básica, su gestión, sus relaciones con el entorno, etc.

Según todas estas sugerencias, la formación de un titulado que se adaptara a las necesidades de la empresa debería realizarse en base al siguiente esquema:

GRAFICO 11

ESQUEMA DE LA FORMACION OPTIMA DE UN TITULADO



Pero ¿qué entiende la empresa por «otros conocimientos»? ¿qué disciplinas complementarias deben añadirse a los planes de estudio para lograr una adecuada formación de los titulados universitarios? La gama es amplia y, por ello, las ofrecemos a con-

tinuación distinguiendo las de complemento general de aquellas otras específicas de ciertas profesiones; por último, se incluyen los conocimientos específicos que reclaman el sector agroalimentario.

1. DE CARACTER GENERAL

Para todos o amplios grupos de titulados (áreas de dirección, producción, comercial, personal, finanzas, etc.) se apuntan como necesarios los siguientes conocimientos o disciplinas:

- 1.º Idiomas (general), especialmente inglés (56 menciones).
- 2.º Informática (áreas de producción y gestión) (20 menciones).
- 3.º Organización y Gestión (área de dirección) (19 menciones).
- 4.º Relaciones Humanas e Industriales (área de gestión de personal) (16 menciones).
- 5.º Marketing (área comercial) (10 menciones).
- 6.º *Reciclajes y Tecnologías Punta (general)* (9 menciones).
- 7.º Estadística Aplicada a la Empresa (general) (5 menciones).

2. DE CARACTER ESPECIFICO

Con aplicación a ciertas profesiones y para determinadas funciones se señalaron los siguientes conocimientos complementarios:

1. Para economistas:
 - Gestión financiera: 14 menciones.
 - Conocimiento empresa: 7 menciones.
 - Informática: 4 menciones.
 - Relaciones con la Administración: 2 menciones.
 - Comercio exterior: 2 menciones.
2. Para abogados:
 - Conocimiento derecho laboral y sindical: 5 menciones.
 - Relaciones con la Administración: 3 menciones.
3. Para ingenieros:
 - Conocimiento empresa: 8 menciones.
 - Informática.
 - Estadística: 3 menciones cada una.
 - Marketing.
 - Telemática: 1 mención.
4. Para médicos:
 - Ergonomía.
 - Medicina laboral.
 - Seguridad e higiene.
5. Para químicos:
 - Estadística: 1 mención.
6. Para informáticos:
 - Conocimiento empresa: 1 mención.

Hay que indicar, sin embargo, que algunos conocimientos (informática, marketing, telemática, etc.) unas empresas los consideran conocimientos y profesiones autónomas y especializadas, mientras que otras los señalan como complementarios de otras profesiones.

3. PROPIOS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

1. Formación en técnicas cerveceras (5 menciones).
2. Especialistas en alimentación e industrias alimentaria - Bromatología (3 menciones).
3. Control alimentario.
4. Tecnología conservera.
5. Conocimientos de pesca y comercialización pesquera.

3. AREAS O PROFESIONES NO CUBIERTAS, O CUBIERTAS DEFICIENTEMENTE, POR LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

Finalmente, las empresas precisan de una serie de profesiones, no cubiertas o cubiertas deficientemente por la Universidad española, que constituyen una especie de punta de lanza en la modernización de la empresa. De acuerdo a su importancia (número de menciones) esas nuevas profesiones se ordenan del modo siguiente:

1. *Informática*: Aplicada a dos grandes áreas, la gestión de la empresa y la robótica en las cadenas de producción (19 menciones).

2. *Alta dirección* (Management: «Generalistas» conocedores del complejo mundo de la empresa en todas sus áreas, con las más modernas técnicas de gestión (11 menciones).

3. *Marketing*: Relaciones comerciales, ventas, imagen de la empresa, jefes de productos ... (11 menciones).

4. *Ergonomía*: Técnicos en organización y planificación de los procesos productivos en la optimización de los factores humanos y técnicos (11 menciones).

5. *Tecnologías punta*: (Diversas ingenierías).

- Ingeniería nuclear.
 - Ingeniería en láser.
 - Ingeniería telemática.
 - Ingeniería biogénica.
 - Ingeniería microelectrónica.
 - Ingeniería solar.
- (10 menciones).

6. *Comunicólogos*: Expertos en comunicación, imagen y semiología (8 menciones).

7. *Relaciones humanas*: Expertos en gestión de personal, desarrollo de los recursos humanos, relaciones con el entorno (7 menciones).

8. *Técnicos varios*: Cubriendo necesidades muy concretas:

- Comercio exterior.
- Tráfico marino.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Riesgos.
- Gestión bancaria.
- Refino.

(6 menciones).

Las consultoras especializadas en la contratación de personal elaboraron una lista de profesiones no totalmente satisfechas por el actual sistema universitario, que coincide en líneas generales con la anteriormente expuesta. Esa lista la componen:

1. Marketing y Gestión comercial:

En este campo, parece que «debería existir una licenciatura específica», y hay quien afirma además que la Universidad debería «mirar al viejo concepto de Deusto».

2. Comunicólogos:

En el futuro obviamente existirá una demanda de técnicos de comunicación con el advenimiento y/o incremento de los «media» (radio, televisión, prensa) y nuevas formas electrónicas de comunicación. Ahora bien, las Facultades de Ciencias de la Información parecen resultar desconocidas o inútiles.

3. Tecnología punta:

Evidentemente, como profesiones futuras, se destacan las derivadas de una creciente implantación de las tecnologías punta, tales como la microelectrónica y sus derivados. Especial énfasis se ha hecho en la Robótica.

4. Alta dirección (management):

La futura empresa debe contemplarse como una entidad crecientemente compleja a la vez que plural, de ahí que las cabezas directoras tengan que ser forzosamente personas «no expertas en nada, pero conocedoras de todo».

5. Gestión de personal:

Los actuales departamentos de gestión de personal los componen «generalmente abogados, pero las leyes laborales necesarias para un jefe de personal se aprenden en dos días, y no es eso lo que necesitan».

6. Area de Seguros:

Hoy está extinguido el título de Actuario de Seguros, y ejercen este papel los economistas. Pero faltan titulaciones que preparen a los niveles intermedios del sector de Seguros.

7. Area de Alimentación:

La Universidad debería preparar a los futuros profesionales destinados al sector de alimentación. Existen, pero son pocos y poco especializados, cuando se prevé que la demanda será creciente.

Las empresas, claro está, cubren estas necesidades de nuevas profesiones no satisfechas correctamente por la Universidad española gracias a:

	%
Titulos privados españoles (ICADE, ESADE, IESE)	3,9
Titulos Universidades extranjeras	4,9
Formación a cargo de la empresa	77,2
Cursos en el extranjero	3,9

Estos datos coinciden básicamente con los expuestos al tratar la formación de los titulados en la empresa, donde se descubría que más de las tres cuartas partes de las empresas consultadas dedican a los candidatos seleccionados recursos y tiempo para su preparación. Ahora bien, hay un buen número de empresas que estiman que la Universidad, además de proporcionar todos los conocimientos profesionales anteriormente mencionados, debe dar también una formación humanista y ciudadana, ya que bajo todo profesional hay una persona y cuanto más cultivada sea ésta, mayor es también su creatividad y aportación profesional.

4. LAS NECESIDADES DE LA ADMINISTRACION RESPECTO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS

El mejor lugar para descubrir las necesidades que la Administración Pública tiene de titulados universitarios es, sin lugar a dudas, la oferta anual de empleo público, establecida con carácter imperativo por la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública, de 2 de agosto de 1984.

Hasta esa fecha y disposición legal, las plazas convocadas por la Administración para su provisión mediante concurso o concurso-oposición, eran hechas públicas mediante la inserción del anuncio en el Boletín Oficial del Estado, pero no existía un compromiso previo por parte del órgano convocante, ni un plazo legalmente establecido para ofertar las plazas y concluir el proceso selectivo. La incertidumbre y la dilación de los procedimientos de convocatoria eran situaciones corrientes para quienes aspiraban a ingresar al servicio del Estado.

La oferta anual de empleo de personal al servicio de la Administración del Estado pone fin a la situación anterior, pues de una parte establece la obligatoriedad de hacer públicas las plazas dotadas presupuestariamente que se hallen vacantes y, de ellas, cuáles serán objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario; de otra parte, obliga a los órganos competentes a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas comprometidas en la misma y hasta un 10 por 100 adicional, pruebas que deberán concluir antes del 1 de octubre de cada año. Evidentemente, es un nuevo modo de objetivar los procesos de ingreso en la Administración y de programar y ordenar el acceso a la Función Pública.

La primera oferta anual de empleo público fue anunciada por el Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero (BOE 9 de febrero), que en su ANEXO I especifica, por grupos los Cuerpos de Funcionarios a los que las plazas pertenecen, así como el número concreto de los puestos de trabajo ofertados.

En el Cuadro 32, se exponen los puestos de trabajo pertenecientes al grupo «A» (titulación universitaria superior), intentando un desdoblamiento por carreras de acuerdo con los distintos Cuerpos de Funcionarios. Ahora bien, dado que bastantes titulaciones habilitan para aspirar a más de un Cuerpo de Funcionarios, ha sido necesario añadir algunas categorías genéricas para componer la totalidad de la oferta de puestos.

De este cuadro se pueden obtener algunas conclusiones:

a) Tres titulaciones acaparan más del 60 por 100 de plazas específicas convocadas para el Grupo «A»: Ciencias Económicas y Empresariales, Filosofía y Letras y Derecho. Esas plazas se corresponden con el 21,3 por 100 del total de las ofertadas para aquéllos que tienen titulación superior.

b) Las tres titulaciones que acaparan el 60 por 100 de las plazas «específicas» —en las que un título determinado es requisito indispensable o muy conveniente— se encuentran entre las cuatro titulaciones superiores más importantes de la Administración². Únicamente se «descuelga» Medicina.

c) Sin embargo, el 68,5 por 100 de las plazas

del grupo «A» (titulados superiores) no son propias de modo exclusivo de ningún Cuerpo o carrera aunque, de ellas, casi un 11 por 100 pueden encasillarse en el área de ciencias, y un escaso 6 por 100 en el área de letras. Concretamente, 1.125 plazas (casi el 40 por 100) corresponden a profesores de B.U.P., Cuerpo formado mayoritariamente por licenciados en Filosofía y Letras.

En el Cuadro 33 se presenta la oferta de puestos de trabajo pertenecientes al grupo «B» (titulación universitaria media), con el desdoblamiento antes señalado y el añadido de las categorías genéricas.

Entre las conclusiones más llamativas que se desprenden del cuadro anteriormente citado, cabe decir:

a) El título de Profesor de E.G.B. acapara por sí solo casi el 52 por 100 de las plazas específicas convocadas. Esas se corresponden con el 16,7 por 100 del total de las ofertadas para aquéllos que tienen titulación universitaria de nivel medio.

b) Las dos titulaciones universitarias de nivel medio más importantes en la Administración (Profesorado de E.G.B. y Ayudantes Técnicos Sanitarios) acaparan el 56 por 100 de las plazas específicas convocadas. Importante también es la demanda de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, Agrícolas y Forestales, con casi un 11 por 100 en estas mismas plazas y de otras Escuelas Universitarias, que acaparan el 27,5 por 100.

c) Sin embargo, también aquí el 67,8 por 100 de las plazas del grupo «B» (titulados universitarios medios) no son convocadas de modo exclusivo para una determinada carrera, aunque de ellas, un escaso 9 por 100 corresponde al área de letras, casi un 8 por 100 al área de ciencias, y prácticamente un 83 por 100 resulta inespecífico, porcentaje este último que englobaría, entre otras, 4.500 plazas de los Cuerpos de Gestión de la Administración y de la Hacienda Pública, a los que pueden acceder, lógicamente, todos los titulados universitarios de tipo medio.

Los Cuadros 32 y 33 se resumen en el Cuadro 34, del que se pueden extraer, entre otras, las siguientes conclusiones:

a) El grado de especificidad de las plazas convocadas en la oferta pública de empleo es relativamente bajo, pues no alcanza el 32 por 100. Ello quiere decir que, en la mayoría de los casos, la titulación universitaria superior o media habilita para aspirar a una plaza del Estado, o lo que es lo mismo, que los puestos de trabajo no están atribuidos con exclusividad a una determinada carrera o profesión.

b) En las plazas convocadas con carácter específico, sobresalen por su importancia las titulaciones de Profesorado de E.G.B. (35 por 100), otras Escuelas universitarias (18,6 por 100), Ciencias Económicas y Empresariales (11,9 por 100), Filosofía y Letras (5,1 por 100) y Derecho (4,9 por 100). De estas titulaciones, tres de ellas se encuentran entre las

² Véase «La estructura de titulaciones de la Administración y el perfil de los titulados» en el Capítulo II.

PLAZAS CONVOCADAS POR LA O.P.E. GRUPO «A»

Cuadro 32

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura.....	40	2,5
Ingenieros Industriales.....	30	1,9
Ingenieros Agrónomos.....	70	4,4
Ingenieros de Montes.....	40	2,5
Ingenieros Aeronáuticos.....	3	0,1
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	135	8,6
Ingenieros de Minas.....	23	1,4
Ingenieros Navales.....	5	0,3
Ingenieros de Telecomunicación.....	—	—
Arquitectura Técnica.....	—	—
Ingeniería Técnica Industrial.....	—	—
Ingeniería Técnica Agrícola.....	—	—
Ingeniería Técnica Forestal.....	—	—
Ingeniería Técnica Aeronáutica.....	—	—
Ingeniería Técnica de Minas.....	—	—
Ingeniería Técnica Naval.....	—	—
Ingeniería de Obras Públicas.....	—	—
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica.....	—	—
Ingeniería Técnica Papelera.....	—	—
Ingeniería de Tejidos de Punto.....	—	—
Filosofía y Letras.....	249	15,9
Ciencias Económicas y Empresariales.....	575	36,7
Ciencias Políticas y Sociología.....	—	—
Derecho.....	240	15,3
Farmacia.....	5	0,3
Medicina.....	18	1,1
Veterinaria.....	50	3,1
Ciencias de la Información.....	—	—
Informática.....	30	1,9
Bellas Artes.....	—	—
Biología.....	—	—
Geología.....	—	—
Física, Astrofísica, Astronomía y Meteorología.....	52	3,3
Química.....	—	—
Matemáticas.....	—	—
Estudios Empresariales.....	—	—
Formación del Profesorado de E.G.B.....	—	—
Enfermería.....	—	—
Otras Escuelas Universitarias.....	—	—
Náutica.....	—	—
Profesorado Mercantil.....	—	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	—	—
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes.....	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios.....	—	—
Subtotal 1.....	1.565	100
Area de Letras (varias titulaciones).....	208	
Area de Ciencias (varias titulaciones).....	369	
Otras plazas sin desglosar.....	2.837	
Subtotal 2.....	3.414	
TOTAL.....	4.979	

cuatro principales de la Administración (Profesorado de E.G.B., Filosofía y Letras y Derecho). Económicas y Empresariales es la titulación que, en relación con su peso dentro de la estructura de titulaciones de la Administración, más puestos de trabajo proporciona de entre las principales carreras que se integran en el aparato administrativo.

c) *La oferta de puestos* de trabajo para los que se requiere una titulación universitaria superior es *más reducida* que la oferta de puestos de trabajo para los que se requiere una titulación universitaria de nivel medio, concretamente la mitad de ésta. El hecho es significativo, pues la relación titulación universitaria superior/titulación universitaria media

PLAZAS CONVOCADAS POR LA O.P.E. GRUPO «B»

Cuadro 33

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura	—	—
Ingenieros Industriales	—	—
Ingenieros Agrónomos.....	—	—
Ingenieros de Montes	—	—
Ingenieros Aeronáuticos.....	—	—
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.....	—	—
Ingenieros de Minas	—	—
Ingenieros Navales	—	—
Ingenieros de Telecomunicación.....	—	—
Arquitectura Técnica	35	1,0
Ingeniería Técnica Industrial.....	9	0,2
Ingeniería Técnica Agrícola.....	132	4,0
Ingeniería Técnica Forestal	82	2,5
Ingeniería Técnica Aeronáutica	75	2,3
Ingeniería Técnica de Minas	5	0,1
Ingeniería Técnica Naval	10	0,3
Ingeniería de Obras Públicas	140	4,3
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones.....	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica	35	1,0
Ingeniería Técnica Papelera	—	—
Ingeniería de Tejidos de Punto	—	—
Filosofía y Letras	—	—
Ciencias Económicas y Empresariales.....	—	—
Ciencias Políticas y Sociología	—	—
Derecho	—	—
Farmacia	—	—
Medicina.....	—	—
Veterinaria	—	—
Ciencias de la Información	—	—
Informática.....	—	—
Bellas Artes.....	—	—
Biología.....	—	—
Geología.....	—	—
Física	—	—
Química	—	—
Matemáticas.....	—	—
Estudios Empresariales	—	—
Formación del Profesorado de E.G.B.	1.686	51,9
Enfermería.....	—	—
Otras Escuelas Universitarias	895	27,5
Náutica.....	—	—
Profesorado Mercantil	—	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios.....	139	4,2
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo.....	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	—	—
Subtotal 1	3.243	100
Area de Letras.....	631	
Area de Ciencias	539	
Otras plazas sin desglosar	5.674	
Subtotal 2	6.844	
TOTAL.....	10.087	

en la Administración, tal y como se expone en el capítulo anterior, es prácticamente paritaria en las catorce titulaciones más importantes, y quizás con ello se pretende alterar, en favor de las titulaciones universitarias medias, la actual estructura de títulos de la Administración.

d) El grado especificidad moderado, tanto en las plazas de nivel universitario superior como en las

de tipo medio, debe ser matizado con la diversidad de títulos específicos que se solicitan. Así, se descubre que la demanda de títulos universitarios superiores de carácter específico es mayor que la demanda de títulos universitarios de nivel medio y también de carácter específico. La razón se encuentra, posiblemente, en los actuales planes de estudio, en los actuales es evidente la atrofia del nivel univer-

PLAZAS CONVOCADAS POR LA O.P.E. GRUPOS «A» Y «B»

Cuadro 34

TITULACIONES	Número	Porcentaje
Arquitectura	40	0,8
Ingenieros Industriales	30	0,6
Ingenieros Agrónomos	70	1,4
Ingenieros de Montes	40	0,8
Ingenieros Aeronáuticos	3	*
Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	135	2,8
Ingenieros de Minas	23	0,4
Ingenieros Navales	5	*
Ingenieros de Telecomunicación	—	—
Arquitectura Técnica	35	0,7
Ingeniería Técnica Industrial	9	0,1
Ingeniería Técnica Agrícola	132	2,7
Ingeniería Técnica Forestal	82	1,7
Ingeniería Técnica Aeronáutica	75	1,5
Ingeniería Técnica de Minas	5	*
Ingeniería Técnica Naval	10	0,2
Ingeniería de Obras Públicas	140	2,9
Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones	—	—
Ingeniería Técnica Topográfica	35	0,7
Ingeniería Técnica Papelera	—	—
Ingeniería de Tejidos de Punto	—	—
Filosofía y Letras	249	5,1
Ciencias Económicas y Empresariales	575	11,9
Ciencias Políticas y Sociología	—	—
Derecho	240	4,9
Farmacia	5	*
Medicina	18	0,3
Veterinaria	50	1,0
Ciencias de la Información	—	—
Informática	30	0,6
Bellas Artes	—	—
Biología	—	—
Geología	—	—
Física, Astrofísica, Astronomía y Meteorología	52	1,0
Química	—	—
Matemáticas	—	—
Estudios Empresariales	—	—
Formación del Profesorado de E.G.B.	1.686	35,0
Enfermería	—	—
Otras Escuelas Universitarias	895	18,6
Náutica	—	—
Profesorado Mercantil	—	—
Ayudantes Técnicos Sanitarios	139	2,8
Graduados Sociales, Asistentes Sociales y Turismo	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado o equivalentes	—	—
Otros Estudios de Tercer Grado no Universitarios	—	—
SUBTOTAL 1	4.808	100
Area de Letras	839	
Area de Ciencias	908	
Otras plazas sin desglosar	8.511	
SUBTOTAL 2	10.258	
TOTAL	15.066	

sitario medio con respecto a los títulos que ofrece.
 ¿Cuál o cuáles son las posibles medidas de que dispone la Administración para adaptar las titulaciones a los puestos de trabajo concretos? En principio, caben dos medios de actuación. El primero de ellos tiene carácter preventivo y no es otro que la reforma de los planes de estudio, ya aludida en el capítulo inicial; el segundo, típicamente curativo, que

debe ser analizado «a posteriori», es el reciclaje, la formación permanente y los cursos de perfeccionamiento de los titulados que trabajan en la Administración. No es descartable, e incluso puede que fuera conveniente, aplicar ambos métodos de modo simultáneo, buscando una mayor y más rápida eficiencia del aparato administrativo y del sistema educativo en general.

5. LA DEMANDA DE TITULADOS UNIVERSITARIOS EN EL FUTURO

Puede parecer atrevido, cuando aún no está cerrada la polémica sobre la oferta de titulados universitarios a medio y largo plazo³, plantear el tema de la posible demanda de dichos titulados por parte del sistema productivo del futuro. Sin embargo, obviando la cuantificación de la demanda —que está en función de variables de difícil pronóstico—, es conveniente y necesario analizar las áreas en las que, desde nuestra perspectiva actual, imaginamos se producirá una demanda de titulados superior a la media, o dicho en otras palabras, los campos de actividad en los que los licenciados y diplomados universitarios encontrarán más fácilmente empleo.

Ya en alguna publicación anterior⁴ se ha puesto de relieve que el empleo de los titulados universitarios está en relación directa con la actividad económica y, por ello, todas las transformaciones tecnológicas que afecten al sistema productivo tendrán su reflejo en la demanda de personal cualificado, conocedor de los nuevos métodos de producción. Y en las primeras páginas de este capítulo se relacionaban una serie de profesiones que, a juicio de las empresas españolas, no están adecuadamente cubiertas por la Universidad española y constituyen una especie de punta de lanza en la modernización de la actividad económica: Informática, Alta Dirección, Marketing, Ergonomía, Tecnologías Punta, etc.⁵.

Con el término «nuevas tecnologías», se hace generalmente referencia al desarrollo y uso de las computadoras, el láser, la robótica, la ingeniería genética, etc., actividades que han surgido de modo especial en la década de los sesenta. Algunas de estas tecnologías se vieron favorecidas por los proyectos espaciales que tuvieron lugar en aquellos momentos.

En la actualidad nos encontramos con que estas tecnologías, que evolucionan sin cesar, que comportan mayores desafíos y ofrecen posibilidades de desarrollo económico, están dando origen a una nueva revolución industrial, la tercera revolución industrial (ff. G. Stine), y a una nueva sociedad⁶.

A continuación se exponen diversas listas de áreas o campos de actividad que se perfilan como

³ Esta polémica puede advertirse en las obras de J. Martín Moreno y A. de Miguel («La Universidad, fábrica de parados», Barcelona, Vicens-Vives, 1979); J. Tena y otros («La Universidad española. Datos para un problema», Madrid, CECA, 1976); A. Moncada y otros («Pronóstico de población universitaria para 1985», Subdirección General de Investigación Educativa, 1982); y, finalmente, Julio Carabaña y Joaquín Arango («La demanda de educación universitaria en España, 1960-2000», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.º 24, oct.-dic. 1983).

⁴ «Estudiante Universitario. Orientación, Información, Futuro». Ministerio de Educación y Ciencia, en colaboración con la Fundación «Universidad-Empresa». Madrid, 1984.

⁵ Ver página 107.

⁶ «Les technologies de pointe». L'observateur de l'OCDE, n.º 131, nov. 1984.

las más importantes de cara a movilizar positivamente el empleo de titulados universitarios, unas obtenidas de revistas especializadas y otras de informes y publicaciones oficiales. Con ello se pretende descubrir los puntos de coincidencia de estos estudios de futuro, que pueden ser la base de una hipótesis fiable para la renovación de los planes de estudio y para la elección de carreras universitarias.

El *Informe interfuturos (1980)*, de la OCDE, señalaba que las tendencias actuales de la revolución tecnológica van hacia los siguientes campos:

a) La *electrónica* y el gran cambio producido por la expansión de los microprocesadores. Este ha sido el sector industrial que, a nivel mundial, ha experimentado el crecimiento más rápido, casi espectacular. En el futuro será probablemente el polo principal de la reorganización de las estructuras productivas. La electrónica se introducirá en las diversas fases del proceso industrial y comercial, invadirá el sector terciario o de servicios e incluso llegará a afectar la vida doméstica del futuro.

Señala Z. Brzezinski⁷ que «la transformación que se registra actualmente en Estados Unidos, ya está creando una sociedad cada vez más distinta de su predecesora industrial, en una sociedad tecnocrónica: una sociedad configurada en lo cultural, lo psicológico, lo social y lo económico por la influencia de la tecnología y la electrónica, particularmente en el área de las computadoras y las comunicaciones».

b) La explotación de los recursos mineros y energéticos del *fondo de los mares y de los océanos*, especialmente la exploración y la explotación de los hidrocarburos en las plataformas continentales. Las necesidades energéticas y el agotamiento de los recursos disponibles acelerará la búsqueda de nuevas fuentes de energía, entre las que se encuentran las que subyacen en los fondos marítimos. Será un problema que alcanzará a la humanidad entera y, por tanto, requerirá grandes inversiones económicas.

c) Otro tanto se puede decir del desarrollo de las *nuevas energías*, que están ya utilizándose, como la energía de fusión y la energía solar, que irán recibiendo una atención creciente en los próximos años, lo mismo que la transformación de las energías tradicionales, geotermia y carbón, a las que se está volviendo por las necesidades del consumo.

d) La *bioindustria*, que aplicará los descubrimientos biológicos a las actividades humanas y a las actividades industriales, con un horizonte de amplio desarrollo, como, por ejemplo, la producción de energía mediante la utilización de la actividad de las bacterias; la fabricación de alimentos para los animales, con las proteínas sintéticas; la introducción en la agricultura de los pesticidas ecológicos y también el inmenso campo de la ingeniería genética, con aplicaciones en muchos ámbitos de la actividad humana.

⁷ Z. Brzezinski «La era tecnocrónica». Paidós, Buenos Aires, 1979 (2.ª).

Estas transformaciones tecnológicas, que no son capítulos de un libro de ciencia-ficción, sino proyectos ya iniciados o inmediatos, cambiarán el panorama presente de muchos sectores industriales, influirán decisivamente en la producción, favoreciendo el crecimiento de algunas ramas de los sectores productivos y creando condiciones para el fomento de otras, e igualmente generarán una inevitable demanda de profesionales que atiendan las nuevas ramas industriales que han de surgir de su desarrollo y de sus múltiples aplicaciones.

Parece lógico pensar que las profesiones con más futuro serán aquéllas que estén relacionadas con las áreas productivas de mayor desarrollo tecnológico. Esto es ya evidente en los países industrialmente avanzados, como *Estados Unidos*, que demandan:

1. Técnicos para procesos industriales con láser.
2. Especialistas en rehabilitación de viviendas.
3. Técnicos para la producción industrial de robots.
4. Técnicos en el tratamiento de residuos.
5. Paramédicos.
6. Programadores.
7. Ayudantes para geriatría.
8. Técnicos en aplicación de nuevos materiales.
9. Técnicos en baterías.
10. Especialistas en técnicas holográficas (tipo especial de fotografía).

En la publicación «Estudiante Universitario. Orientación, Información, Futuro»⁸, se advertía que, aunque estas prospecciones están hechas en Norteamérica⁹, pueden aplicarse en líneas generales a España, al menos en sus perspectivas a medio plazo, pues su desarrollo económico y social sigue el mismo modelo de sociedad, con la consiguiente incorporación de las nuevas tecnologías, la misma previsible exigencia de calidad de vida, parecidos incrementos demográficos y semejantes expectativas de prolongación de la existencia humana.

También en *Norteamérica* se ha hecho una investigación sobre los campos profesionales en los que se prevé falten titulados durante los próximos años. El resultado de esta investigación es probablemente menos aplicable a España; no obstante, puede servirnos también de referencia indicativa, introduciendo las correspondientes adaptaciones a la situación española, en un desarrollo tecnológico menos avanzado, pero también con contingentes profesionales más tradicionales. Estos campos profesionales son¹⁰:

1. Ordenador («Computer science»).
2. Física del plasma y del estado sólido.

3. Óptica.
4. Química analítica y de polímeros.
5. Ingeniería.
6. Toxicología.

Si bien no se pueden tomar al pie de la letra estas previsiones aplicadas a España, parece claro que la insuficiencia detectada señala campos de actividad en desarrollo y por tanto necesitados de especialistas, lo que traducido a los estudios españoles indicaría buenas perspectivas para los profesionales formados en Informática, Química, Óptica, Ingeniería y Toxicología.

Más cerca de la realidad española está el resultado de un estudio realizado por la *CEE (Comunidad Económica Europea)* sobre nuevos campos profesionales, previstos para los diez años próximos, en los que aparecen:

1. Automación de fábricas.
2. Electrónica de oficinas (buróticas).
3. Electrónica de automóviles.
4. Sistemas y servicios de dirección de empresas.
5. Bancos de datos (profesionales especializados en una rama de la Informática).
6. Adiestramiento y re-adiestramiento profesional.
7. Servicio de asesoramiento e información a las familias.
8. Nuevo equipo de video familiar.
9. Nuevos medios para la diversión y la información general.
10. Productos artísticos y culturales.
11. Sistemas de alarma/monitorización de la salud a nivel doméstico.
12. Sistemas de alarma y seguridad (robo, fuego, riesgos varios).
13. Sistema de control para calefacción/aire acondicionado.

Todas estas previsiones vienen a confirmar, tal y como se apuntaba en «Estudiante Universitario. Orientación, Información, Futuro», que los cambios tecnológicos más recientes acentúan la importancia del sector Servicios, lo que se conoce con el nombre de «terciarización» de la economía. Así, por ejemplo, los avances y la potencialidad de transformación de la teleinformática están empezando a caracterizar la sociedad hacia la que caminamos; crecen los servicios de sanidad, educación y cultura, tiempo libre o turismo. Todo ello supone una demanda de licenciados en informática, telecomunicaciones, y de profesiones que exigen el tipo de servicios que prestan profesionales tales como ingenieros industriales, físicos o economistas.

La incidencia sobre el empleo de estos cambios en la estructura productiva será importante. Para Europa, se ha calculado que, con dificultades generales de empleo, se crearán, sin embargo del orden de medio millón de puestos de trabajo anuales re-

⁸ «Estudiante Universitario», ob. cit., pág. 94.

⁹ Fuente: M. Cetron «Carriers with a future», *The Futurist*, junio de 1982.

¹⁰ Fuente: W. C. Cloran. Subsecretario de Educación de EE.UU., «Higher Education in the 1980, s. An American Perspective», París, octubre 1981.

lacionados con el mundo de la información. Para Estados Unidos, un estudio sobre prospectiva de empleo señala que entre 1980 y 1990, el 60 por 100 de los nuevos puestos de trabajo se van a concentrar en los sectores de banca, salud, educación, ordenadores y construcción. En el empleo de los universitarios, estos efectos pueden incluso acentuarse pues no hay que olvidar que ya actualmente, en España, los empleos universitarios están concentrados sensiblemente en el sector Servicios y en empresas y actividades punta. En nuestro país, ocho de cada diez universitarios trabaja en Servicios y el resto en la Industria.

El pasado año se publicó en la *prensa francesa* un artículo sobre los oficios del futuro¹¹, en el que se ponía de relieve que en el período de quince años que median hasta el próximo siglo, la cuarta parte de la población activa de aquel país estará empleada en tipos de actividad que hoy no existen. Entre otros, y salvando la traducción de términos aún no admitidos por las distintas instituciones, se citaban:

1. *Ingeniero mecatrónico*: Los conocimientos de estos expertos deberán cubrir un amplio abanico: mecánica, electrónica, hidráulica, etc. Su campo de actuación será grande en las fábricas del futuro.
2. *Plasturgista*: La técnica de la metalurgia aplicada a los múltiples plásticos (fibras de carbono, kevlar, materiales compuestos). Incluso hoy existen oportunidades para estos ingenieros en determinados sectores (v. gr.: carrocería y componentes del automóvil, construcción naval deportiva, etc.).
3. *Agente de mantenimiento de micro-sistemas informáticos*: Sus conocimientos abarcarán desde el magnetismo a la programación informática, pasando por la electricidad y la lógica. Serán los «mecánicos» de los cajeros automáticos de los bancos, de los lectores de billetes de metro, etc.
4. *Creadores de páginas de videotextos*: Serán especialistas en múltiples disciplinas: artes gráficas, informática, psicología, etc.
5. *Creadores de marcas comerciales*: Más de la mitad de los productos de consumo corriente que serán utilizados dentro de diez años no existen todavía. ¿Cuántas sociedades comerciales serán creadas en ese período? Nadie puede saberlo, pero las necesidades de marcas y nombres serán enormes.
6. *Acuicultor*: Los «granjeros del mar» son hoy especialistas en biología marina y en genética; trabajan sobre nuevas especies de peces comestibles y saben, también, manejar el or-

denador para controlar la multiplicación de las especies a su cargo.

7. *Conectores*: Las conexiones son útiles en el sistema de comunicaciones y el empalme de las fibras ópticas es un arte delicado, que debe ser confiado a especialistas.
8. *Biotecnólogos*: Especialistas en bioquímica y microbiología, con conocimientos matemáticos e informáticos.
9. *Ludicadores*: Inventores de programas de juego, que deben estar familiarizados con los ordenadores, con la pedagogía y la psicología.

La relación podría continuar, pues ya son casi perfectamente identificables un centenar de nuevos oficios propios de las sociedades tecnificadas, pero es conveniente detenernos para echar una mirada al panorama español.

En nuestro país, en junio de 1981, se puso en marcha un «Programa especial de Investigación y Desarrollo», que tenía por objeto vincular las actuaciones de los organismos públicos y privados «en materia de investigación científica y desarrollo tecnológico a los grandes objetivos y a la solución de los problemas de la nación (crisis energética reconversión industrial, fomento de nuevas actividades para absorber el paro y la integración en la C.E.E.)». Dicho Programa se definía con un «conjunto coordinado y sistematizado de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico con un objetivo común» y pretendía, de modo expreso, lograr el progreso económico y social del país procurando las tecnologías necesarias para el desarrollo de la industria nacional.

Aunque aún no se ha realizado la convocatoria de la mayor parte de los programas I + D, cuatro de ellos están ya en fase de ejecución y otros tantos es posible que se anuncien a lo largo del presente año. Estos programas, reveladores de las áreas con futuro profesional más optimista, son concretamente:

1. Programa sobre «APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE LA BIOMASA», o «AGROENERGÉTICA».
2. Programa sobre «DESARROLLO DE LA ACUICULTURA».
3. Programa sobre «MICROELECTRÓNICA».
4. Programa sobre «FÍSICA DE ALTAS ENERGÍAS».
5. Programa sobre «DESARROLLO DE LA BIOTECNOLOGÍA».
6. Programa sobre «FARMACIA».
7. Programa sobre «NUEVOS MATERIALES».
8. Programa sobre «CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS».

¹¹ Patrick Arnoux «Les métiers de l'an 2000», L'EXPRESS, 16 de marzo de 1984.

Por su parte el *Consejo Superior de Investigaciones Científicas* (CSIC), realiza también una labor de investigación orientada aplicada y de desarrollo en base a proyectos que inciden en temas de interés social o económico. A continuación se enumeran algunos de estos proyectos:

1. *Agricultura, silvicultura y pesca*
2. *Promoción del desarrollo industrial*
3. *Producción y utilización de la energía*
4. *Transportes y comunicaciones*

5. *Ordenación urbana y rural*
6. *Protección del medio ambiente*
7. *Sanidad*
8. *Desarrollo social y servicios sociales*
9. *Explotación y exploración de la tierra y la atmósfera*

Asimismo, el *Programa Económico a Medio Plazo (1984/87)*¹² presenta una serie de actividades de futuro en los distintos sectores de la estructura económica, que reproducimos a continuación:

ACTIVIDADES DE FUTURO EN EL SECTOR AGRARIO

Agricultura	Producción de leguminosas y cereales pienso. Producción de semillas y plantones. Desarrollo y producción de frutas subtropicales. Cultivo de plantas aromáticas. Cultivo de plantas ornamentales y flores. Conservación de suelos. Aprovechamiento óptimo del suelo.
Ganadería	Mejora de la sanidad animal. Desarrollo de tecnología de piensos. Extensión de pastizales naturales mediante recuperación de tierras de matorral y monte.
Silvicultura	Conservación de masas forestales. Obras y servicios de mantenimiento del equilibrio ecológico.
Pesca	Potenciación del caladero nacional. Captura de las especies más abundantes en nuestro litoral (sardina, boquerón, anchoa, verde, caballa, atún, etc.), mediando el fomento de su consumo. Acuicultura.
Industria agroalimentaria	Elaboración de vinos de calidad seleccionada. Elaboración de conservas de frutas y hortalizas. Producción de aceitunas de mesa. Revalorización de cítricos (zumos cremogenados y deshidratados). Mejora de la red de frío de recogida de leche. Producción de derivados lácteos. Fabricación de nuevos productos en fiambres y embutidos. Nueva concepción de mataderos industriales (normas CEE). Automatización de los procesos de conservas cárnicas. Aprovechamiento integral de subproductos agrarios y agroalimentarios para alimentación. Elaboración de platos preparados, precocinados y congelados. Avance en presentación y empaquetado de alimentos. Fabricación de piensos para la acuicultura.

¹² «Programa Económico a Medio Plazo (1984/87)». Políticas sectoriales. Los Bienes Sociales. Los Sectores de Futuro. Ministerio de Economía y Hacienda; S. G. de Economía y Planificación. Madrid, 1985.

ACTIVIDADES DE FUTURO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

Energía	<p>Energía solar. —Conversión fotovoltaica. —Paneles solares (colector metal noble, colector de aire, utilización pasiva, colector de vacío, colector de caucho y media temperatura). Bomba de calor (aire/agua y aire/aire). Energía eólica (aerogeneradores de diversa potencia). Equipos para la racionalización del consumo eléctrico. Geotermismo. Programas de ahorro energético (gestión, auditorías, instalaciones llave en mano, etc.). Bioenergía (biomasa y biogás de residuos ganaderos).</p>
Electrónica	<p>Electrónica de armamento. Comunicaciones (radioteléfonos, sistemas de codificación de mensajes, emisoras y receptores de TV, sistemas de control de tráfico aéreo, sistemas de comunicación vía satélite, sistemas completos de TVCC, unidades móviles de TV). Aviónica (rádares, equipos de navegación, radioayudas). Electrónica de consumo (audio, video, televisión). Electrónica industrial (sistemas de control de procesos, sistemas de control de tráfico terrestre, teleindicadores, fabricación de equipos para automatizar procesos productivos, sistemas de control y alarma). Óptica militar. Material y equipo didáctico (aplicaciones de los microprocesadores al área didáctica, nuevos equipos para ayuda a la enseñanza). Electromedicina (diseño y fabricación de equipos para diagnóstico clínico, usos terapéuticos, electrocirugía, etc.). Microelectrónica (desarrollo de circuitos integrados «custom design» y de circuitos híbridos).</p>
Informática	<p>Equipos (hardware) (diseño y fabricación de nueva gama de mini-ordenadores de gestión, equipos periféricos, equipos para comunicaciones de datos, etc.). Ingeniería de sistemas en aplicaciones de electrónica e informática.</p>
Industria de la defensa	<p>Fabricación de equipos terrestres, navales y aéreos de tecnología avanzada (carros, buques de nueva generación, aviones de entrenamiento, munición, equipo de comunicaciones, etc.).</p>
Industria aeronáutica	<p>Diseño y construcción de aviones para servicio del tercer nivel y uso civil. Participación en programas de desarrollo y cofabricación de aviones avanzados (AIRBUS, FACA, ARIANE, etc.).</p>
Bienes de equipo	<p>Equipos para transporte ferroviario. Equipos para el sector de papel y artes gráficas. Máquinas-herramientas complejas. Maquinaria para fabricación de plásticos complejos.</p>
Nuevas áreas de desarrollo	<p>Biotechnología (ingeniería genética, ingeniería enzimática, inmunología, cultivo de tejidos, cultivo hidropónico, materiales clonales). Robótica y automatización industrial. Química fina (hormonas, esteroides, extractos vegetales, productos fitosanitarios, herbicidas). Tratamiento de residuos y biomásas (urbanos, industriales y agrícolas). Nuevos materiales (plásticos reforzados, fibras de carbono, metalurgia avanzada).</p>

ACTIVIDADES DE FUTURO EN EL SECTOR TERCIARIO

Turismo	Diversificación y extensión de la oferta de las actividades más estrechamente ligadas al turismo, tanto exterior como interior (náutica, montaña, cinegética, acampada, nuevos deportes, termalismo y balnearios, etc.).
Transportes y comunicaciones	Modernización de las flotas de transporte y de los sistemas de servicio a los viajeros. Extensión y modernización de las comunicaciones en todos sus modos, especialmente en los destinados a las empresas.
Instituciones financieras y seguros	Diversificación y ampliación de los servicios bancarios. Creación de fondos de pensiones.
Educación e investigación	Extensión de la educación en todos los niveles y grados. Investigación científica y aplicada.
Sanidad	Sanidad preventiva (medio ambiental, de los alimentos, etc.). Servicios sanitarios primarios.
Servicios prestados a las empresas	Servicios jurídicos, fiscales, laborales, técnicos, comerciales, publicidad, explotación electrónica, etc.
Servicios personales	Trabajos domésticos por horas. Servicios fiscales a las familias.
Servicios recreativos y culturales	Actividades ligadas al uso del vídeo, televisión, práctica del deporte, etc.

En la conclusión que ofrece el Programa Económico 1984/87 se manifiesta de modo expreso que éste pretende simplemente «transmitir una orientación de por dónde están actualmente desarrollándose las políticas de los países más avanzados y cuáles son las intenciones del Gobierno al respecto. En definitiva, se trata de cubrir los pasos iniciales hacia una nueva cultura económica, hacia nuevas vías, a través de la potenciación de otras actividades, sustitutorias de las que, como consecuencia del ajuste, han de quedar mermadas».

En este sentido, debemos reiterar lo que ya se había advertido en párrafos anteriores: las orientaciones del Gobierno sobre los sectores punta permiten descubrir cuáles serán las carreras universitarias con mejores perspectivas de empleo, pero no debe olvidarse que los estudios universitarios no siempre están orientados hacia el mercado de trabajo y que entre las funciones de la Universidad figura el desarrollo de la cultura y la personalidad.

Además, es necesario romper con la errónea y simple asimilación entre las nuevas tecnologías y el incremento-potenciación de determinadas titulaciones universitarias o empleos para estos titulados. El desarrollo económico, que moviliza positivamente el factor trabajo, no conlleva oportunidades idénticas para todas las profesiones en el mercado laboral. Por el contrario, estudios de futuro parecen demostrar que la contratación de titulados universitarios, en valores absolutos, será menor que la de graduados escolares y bachilleres¹⁵. No deja de ser pa-

radójico que el Estado Providencia, que invierte en capital humano una buena parte de su Producto Interior Bruto, vea cómo se reducen o se concentran las capacidades de sus miembros y cómo éstas se orientan a faenas típicamente terciarias y no especializadas¹⁴.

en computadoras crece más de un 100 por 100 entre 1978 y 1990, tan sólo dará lugar a 200.000 nuevos puestos de trabajo. En cambio, se crearán más de 600.000 nuevos empleos para conserjes, servicios religiosos y funerarios, etc. De hecho, se crearán más empleos para conserjes que para el total de las cinco ocupaciones con las más altas tasas de empleo relativo (técnico de computadoras, asistentes legales, analistas de sistemas, operadores y mantenedores de máquinas de oficina) que, curiosamente, son las de nivel universitario.

¹⁴ Señala Díaz Malledo, J. («Cambio Tecnológico, desempleo y educación: la revolución microelectrónica») en la Revista «Papeles de Economía Española, n.º 4) que «hay quienes aseguran que uno de los efectos del cambio tecnológico masivo que se avecina será una disminución de la demanda de trabajadores no cualificados y un simultáneo incremento del número de puestos de trabajo que exijan un notable grado de cualificación. Otros, sin embargo, malizan esta afirmación y en cierto modo la impugnan. Según estos últimos, lo que más bien va a ocurrir será: a) una disminución considerable del número de los trabajadores cualificados (v. gr. los antes ocupados en tareas de reparación o supervisión, linotipistas y similares en las actividades de Prensa, etc.), tendencia que se reforzará como consecuencia de la fragmentación y simplificación de tareas...; b) una polarización en la que, por un lado, se encontrará el relativamente pequeño grupo de personal técnico altamente especializado y, por otro, un grupo muchísimo más numeroso de operarios semi-cualificados, categoría esta última situada de forma imprecisa a medio camino entre la no cualificación y la cualificación; c) una descualificación, en suma, de un porcentaje considerable de la población activa».

Mark Blaug (citado por Díaz Malledo) apunta que «para la mayoría de los puestos de trabajo en las sociedades industriales modernas, el nivel mínimo de conocimientos y capacidades... requerido para la ejecución de las tareas, quizá apenas supere lo que era normal en los días anteriores a la Revolución Industrial». Complementando esta idea, R. Collins precisa (citado también por Díaz Malledo): «prácticamente cualquier persona no analfabeta puede aprender a desempeñar la gran mayoría de los trabajos, siendo relativamente reducido el número de las especialidades... que "requieren" una amplia preparación o una considerable capacidad».

¹⁵ Henry M. Levin, Russell W. Rumberger y Gr. Silvestri, entre otros, ponen de relieve que mientras que los empleos para analistas de sistemas

Los Cuadros 35 y 36 confirman cuanto acabamos de expresar, en lo que se refiere a la sociedad americana. En el primero de ellos se aprecia perfectamente que entre las cuarenta ocupaciones en las que se espera un mayor crecimiento de puestos de trabajo (valores absolutos) para el período 1982-1995, apenas una docena precisan de títulos

de nivel universitario, medio o superior; es más, la primera ocupación de nivel universitario (Maestros de Enseñanza Preescolar y Primaria) aparece en octavo lugar, bien alejada de los primeros lugares, en los que figuran profesiones tales como porteros de fincas urbanas, cajeros, secretarías, oficinistas, etcétera.

LAS CUARENTA OCUPACIONES CON MAYOR CRECIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO. 1982-1995
(Valores absolutos)

*Cuadro 35**

OCUPACIONES	Cambios en el empleo total (en miles)	Porcentaje sobre el crecimiento total de puestos de trabajo	Porcentaje de cambio sobre el total de la propia ocupación
Porteros de fincas urbanas	779	3,0	27,5
Cajeros	744	2,9	47,4
Secretarías	719	2,8	29,5
Oficinistas	696	2,7	29,6
Vendedores	685	2,7	23,5
Enfermeros/Enfermeras	642	2,5	48,9
Camareros y Camareras	562	2,2	33,8
Maestros de Enseñanza Pre-escolar y Primaria	511	2,0	37,4
Conductores de camiones	425	1,7	26,5
Personal sanitario auxiliar	423	1,7	34,8
Representantes de ventas	386	1,5	29,5
Contables y auditores	344	1,3	40,2
Mecánicos de automóvil	324	1,3	38,3
Capataces	319	1,2	26,6
Píntches	305	1,2	35,9
Guardias y vigilantes	300	1,2	47,3
Preparación de alimentos en restaurantes de comida rápida	297	1,2	36,7
Managers de almacén	292	1,1	30,1
Carpinteros	247	1,0	28,6
Técnicos de electricidad y electrónica	222	9	60,7
Enfermeras tituladas	220	9	37,1
Analistas de sistemas informáticos	217	8	85,3
Ingenieros electrónicos	209	8	65,3
Programadores de computadoras	205	8	76,9
Trabajadores de reparación y servicios generales	193	8	27,8
Ayudantes de comercio	190	7	31,2
Recepcionistas	189	7	48,8
Electricistas	173	7	31,8
Médicos	163	7	34,0
Jefes de Administración	162	6	34,6
Operadores de computadora	160	6	75,8
Representantes de ventas, no técnicos	160	6	27,4
Abogados	159	6	34,3
Control de existencias de almacenes y depósitos	156	6	18,8
Mecanógrafas	155	6	15,7
Recaderos	163	6	19,2
Bibliotecarios	152	6	15,9
Cocineros de restaurante	149	6	42,3
Personal de ventanilla de banca	142	6	30,0
Cocineros de cocina rápida	141	6	32,2

100

* Fuente: Silvestri, G. T.; Lukaszewicz, J. M. y Einstein, M. E. «Occupational Employment Projections Through 1995». Monthly Labor Review (nov. 1983), pp. 37-49.

El Cuadro 36, que relaciona las veinte ocupaciones con más rápido crecimiento (valores relativos), no debe ser contemplado con óptica plana. Las primeras ocupaciones que aparecen son las que precisan una titulación universitaria, pero esto es así porque parten de lugares y volúmenes de empleo muy bajos. Basta contemplar, a modo de ejemplo,

el lugar que ocupan —tanto en el Cuadro 35 como en el 36— los Programadores de Computadoras (24° frente a 4.º) y el volumen de puestos de trabajo que esta profesión movilizará hasta el año 1995 (205.000) en contraposición a los que encontrarán empleo como porteros de fincas urbanas (779.000) o cajeros (744.000).

LAS VEINTE OCUPACIONES CON MAS RAPIDO CRECIMIENTO 1982-1985
(Valores relativos)

*Cuadro 36**

OCUPACIONES	Porcentaje de crecimiento en los empleos
Técnicos de servicio de computadoras	96,8
Asistentes legales.....	94,3
Analistas de sistemas de computadoras	85,3
Programadores de computadora.....	76,9
Operadores de computadora.....	75,8
Reparadores de máquinas de oficina.....	71,7
Ayudantes de terapia física.....	67,8
Ingenieros en electricidad y en electrónica.....	65,3
Técnicos de ingeniería civil	63,9
Operadores en equipos periféricos EPD.....	63,5
Oficinistas de seguros	62,2
Técnicos de ingeniería civil	60,7
Operadores en equipos periféricos EPD.....	59,8
Oficinistas de seguros	58,6
Técnicos eléctricos y en electrónica.....	54,1
Técnicos en terapia ocupacional	53,6
Vigilantes	52,5
Oficinistas de crédito, banca y seguro	52,1
Técnicos en ingeniería mecánica	51,6
Operadores de máquinas de compresión y moldeo de plástico.....	50,3

* Fuente: Silvestri, G. T.; Lukaszewicz, J. M. y Einstein, M. E. «Occupational Employment Projections Through 1995». Monthly Labor Review (nov. 1983), pp. 37-49.

Como colofón debemos apuntar dos posibles y necesarias actuaciones en orden a lograr una mayor eficiencia del sistema universitario y una mayor equidad en el mercado de trabajo. La primera viene referida a la reforma de los planes de estudio que, como ya quedó dicho en el capítulo primero, deben ser renovados adecuándolos a las nuevas necesidades de la sociedad; la segunda, con una importancia similar a la anterior pero que escapa del esquema y objetivos del presente trabajo, lleva a cuestionar el sustrato ideológico en que se basan las actuales políticas de empleo.

La revisión de los planes de estudio de la Universidad española ha de estar conectada con la reforma de las enseñanzas medias y de la formación profesional y, por supuesto, con un nuevo modo de concesión de títulos. El sistema educativo del presente debe ser *abierto, flexible y complementario* con un conjunto de disciplinas que abarquen, a la vez, lo general, lo técnico y lo profesional y permitan adaptarse con rapidez a los cambios impuestos

por la revolución tecnológica. La clave de una buena defensa contra el paro y el subempleo, males que amenazan a los titulados universitarios, está en la versatilidad y polivalencia de los conocimientos adquiridos.

Por su parte, las actuales políticas de empleo continúan realizando atribuciones casi patrimoniales de los puestos de trabajo, cuando es algo evidente que, desde el año 1973, las inversiones que se realizan en el país tienden a favorecer la productividad eliminando empleos por automatización de los procesos industriales, agrarios o de servicios. El trabajo ha pasado a ser un bien escaso y, en consecuencia, debe administrarse escrupulosamente. No parece, por tanto, descabellado pensar que, a corto plazo, la jornada de trabajo se reducirá a treinta y cinco horas semanales y, a medio plazo, estamos abocados a compartir los empleos existentes en el mercado de trabajo. Quizás ese día la sociedad sea más justa y más solidaria; en suma, más humana.

A MODO DE CONCLUSIONES:

Un decálogo útil y una advertencia necesaria

Al final de los capítulos primero y segundo hemos presentado sendas conclusiones parciales que eran resumen de lo expuesto en cada uno de ellos. En este último apartado, y teniendo como objetivo la orientación al lector, ofrecemos un compendio de las conclusiones que, a nuestro juicio, sobresalen por su interés en el conjunto de este trabajo. Las hemos agrupado en un decálogo, aunque muy bien hubiera sido posible obtener alguna más.

1. *El título universitario concreto pierde valor en el mercado de trabajo*

El título universitario específico cada vez se valora menos a la hora de obtener empleos. La Empresa privada exige, ante todo, cualidades personales a los candidatos, ya que los titulados universitarios están destinados en muchas ocasiones a ocupar puestos de mando, altos o bajos, para los que se requieren nociones de relaciones humanas y conducción de hombres que el sistema educativo universitario actual no proporciona. En cuanto a la Administración Pública, cada vez son más los Cuerpos en los que sólo se exige estar en posesión de una titulación de nivel superior o medio, al margen de la que sea, rompiéndose de este modo la especificidad de determinados estudios.

2. *La Empresa prefiere carreras técnicas de grado medio y la Administración (que no hay que olvidar es el primer empleador del país), acoge, sobre todo, titulados universitarios medios en Humanidades*

Las carreras de nivel universitario medio y del área de ciencias, o técnicas, encuentran más fácilmente empleo en el mercado de trabajo privado. Es el caso de titulaciones tales como Ingeniería Técnica Industrial, Arquitectura Técnica, Ingeniería de Obras Públicas, Profesorado Mercantil, etc. En la Administración, por el contrario, son las titulaciones universitarias medias del área de Humanidades o Médicas, como Profesores de Enseñanza General Básica, Ayudantes Técnicos Sanitarios y titulados de diversas Escuelas Universitarias, las que proporcionan el mayor número de funcionarios al Estado.

El análisis de la Oferta Pública de Empleo en 1985 pone de manifiesto que la oferta de puestos de trabajo de la Administración para titulados universitarios medios (10.087) es superior que la correspon-

diente a titulados superiores (4.079). Es posible deducir, por lo tanto, que de modo general son y serán preferidas (a corto plazo, cuando menos) las carreras de nivel universitario medio antes que las de nivel superior.

3. *La versatilidad de algunas titulaciones se premia con empleo*

Derecho y Económicas y Empresariales son titulaciones que, pese al considerable stock existente, siguen siendo valoradas socialmente de modo positivo y demandadas en el mercado laboral por su mayor adaptabilidad a todos los sectores y campos.

4. *El ciclo corto es preferible al ciclo largo*

En las circunstancias actuales (paro, incertidumbre, nuevas tecnologías..., etc.) nada justifica el esfuerzo adicional, tanto económico como intelectual, para obtener una titulación superior. Esta conclusión hay que conectarla tanto con la anterior como con algunas de las posteriores.

5. *Mientras la Universidad no responda a las exigencias de las Empresas, es necesario que el titulado lo haga por sí mismo, en la medida de sus posibilidades*

Las Empresas demandan hoy en día una serie de conocimientos complementarios (informática, idiomas, contabilidad, etc.) que los actuales planes de estudio no imparten, o los imparten con exceso o con defecto: desequilibradamente, en suma.

6. *Las Áreas con futuro son, al parecer, las técnicas y las relacionadas con el Sector Servicios*

Los estudios de futuro que han venido realizándose en los últimos años demuestran las buenas perspectivas que tienen las titulaciones técnicas y las relacionadas con las tecnologías punta (informática, biotecnología, etc.). No hay que olvidar, por otra parte, que la sociedad del futuro será típicamente terciaria, o de servicios, y que los empleos denominados «no productivos», relacionados con el

mundo de la comunicación, cultura, diversión, educación en general, información, ocio, etc., se desarrollarán fuertemente.

7. *A pesar de ello, las nuevas tecnologías no facilitan el empleo de los titulados superiores más que de una forma limitada*

Recientes estudios (H. M. Levin y R. W. Rumbeger, 1984) vienen a demostrar que «con la excepción de un número relativamente pequeño de ocupaciones altamente especializadas para diseñar y realizar aplicaciones de alta tecnología, la mayoría de los empleos no requerirán niveles altos de cualificación». La mera lectura del cuadro de Levin con su enumeración de «porteros, cajeros, secretarías, oficinistas, vendedores, enfermeros, camareros, conductores, etc.», nos habla bastante a las claras de cuáles parece que serán los empleos con mayores posibilidades.

Sin embargo, estas nuevas tecnologías alteran actualmente el mercado de trabajo de forma perceptible y son un reto para el sistema educativo (y, dentro de él, también el universitario), que debe admitir nuevos contenidos y maneras para hacer frente a una nueva época.

8. *Los titulados universitarios con empleo deben actualizar sus conocimientos (reciclaje)*

Ni la Administración ni la Empresa retribuyen el adocenamiento. No sólo por el malthusianismo educativo que impera hoy en día y por las necesidades de la Administración y las Empresas, sino también por el propio desarrollo intelectual y profesional, los titulados universitarios deben renovar y ampliar sus conocimientos. Es muy posible, además, que tengan que cambiar varias veces de trabajo a lo largo de su vida laboral, por lo que no cabe calificar de superfluo a todo conocimiento extraordinario o añadido.

9. *Los actuales títulos universitarios han de experimentar cambios y muchos de ellos puede que, incluso, desaparezcan en su configuración actual*

La rigidez con que están concebidos los actuales planes de estudios, que conducen a la formación de unos «curricula» uniformes y unifacultativos, conlleva una falta de flexibilidad a la hora de acomodar las condiciones de la oferta de titulados universitarios que hace la Universidad, en relación a las necesidades de la demanda efectuada por el mercado de trabajo. Los planes de estudio actuales están abocados a una urgente reforma que potencie los «curricula» abiertos, plurifacultativos, y que faciliten la polivalencia y el reciclaje rápido de los conocimientos.

10. *A pesar de todo lo anterior, nadie debe olvidar que la Universidad no es solamente un instrumento para conseguir empleo*

Las funciones de la Universidad son varias, y una de ellas es la preparación para el ejercicio de actividades profesionales. Pero también —no hay que olvidarlo— en la Universidad se crea, desarrolla, transmite, y critica la ciencia, la técnica y la cultura y, además, es una de las bases del desarrollo personal y cultural del individuo.

Estas diez conclusiones, que tienen un alto grado de objetividad, han de ser ampliadas con una advertencia final que relativiza todo lo expuesto. Se podría enunciar así: todo lo que hoy sabemos, mañana puede que sea parcialmente incierto y en un futuro no lejano tal vez sea erróneo. La situación que vivimos es tan fluida, que hace que las pautas generales que pueden deducirse tengan una validez temporal muy corta. Ahora bien, si el conocimiento de la realidad actual es algo necesario e imprescindible para quien debe tomar decisiones, no lo es menos una actitud vigilante sobre la evolución de las novedades con trascendencia en el futuro mercado de trabajo.



SERVICIO DE PUBLICACIONES
MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA