

PROGRAMA FSE - EOI

**INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS TITULADOS
EN CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE VALENCIA**

MANUALES Y METODOLOGÍAS PARA PYMES

SINTESIS

**ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL
M A D R I D**

1997

INDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
0. INTRODUCCION.....	3
Objetivo.....	3
Metodología.....	4
1. ESTRUCTURA SOCIOECONOMICA DE LA C. VALENCIANA.....	5
1.1 Datos Demográficos.....	6
1.2 Datos sobre Educación.....	9
1.3 Datos Económicos. Indicadores principales.....	12
2. LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA.....	14
2.1 Estructura Productiva de la Comunidad de Valencia y su significado en el conjunto Nacional: V.A.B. Exportaciones. Importaciones.....	15
2.2 Evolución de la productividad. Número de empleados.....	20
3. MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE VALENCIA.....	22
3.1 Población Activa.....	23
3.2 Población Ocupada.....	26
3.3 Población en Paro. Permanencia en el Desempleo.....	29

4.	LA FORMACION UNIVERSITARIA EN LA C.V.....	34
4.1	Matriculaciones Universitarias. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.	35
4.2	Tendencia en Matriculaciones. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	37
4.3	Graduaciones Universitarias. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	38
4.4	Tendencia en Graduaciones. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	40
5.	EL DESEMPLEO EN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS.....	41
5.1	Ambito nacional. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	44
5.2	Comunidad de Valencia. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.....	47
6.	LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y LOS RR.HH.	49
6.1	La Empresa del año 2.000.....	51
6.2	Los Recursos Humanos del año 2.000. Perfil del titulado.....	56
7.	OFERTA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE VALENCIA PARA TITULADOS UNIVERSITARIOS.....	63
7.1	Mesa de Trabajo AEDIPE VALENCIA. Perfil del titulado.....	64
7.2	Encuesta a las Empresas de la Comunidad de Valencia. Perfil del titulado.....	75
8.	ACCION FORMATIVA.....	94
8.1	Experiencia E.O.I. Encuesta Graduados Curso Superior de RR.HH.....	95
8.2	Programa propuesto.....	101
	BIBLIOGRAFIA.....	107

0. INTRODUCCION.

OBJETIVO.

FACILITAR LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE TITULADOS UNIVERSITARIOS EN CIENCIAS SOCIALES Y EN HUMANIDADES EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNIDAD DE VALENCIA.

Se pretende, por tanto, conocer el mercado de trabajo para los titulados Universitarios y su proyección para los próximos tres años. Se analiza la situación actual de estos titulados en referencia a su inserción profesional. Asimismo, se define el perfil del profesional que van a necesitar las empresas: titulaciones específicas, conocimientos complementarios, cualidades y características que deberán reunir estos universitarios.

El colectivo específico a que va dirigido este estudio es el de los titulados en Ciencias Sociales por constituir el grupo más castigado por el paro.

Este análisis, realizado primero en base a la mejor y última documentación que hay disponible sobre el tema, es contrastado de forma directa con la realidad empresarial actual de la Comunidad Autónoma de Valencia. De este contraste surgen los distintos perfiles de titulados universitarios que las Empresas solicitarán en los próximos tres años.

El estudio termina con un Programa Formativo de reorientación profesional dirigido al colectivo de Titulados que se indica y que se encuentran en situación de paro.

METODOLOGIA.

A) FUENTES PRIMARIAS.

- Encuestas a Empresas de la Comunidad de Valencia testada por expertos de la EOI y de AEDIPE VALENCIA.
- Encuesta a ex alumnos del “CURSO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS” de los años 1990 a 1996.
- Mesa de Trabajo de Expertos en el Area de Recursos Humanos. (VALENCIA, ABRIL 1998)

B) FUENTES SECUNDARIAS.

- FUNDACION BBV
- CAJA VALENCIA
- INEM
 - Publicaciones
 - Comunicación directa de la Subdirección General de
 - Promoción de Empleo.
- PROYECTO GRANFIELD 1990
- PROYECTO GRANFIELD 1995
- EL DIRECTIVO DEL FUTURO (Estudio realizado por ESADE con ANDERSEN CONSULTING, 1995)

CAPITULO 1

**ESTRUCTURA SOCIOECONOMICA
DE LA COMUNIDAD DE VALENCIA**

1.1 Datos Demográficos.

En este capítulo se va a analizar el marco general en el que se encuentra la C.Valenciana, y se hará a través de estudiar los diferentes datos demográficos, de educación y económicos.

En esta primera parte se trata de estudiar el espacio en el que se encuentra la región y las fuerzas con las que cuenta.

La población de la C.Valenciana es del 10% del total nacional (4 millones la C.Valenciana y 40 millones España en 1995). Se trata, por tanto de una región con un importante peso demográfico, en donde el grupo más importante lo forman las personas de 10 a 29 años, formado principalmente por la generación del “baby boom”.

Es una región en donde la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, y que ha seguido en los últimos 30 años una evolución similar a los datos agregados de España. Así, en los últimos 10 años, tanto en la C.Valenciana como en España, tenían una tasa de crecimiento anual de la población de 3,5 x 1.000 personas, mientras la UE-12 crecía a una tasa de 1,9 x 1.000 personas.

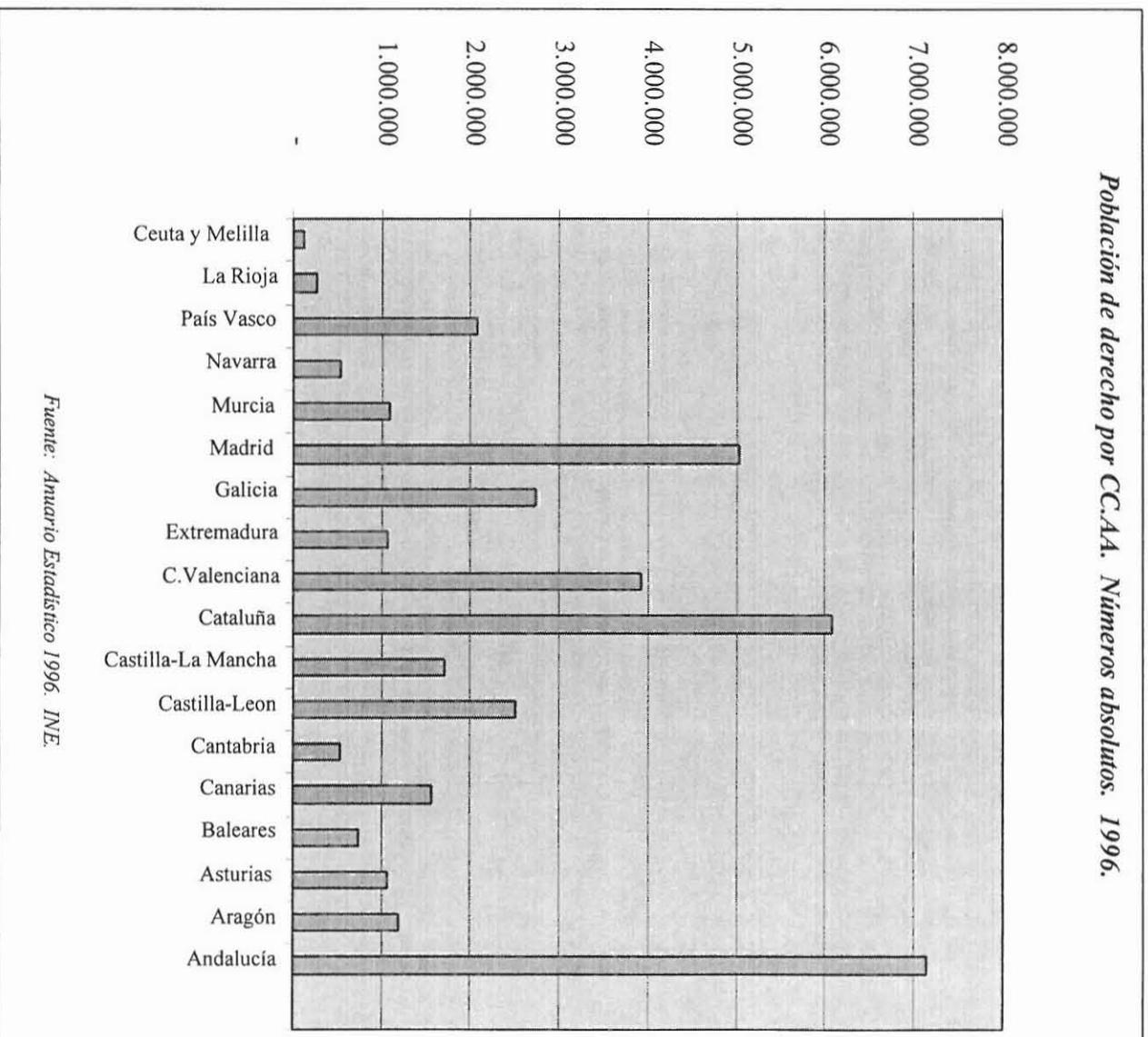
También sigue la C.Valenciana la tendencia nacional en cuanto a la tasa de natalidad (con un fuerte descenso desde 1975 y un estancamiento desde 1990), la tasa de mortalidad (sin grandes modificaciones desde el comienzo de la década de los '90), y la tasa de crecimiento vegetativo (gran descenso en 1975 y estancamiento desde 1991).

Cuadro 1.

<i>Población de Derecho por Comunidades Autónomas. 1996. Números absolutos.</i>	
TOTAL	39.270.313
Andalucía	7.128.240
Aragón	1.180.172
Asturias	1.071.284
Baleares	729.455
Canarias	1.563.164
Cantabria	526.620
Castilla-León	2.509.768
Castilla-La Mancha	1.694.031
Cataluña	6.065.527
C.Valenciana	3.913.187
Extremadura	1.075.264
Galicia	2.723.763
Madrid	5.015.974
Murcia	1.084.394
Navarra	526.633
País Vasco	2.069.201
La Rioja	260.451
Ceuta y Melilla	133.185
<i>Fuente: Anuario Estadístico 1996. INE.</i>	

La población de la C.Valenciana supone en 1996 el *10% del total de población* española. Es la *cuarta Comunidad Autónoma en número de población*, sólo por detrás de Andalucía, Cataluña y Madrid, como se observa en el Gráfico 1.

Gráfico 1.

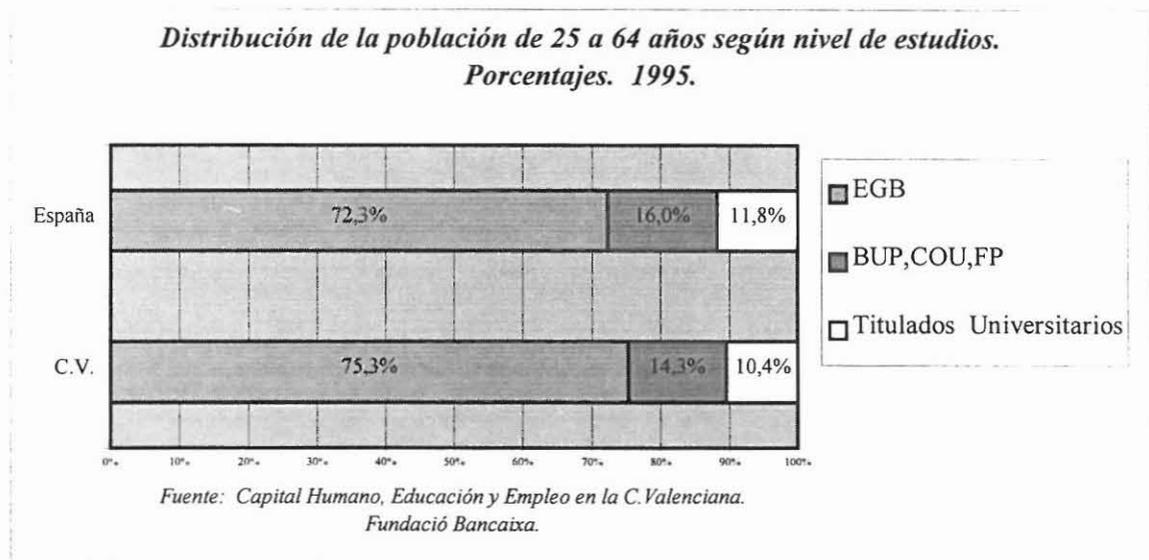


1.2 Datos sobre Educación.

En cuanto a los datos sobre Educación, la C.Valenciana cuenta con buenas estructuras para la Educación Universitaria. Así, el 6% de las Facultades y el 8% de Escuelas Universitarias de España pertenecen a esta región, así como el 8% del total de profesores universitarios. Además, desde el año 1991 a 1996 se produjo un incremento del 30% en el número de matriculaciones en la C.Valenciana (el 8,5% de los alumnos universitarios españoles se encuentran en esta región).

Sin embargo, y pese a estas importantes cifras, la C.Valenciana contaba en 1995 con un porcentaje de población con un título universitario (10,4%) menor que la media nacional (11,8%), resultados inesperados si se tiene en cuenta el potencial con el que cuenta esta región.

Gráfico 2.



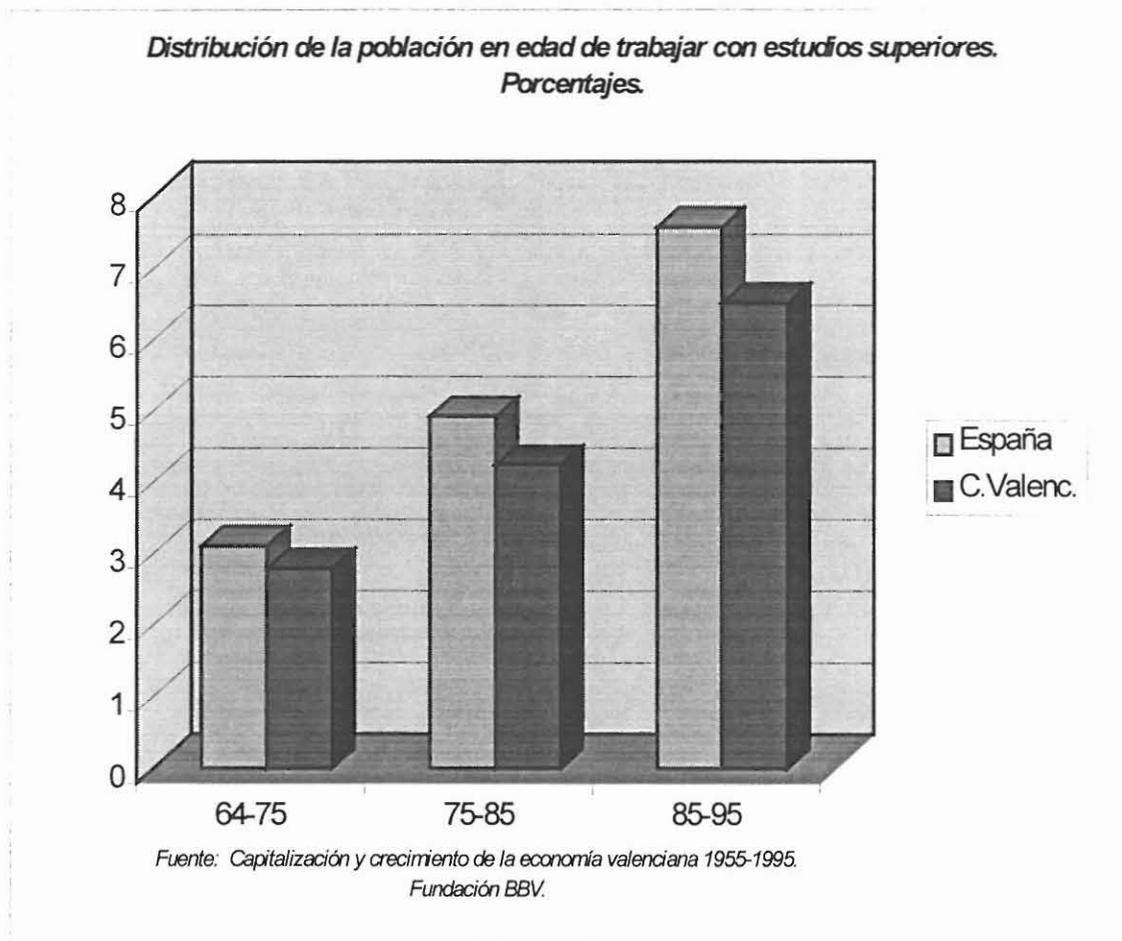
Cuadro 2.

<i>Estructura de la Educación Universitaria. Cifras absolutas.</i>			
	España	C.V.	%C.V./Esp.
Centros Universitarios (Curso 93/94)	849	59	7%
Alumnos Matriculados (Curso 93/94)	1.365.737	120.476	9%
Alumnos Graduados (Curso 92/93)	130.547	11.876	9%

Fuente: Anuario Estadístico 1996. INE.

En el Cuadro 2 se observa el importante número de centros, alumnos matriculados y graduados con los que cuenta la Comunidad Valenciana. Sin embargo, en ningún caso llega la 10% del total nacional, porcentaje que representa la población regional en el total de España.

Gráfico 3.



En los últimos 30 años ha habido un fuerte aumento en el porcentaje de población en edad de trabajar que cuenta con estudios superiores. Sin embargo, el porcentaje en la Comunidad Valenciana ha sido siempre inferior al dato total nacional. Así en los años 1964-75 el porcentaje de población con estudios superiores era de 3,11%, mientras que en la Comunidad Valenciana era del 2,79%. En los años 1975-85, ese porcentaje subió en el Estado hasta un 4,92%, por un 4,24% en la región. Por último, en el periodo 1985-95, en España ese porcentaje ya es del 7,57% y en la región valenciana del 6,51% (siendo superior el de la provincia de Valencia, con un 7,41%).

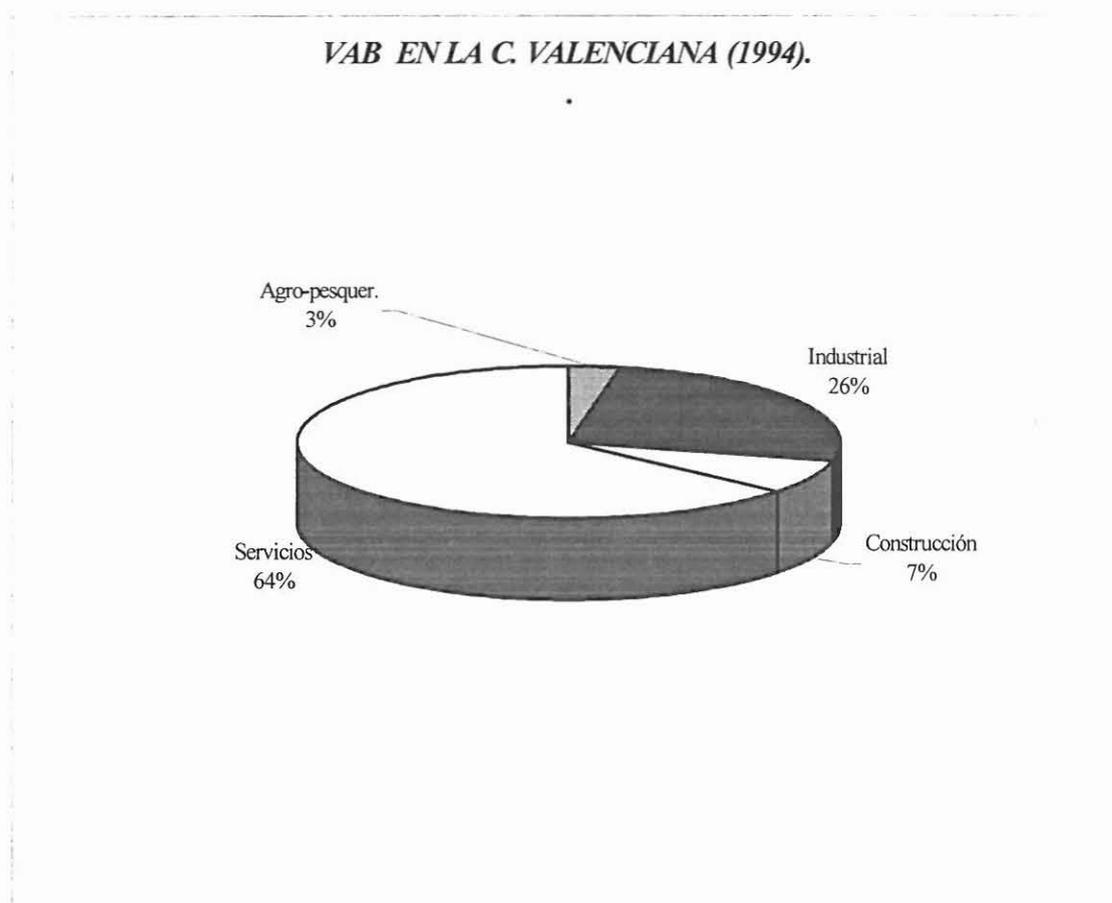
1.3 Datos Económicos.

Por último, y referente a los datos Económicos, en la C.Valenciana destacan sobremanera las exportaciones, a las que dedica una tercera parte de sus recursos económicos. Es una región en la que sus principales recursos productivos se deben a la Industria, con un peso en la composición de su VAB (26%) superior a la media nacional. El peso en Construcción y Servicios es similar a la media nacional.

En muchas de las variables macroeconómicas, las tendencias regionales son similares a las nacionales. Así, en los últimos 15 años, los datos del IPC han sido muy similares, algo que también ocurre en la tasa de crecimiento anual del PIB, donde los datos regional y nacional son similares y superiores ambos al dato de la UE-15. También ocurre en las cifras de la Producción per cápita, aunque en este campo España está aún por debajo de la media europea (el 76% en 1993).

Sin embargo, y pese a todo lo dicho anteriormente, la ganancia media mensual por trabajador es ligeramente inferior en la región (200.000 pts.) a la media nacional (220.000 pts.), aunque la tendencia es creciente en ambos casos.

Gráfico 4.



Fuente: Anuari Estadístic. C.Valenciana. 1996.

Se observa en la distribución que se lleva el sector servicios más del 60% del beneficio total de la economía, al igual que en el dato total español. Por detrás quedan el sector industrial, con algo más del 20%; el sector de la construcción, con algo menos del 10%; y el sector agrícola, con tan sólo un 3% en la C. Valenciana.

CAPITULO 2

LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

2.1 Estructura productiva de la Comunidad de Valencia y su significado en el conjunto nacional.

En la estructura productiva de la Comunidad *Valenciana destacan sectores como el de textiles, cuero y calzado* (Cuadro 3), que si bien ha bajado su porcentaje en cuanto a importancia (en 1983 tenía un 7,46% de la producción, mientras que en 1993 era de 4,3%), hay que resaltar la importancia de esta industria, ya que supera en 1993 en 150 puntos el Índice de especialización de España (en 1983 era ya de algo más 100).

Destaca también *la industria de minerales y productos no metálicos*, que aunque no ha subido mucho su porcentaje productivo, ha subido del 177 al 228 en cuanto al Índice de especialización nacional.

Superan también ampliamente la media nacional las *industrias del la madera, corcho y muebles de madera* (199 y 184) frente a la media nacional, respectivamente.

El sector con más porcentaje de participación en la producción regional es el de *servicios comerciales*. Por el contrario, hay que resaltar que el Índice de especialización de *la agricultura* apenas llega en 1993 al 63% de la media nacional.

Cuadro 3.

<i>Estructura regional de la producción.</i>				
	1983		1993	
	Porcentaje	Indice Especializ. Esp=100	Porcentaje	Indice Especializ. Esp=100
COMUNIDAD VALENCIANA	100		100	
Agricultura	5,64	96,81	2,9	63,13
Pesca	0,4	61,52	0,26	58,05
Productos energéticos y agua	1,48	44,69	3,13	80,97
Minerales y metales	0,81	54,92	0,26	43,34
Minerales y productos no metálicos	3,6	177,56	3,23	228,53
Productos químicos	0,98	51,37	1,5	101,78
Prod metálicos y maquinaria	3,3	60,75	3,2	77,94
Material de transporte	1,2	66,77	0,87	67,35
Prod alimenticios, bebidas y tabaco	3,66	92,35	3,62	100,36
Textiles, cuero y calzado	7,46	212,45	4,52	255,47
Papel, artículos de papel e impresión	1,02	69,16	1,23	87,63
Madera, corcho y muebles de madera	2,35	197,12	1,7	199,88
Caucho, plásticos y otras manufacturas	2,44	157,93	1,74	184,27
Construcción, ingeniería	6,65	107,15	7,13	92,07
Recuperación y reparaciones	4,07	115,11	2,94	119,11
Servicios comerciales	14,72	121,84	15,74	119,6

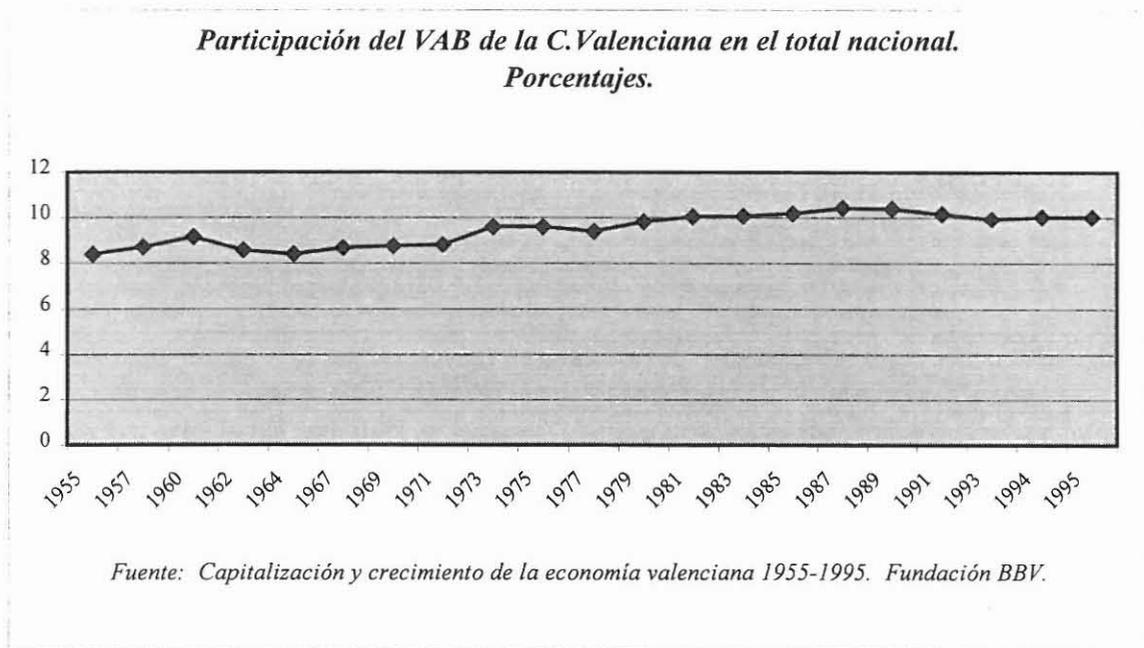
Hostelería y restuarantes	5,21	98,05	6,26	91,76
Transportes y comunicaciones	7,04	96,18	6	92,52
Crédito y seguros	4,27	84,74	6,33	91,85
Alquiler de inmuebles	6	114,06	6,98	121,33
Enseñanza y sanidad privadas	3,42	97,88	1,42	72,99
Otros servicios para la venta	5,35	83,25	6,63	85,58
Servicio doméstico	0,91	92,36	1,26	101,58
Servicios públicos	7,99	78,43	11,16	83,38

Fuente: Anuari Estadístic. C. Valenciana, 1996.

VALOR AÑADIDO BRUTO.

En cuanto a la participación en la economía nacional, el VAB regional ha pasado de ser el 9% del total español en 1980 a ser el 10% en 1995, destacando sobremanera la participación del sector Industrial y el de Servicios. Esto hace que *en lo últimos 30 años la tasa de crecimiento del VAB regional haya sido superior a la media nacional.*

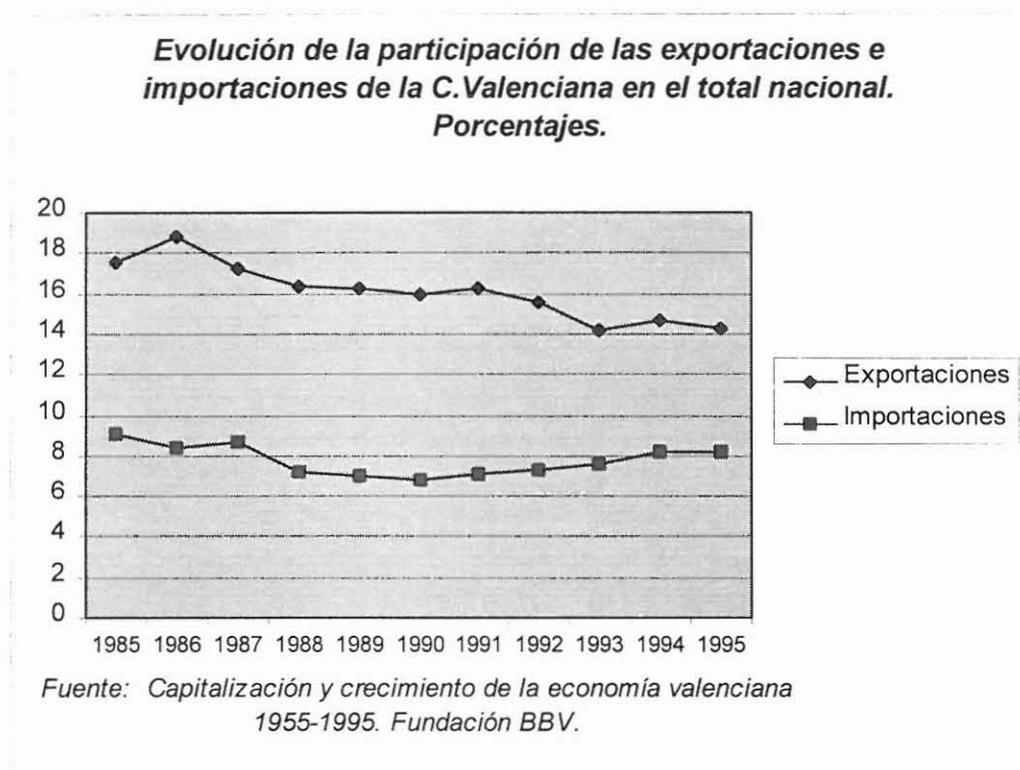
Gráfico 5.



La participación del VAB regional en el total nacional pasa de un 8,40 % en 1955 a un 10,04 % en 1995, mostrando en ello el *aumento de peso específico* que la economía valenciana adquiere en el conjunto de la economía española que se registra a partir de los años 70.

EXPORTACIONES E IMPORTACIONES

Gráfico 6.



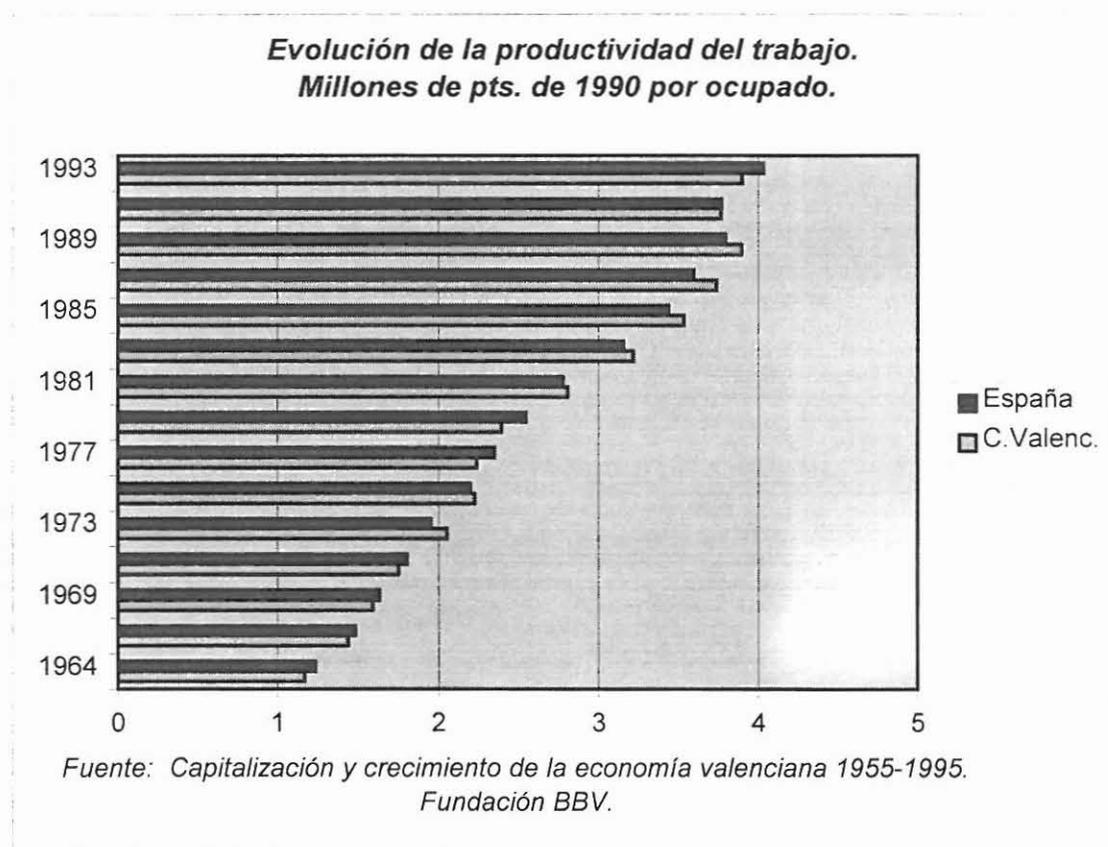
Las exportaciones valencianas vienen a suponer en el periodo 1985-95 entre el 15 y el 16 % de las exportaciones totales realizadas por la economía española, aunque se observa una trayectoria de pérdida de peso relativo. Esto denota la *mayor orientación exterior de la producción en la economía valenciana*.

Respecto a las *importaciones*, el porcentaje de participación regional es *sensiblemente inferior*, con un peso medio en el periodo 1985-95 sobre el total de importaciones realizadas por la economía española de poco menos del 8 %.

2.2 Evolución de la Productividad Número de empleados.

PRODUCTIVIDAD

Gráfico 7.



La productividad del trabajo valenciana muestra una gran tendencia creciente desde la década de los sesenta hasta los noventa, multiplicándose en pesetas constantes por 3,34 entre 1964 y 1993. El ascenso ha sido constante a lo largo de todo el periodo, con la ligera excepción de la segunda mitad de la década de los setenta, aunque también al final e los ochenta se observa una pequeña caída en su tasa de crecimiento que parece recuperarse en 1993.

Cuadro 4.

<i>Centros de cotización según número de trabajadores. C. Valenciana. 31 de marzo de 1995.</i>					
	Total	Sin trabajad.	De 1 a 25	De 25 a 250	Más de 250
Actividad Económica					
0	441	66	363	12	
1	509	2	475	26	6
2	3.681	11	3.233	412	25
3	5.778	20	5.443	299	16
4	17.042	96	15.812	1.111	23
5	12.443	100	11.899	438	6
6	46.703	329	45.428	918	28
7	5.456	15	5.241	4.547	12
8	11.183	41	10.842	276	24
9	19.433	163	18.438	776	58
NC	12		10	2	
Total	122.681	843	117.182	4.458	198

Fuente: Régimen General de la Seguridad Social.

Tanto en la C. Valenciana como en España el número mayor de empresas en Servicios y Construcción, y entre 1 y 10 trabajadores.

Las empresas Industriales de 11 a 250 trabajadores de la C.Valenciana suponen el 15% del total de empresas españolas con ese número de trabajadores.

Las empresas de Servicios de la C.Valenciana de 11 a 25 trabajadores suponen el 16% del total de empresas españolas en ese tramo de número de trabajadores.

CAPITULO 3

**MERCADO DE TRABAJO
EN LA COMUNIDAD DE VALENCIA**

3.1 Población activa.

En este capítulo se van a tratar las características de las poblaciones activa, ocupada y parada en la Comunidad Valenciana.

Entrando a analizar la población activa, la distribución de la población en edad de trabajar en la C.Valenciana y en España es similar, con un 55% de la población en edad de trabajar inactivos y un 45% entre ocupados y parados. Por sectores, tanto en la región como en el total nacional, el sector con más peso en la población ocupada es el sector Servicios, con un 60%; pero en la C.V. hay mayor proporción en la Industria (26%) que en todo el Estado (20%), y menos en Agricultura.

La población activa valenciana se componía en 1995 de un 8% de analfabetos, un 61% con EGB o FP1 terminado, un 16% con BUP, COU ó FP2 terminado. Las diferencias más reseñables de esta distribución con la media nacional son que en la C.Valenciana hay menos porcentaje de población activa con título universitario que en el total de España (18%).

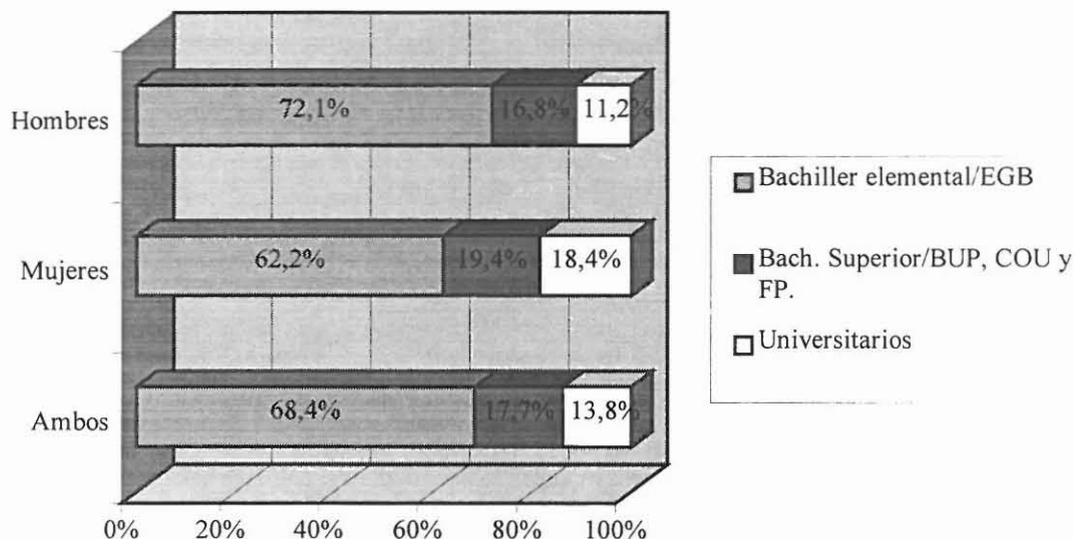
En todos los niveles educativos excepto diplomados y FP1 hay un mayor porcentaje de Mujeres que de Hombres activos; el grupo de edad más importante es el de 25 a 34 años.

Las tasas de actividad muestran que conforme aumenta el nivel de estudios aumenta espectacularmente la tasa de actividad, desde el 69% en población con EGB terminado, al 51% con BUP y al 86% con Licenciatura. Estos datos son inferiores en los datos agregados nacionales.

Sin embargo, hay un dato preocupante para la C.Valenciana, y es el de los años medios de escolarización. El dato regional es de 7,9 años de escolarización media. La media de España es de 8,1 años. Pero la C.Valenciana ocupa el 11º lugar dentro de las CC.AA. en este dato, muy lejos de Comunidades como País Vasco, Cataluña o Madrid, con 10 años de escolarización media.

Gráfico 8.

*Distribución de la población en edad de trabajar, por estudios.
Comunidad Valenciana. 1995.*



*Fuente: Capital Humano, Educación y Empleo
en la C. Valenciana.
Fundació Bancaixa.*

Porcentualmente respecto al total de cada género, *hay más mujeres universitarias que hombres en la población de 25 a 64 años* y más mujeres que han terminado el Bachiller superior o la Formación Profesional de Segundo Grado. La trascendencia de este hecho es indiscutible, pues frente a la situación dominante hasta hace pocos decenios, cuyo reflejo hoy es la situación existente entre los más mayores, *las mujeres han mejorado mucho sus niveles de formación*. En estos momentos, las cifras indican que, entre los más jóvenes, las cualificaciones femeninas superan ligeramente a las de los varones. Entre las personas que decide incorporarse al desempeño de una ocupación, esta diferencia a favor de las mujeres es muy apreciable ya que para el conjunto de la

población activa total (no sólo los más jóvenes), cuentan en promedio con medio año más de escolarización.

Ofrecer una explicación en este hecho no es sencillo con la información disponible en la actualidad. Sería necesario contar con datos estadísticamente significativos tanto acerca de las diferentes actitudes de hombres y mujeres respecto al mercado laboral como de las distintas exigencias que éste plantea a unos y otras. Es posible que los *mayores niveles educativos de las mujeres puedan ser considerados una respuesta a sus mayores dificultades para encontrar empleo*, a la vista de las cuales deciden proseguir su formación. En todo caso, y sin negar la existencia de situaciones de discriminación basada en la preponderancia de los valores masculinos, para la explicación rigurosa de esta discriminación desde la perspectiva económica, es necesario huir de planteamientos simplificadores que suelen negar el comportamiento racional de los empleadores a la hora de perseguir sus objetivos.

Lo que se trata de plantear es que, sin duda, en la sociedad valenciana actual se dan comportamientos discriminatorios hacia las mujeres en el mercado laboral. Pero si se desea progresar en su corrección de manera eficaz, de entre estos comportamientos deberían separarse aquellos derivados de los costes que han de internalizar las empresas (por ejemplo las bajas por maternidad), de los que son sólo consecuencia de las actitudes o valores de los empleadores. Las primeras, a diferencia de estas últimas, son biológicamente inevitables y, por tanto, la reflexión debería orientarse hacia cómo deben repartirse socialmente los costes en que se incurre al mantener una determinada tasa de crecimiento demográfico. Por otro lado, no deja de ser destacable que, en el caso de que la situación responda a un contexto discriminatorio, los datos parecen indicar *que las mujeres valencianas vienen utilizando una estrategia de aumentar sus niveles de formación para paliar sus efectos*.

3.2 Población ocupada.

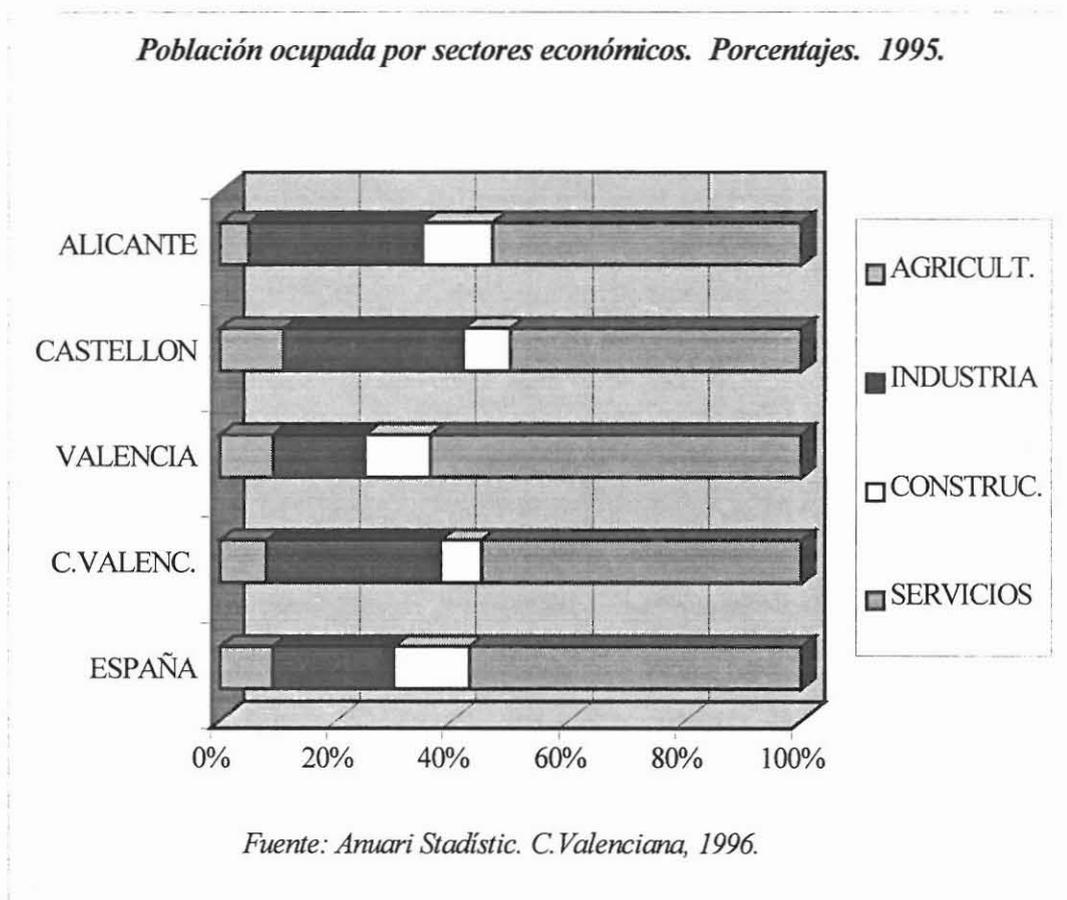
Los datos para la población ocupada reflejan la mayor importancia relativa de la industria en la C.Valenciana con respecto a España. La industria tiene un porcentaje mayor de la población ocupada en la C. Valenciana.

Se observa en los últimos 20 años un desplazamiento de la población que tiene trabajo hacia el sector servicios. La agricultura ha perdido muchos trabajadores.

La tasa de ocupación aumenta conforme aumenta el nivel de estudios. La tasa es aún mucho menor en mujeres que en hombres.

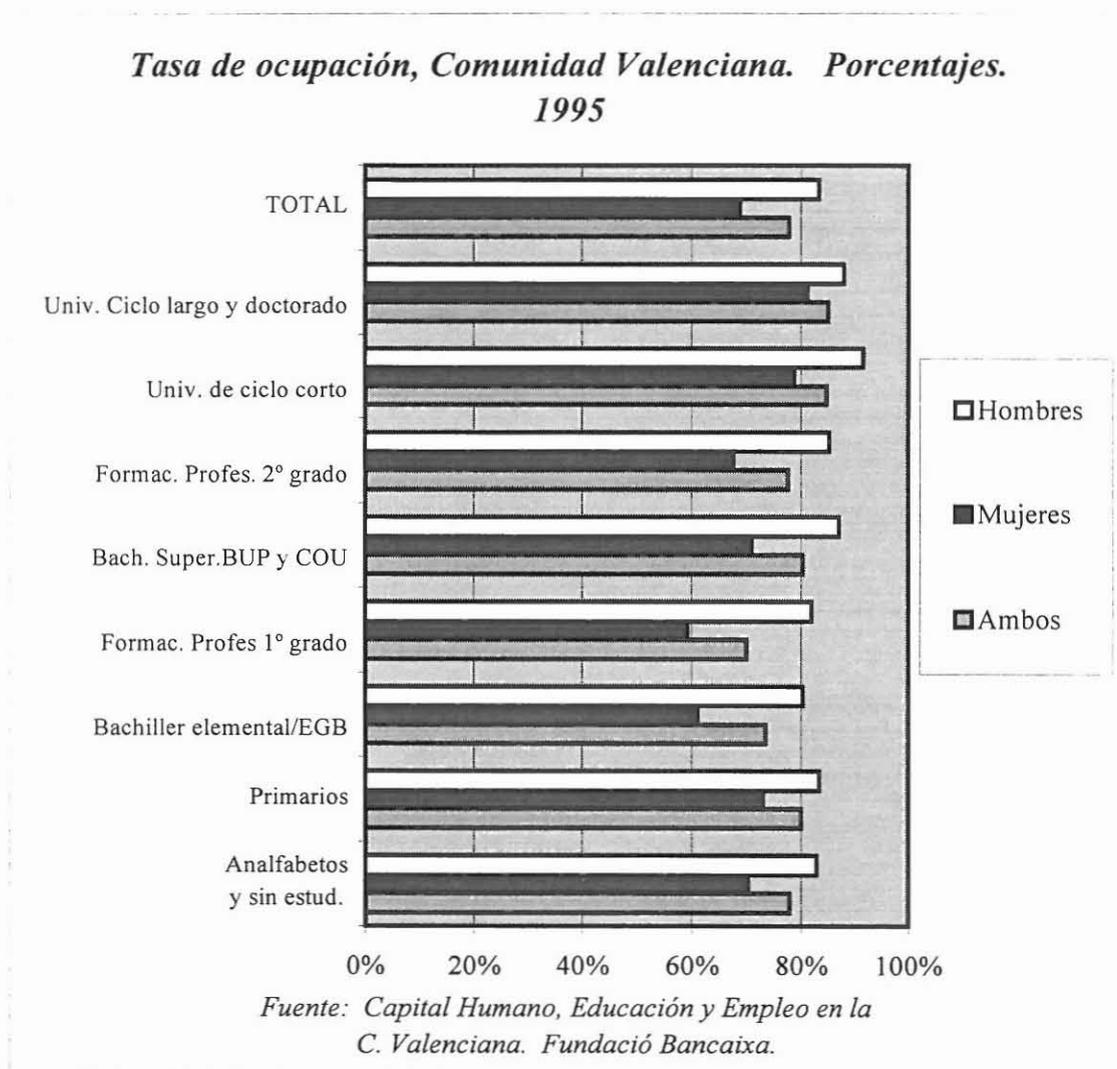
El porcentaje mayor de licenciados ocupados en la C. Valenciana se sitúa en Educación, Sanidad, en Servicios a las Empresas y en Finanzas.

Gráfico 9.



Tanto en la C. Valenciana como en el total nacional, destaca el *sector Servicios*, con más de la *mitad de la mitad de la población ocupada*. El porcentaje en Agricultura es menor en el caso regional, excepto en la provincia de Castellón. En todas las provincias valencianas hay un porcentaje de población mayor dedicada a la industria.

Gráfico 10.



A mayor cualificación educativa, mayores oportunidades de inserción laboral. Para todos los niveles el porcentaje de ocupados sobre la población total es superior en los hombres que entre las mujeres, pero la diferencia se reduce notablemente conforme aumenta la titulación. Así, un 71% de mujeres con estudios secundarios están ocupadas, con un 87% de los hombres; y un 81% en el caso de las universitarias, frente a un 88% de hombres con dicha titulación.

3.3 Población en paro.

Las tasas de paro son similares a las del resto del Estado, en todos los niveles educativos, reflejan una disminución de la tasa conforme se aumentan los niveles educativos. Las mujeres tienen una tasa de paro superior a los hombres.

La Comunidad de Valencia está entre las regiones españolas que más empleo neto crean, pero esto no parece repercutir por ahora en una mayor oferta de empleo para los Titulados Universitarios. Es de esperar que se modificarán las cualificaciones requeridas en la estructura productiva Valenciana, y con ello se incremente la oferta de empleo para los niveles más altos de formación.

Gráfico 11.

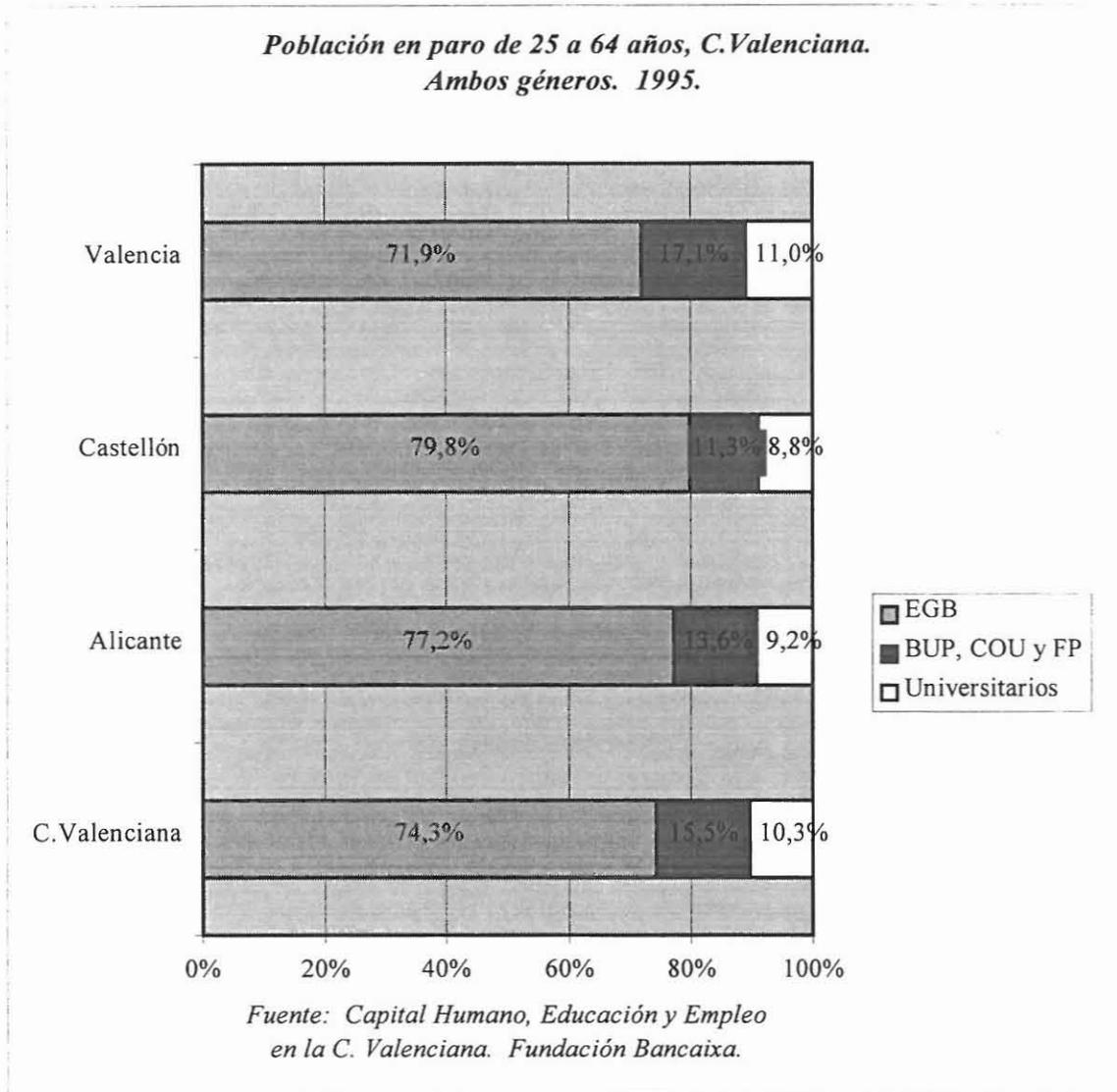
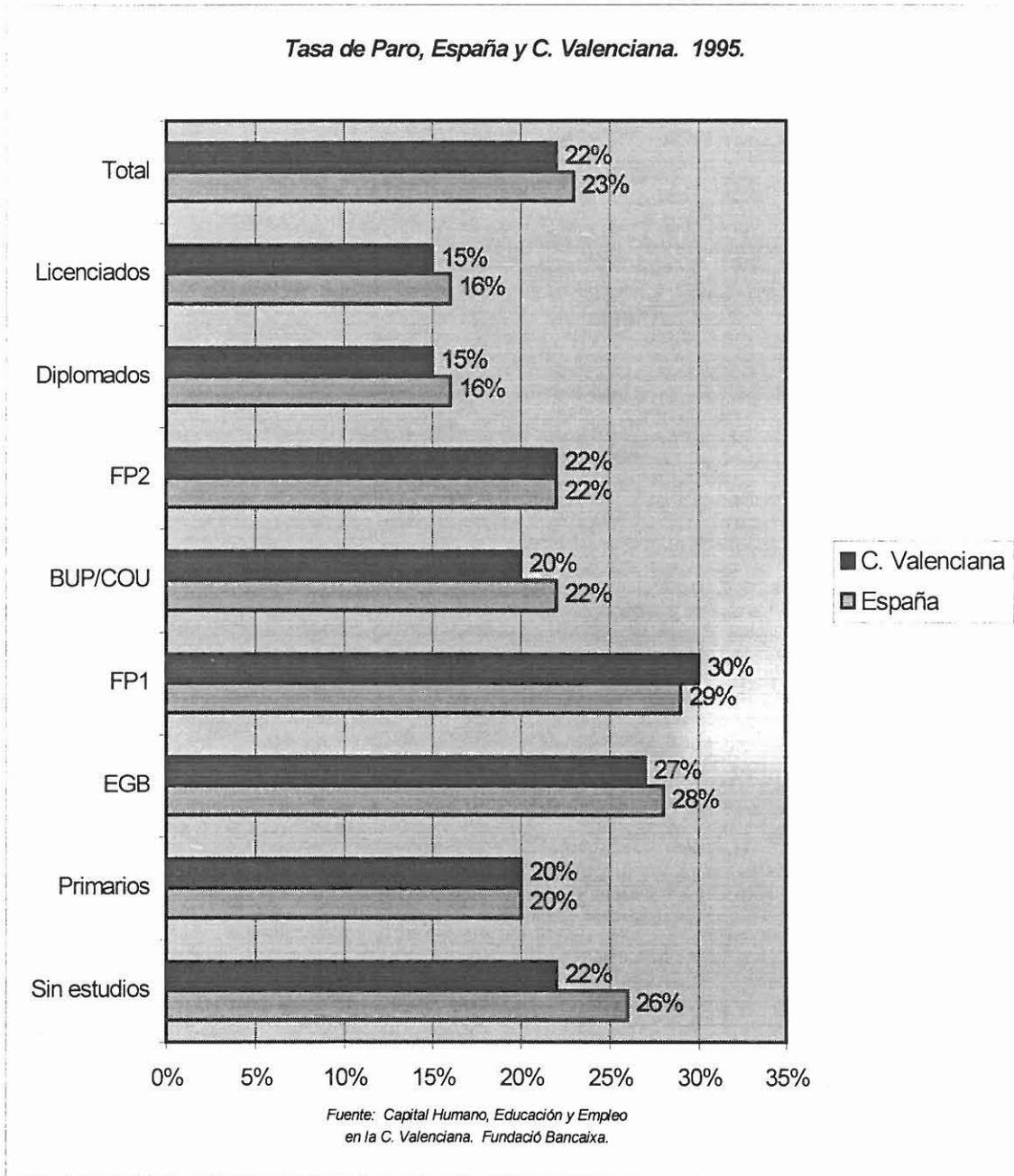


Gráfico 12.



Siendo grave, *la situación valenciana desde la perspectiva del desempleo se encuentra próxima al promedio español*. La tasa de paro según la EPA era en 1995 del 22,8 por ciento para el conjunto estatal, frente al 22,3 en la Comunidad Valenciana, y es necesario tener en cuenta que la tasa de actividad valenciana es superior a la media española. La comparación de las tasas de paro por niveles de estudios, sintetizadas en el gráfico anterior, muestra un rasgo de interés: en casi todos los niveles de estudios, entre los que destacan los universitarios, *la tasa de paro de la Comunidad Valenciana se encontraba por debajo de la española*, hallándose por encima de manera destacada sólo en FP1 que, junto con las de analfabetos y sin estudios, son las más altas.

En conjunto, el 69 por ciento de los parados españoles mayores de 25 años han cursado estudios primarios o inferiores, el 20 por ciento estudios medios o superiores y el 11 por ciento estudios universitarios, frente a los valores respectivos para la Comunidad Valenciana del 75 por ciento, 15 por ciento y 10 por ciento.

En la distribución de tasas de paro por Comunidades Autónomas, la Comunidad Valenciana se encuentra en una situación intermedia entre las del norte y las del centro y sur.

Aunque de la información disponible para otros países europeos se concluye que las tasas de paro son menores cuanto mayor es la cualificación educativa de los trabajadores, esta situación no es exactamente la deducible los datos valencianos. En el nivel más elevado de estudios, los universitarios de ciclo corto y ciclo largo, sí se cumple que la tasa es la más baja. Pero las tasa más elevadas no se sitúan en el extremo opuesto, en los menores niveles educativos, sino entre los que cuentan con un título de Formación profesional de Primer Grado. La situación parece mostrar una fuerte inadaptación de este tipo de estudios a las necesidades del mercado.

Parece imprescindible, por tanto, *ajustar el aumento de la cualificación educativa y las demandas laborales de mayor formación en ciertas ocupaciones y empleos*.

Gráfico 13.

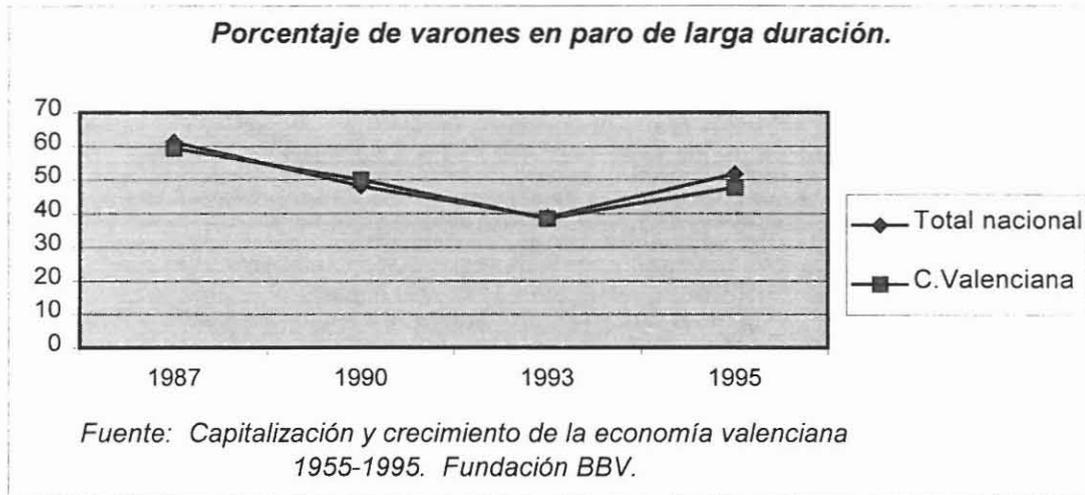
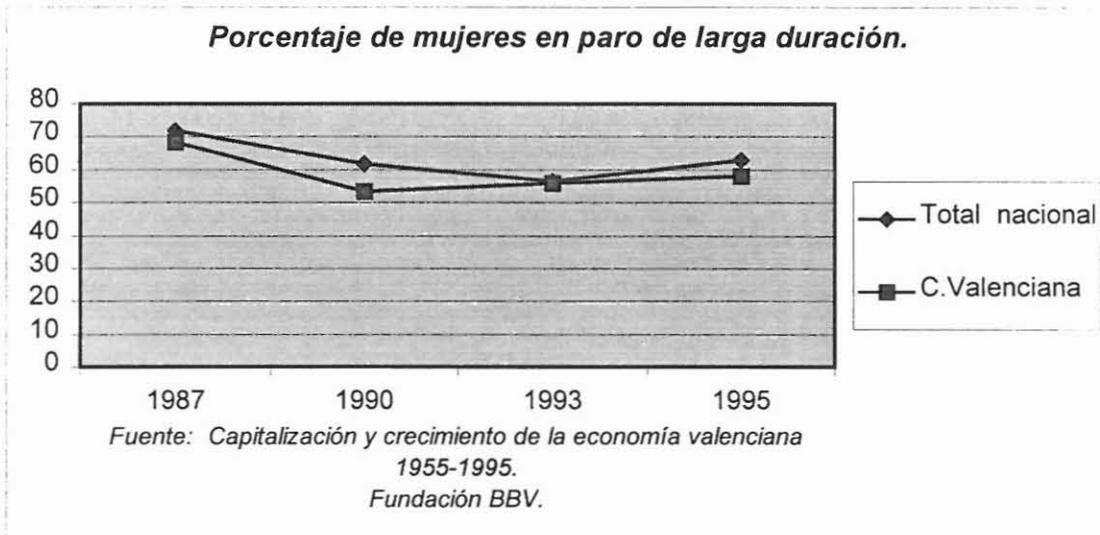


Gráfico 14.



Se observa una incidencia del paro de larga duración en la región similar a la media nacional, compartiendo la característica común de su mayor incidencia en hombres que en mujeres. En 1995 la proporción de desempleados de larga duración sobre el total de parados en la Comunidad Valenciana (el 47,8% para los hombres y el 58,1% para las mujeres) se sitúa significativamente *por debajo de la media del Estado*.

CAPITULO 4

FORMACION UNIVERSITARIA

4.1 Matriculados Universitarios. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.

En este capítulo se van a exponer los datos sobre Matriculaciones y Graduaciones Universitarias de la Comunidad de Valencia, en comparación con el Total Nacional. En primer lugar se analizarán los datos Totales y después los datos en Titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas. Se desglosarán los datos para Ciclo Largo y Ciclo Corto en ambos casos. Por último, se analizarán las Tendencias de los últimos años.

Las cifras sobre Matriculaciones Universitarias totales en la Comunidad de Valencia suponen apenas el *9,04% de las Matriculaciones totales de España*. Hay que tener en cuenta que *la población de la región es el 10% del total nacional*.

Las Matriculaciones de la C. Valenciana en titulaciones de *Ciclo Largo* suponen el *8,78% de las totales nacionales*. En las titulaciones de *Ciclo Corto* este porcentaje sube al *9,4%*.

Cuadro 5.

Matriculaciones Universitarias. Todas las Titulaciones. Curso 96/97.

• ESPAÑA	1.551.969
• C. VALENCIANA	140.350

Fuente: Anuario de Estadística Universitaria 1997/1998.

Dentro de la rama de Ciencias Sociales se incluyen las siguientes titulaciones: Económicas, Empresariales, Derecho, Psicología, Sociología y Políticas, de Ciclo Largo. Y Estudios Empresariales, Relaciones Laborales (antiguos Graduados Sociales) y Trabajo Social, de Ciclo Corto.

El porcentaje de Matriculados Totales en la C.Valenciana en esta rama supone apenas el 7,8% de los totales nacionales.

En las Titulaciones de *Ciclo Largo*, el porcentaje de Matriculados regionales es aún menor, *el 7,1%*, En las Titulaciones de *Ciclo Corto* el porcentaje regional es algo mayor, *y se acerca a la cifra de referencia del 10%*.

Cuadro 6.

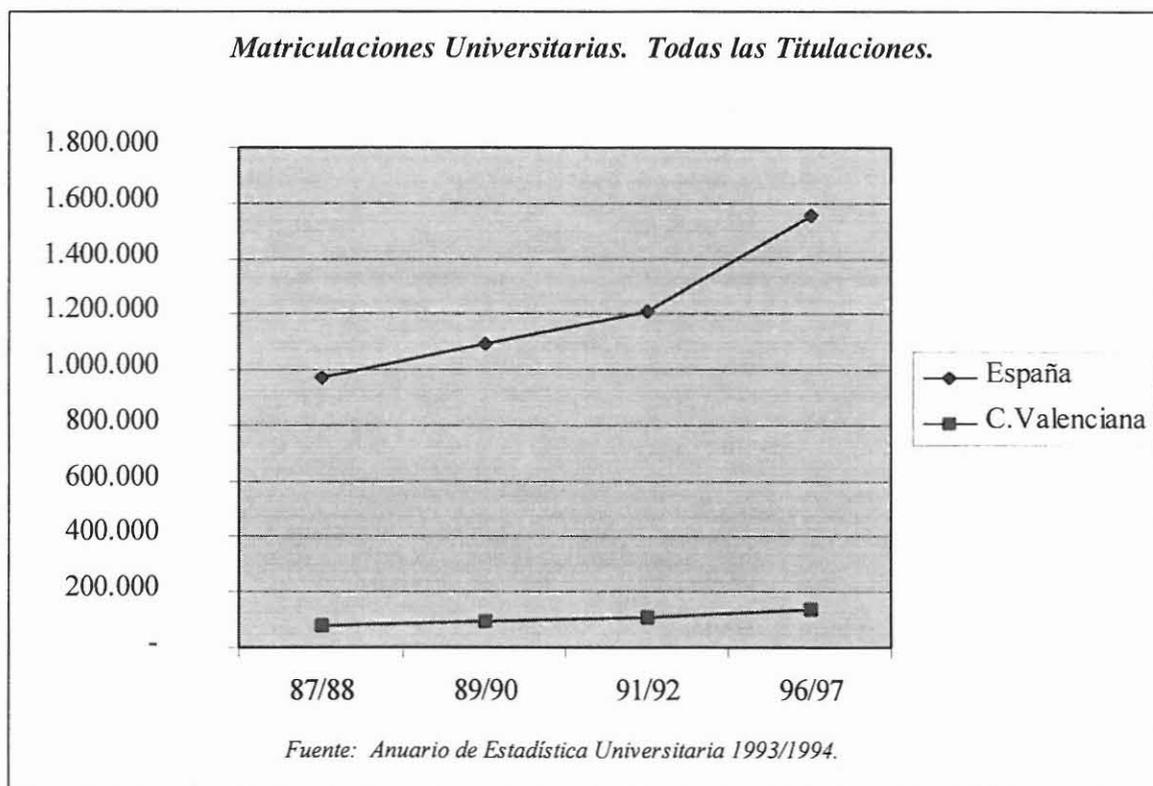
Matriculados Universitarios Totales en Ciencias Sociales y Jurídicas.	
Curso 96/97.	
• ESPAÑA	800.381
• C.VALENCIANA	62.511

Fuente: Anuario de Estadística Universitaria 1997/1998.

4.2 Tendencia en Matriculados Universitarios.

Los datos reflejan un *gran aumento en las matriculaciones universitarias a partir de los años noventa*. Esto se observa tanto para los datos totales como para las titulaciones en Ciencias Sociales y Jurídicas. El porcentaje de matriculaciones de la C.Valenciana con respecto a las totales nacionales *ha disminuido a partir de la década de los noventa*, tanto en datos totales como para Titulaciones en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Gráfico 15.



4.3 Graduados Universitarios. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.

El porcentaje de Graduados Universitarios de la C.Valenciana con respecto al total nacional es *mayor que el dato reflejado antes para las matriculaciones*. También es *mayor al 10%* que se toma como referencia, al ser el porcentaje de población de la Comunidad Autónoma con respecto al total de población en España.

El porcentaje de Graduados totales en la C.Valenciana sobre el total nacional es del 11,12%. Desglosando estos datos, este porcentaje es del 10,04% en las titulaciones de Ciclo Corto; y es del 12, 82% en las titulaciones de Ciclo Corto.

Cuadro 7.

Graduados Universitarios. Todas las titulaciones. Curso 95/96.

• ESPAÑA	173.298
• C. VALENCIANA	19.284

Fuente: Anuario de Estadística Universitaria 1997/1998.

El porcentaje de Graduados Universitarios en esta rama en la C.Valenciana con respecto al total nacional se sitúa en el 10.46%. Desglosando este dato, en las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas de Ciclo Largo el porcentaje es apenas del 9,3%; por el contrario, es destacable el porcentaje e las titulaciones de Ciclo Corto, donde los graduados regionales suponen un 12% de los totales nacionales.

Cuadro 8.

<i>Graduados Universitarios en Ciencias Sociales y Jurídicas. Curso 96/97.</i>	
• ESPAÑA	93.545
• C. VALENCIANA	9.785

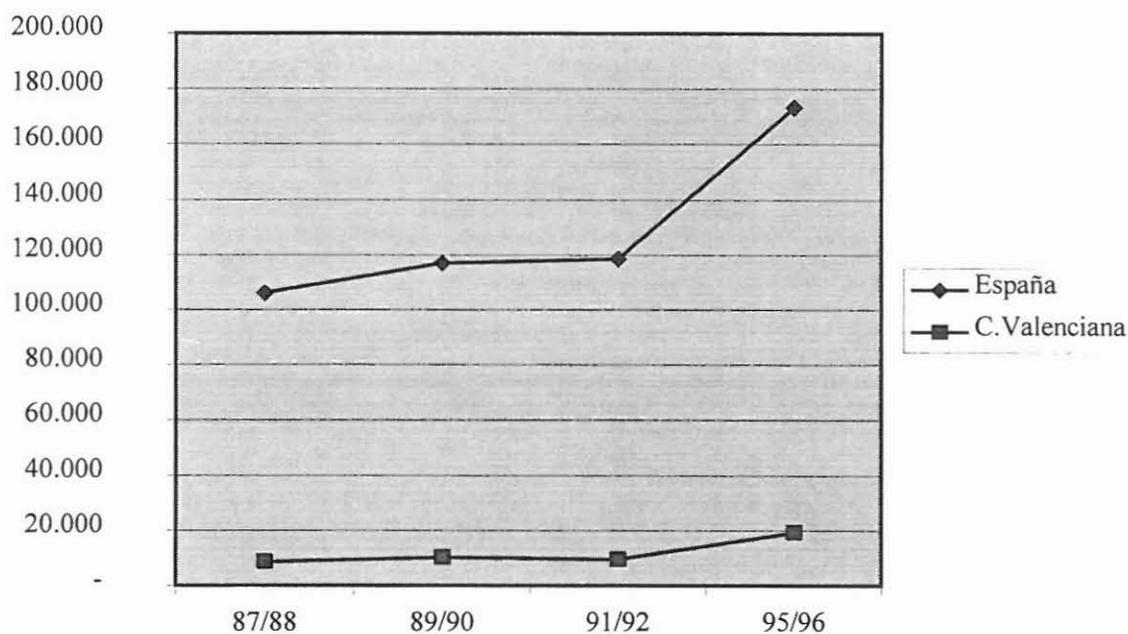
Fuente: Anuario de Estadística Universitaria 1997/1998.

4.4 Tendencia en Graduados Universitarios.

Al igual que ocurre en los datos sobre Matriculaciones, se produce un *fuerte aumento en el número de Graduados a partir de los años noventa*, tanto en el dato total como en titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas. El porcentaje de Graduados de la C.Valenciana con respecto al total de España *disminuye fuertemente desde comienzos de los noventa*, tanto en datos totales como en la Rama Social y Jurídica.

Gráfico 16.

*Tendencia en Graduados Universitarios. Todas las Titulaciones.
Curso 95/96.*



Fuente: Anuario de Estadística Universitaria 1993/1994.

CAPITULO 5

<p>EL DESEMPLEO EN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS</p>
--

5. EL DESEMPLEO EN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS.

En este capítulo se van a intentar comprender las características de un importante colectivo como son los titulados universitarios en situación desempleo.

La sociedad ha hecho un esfuerzo para formarse. Se ha visto en el capítulo anterior el aumento en el número de matriculaciones y graduaciones universitarias, principalmente a partir del comienzo de la década de los años 90. Es un cambio producido sobre todo por la generación nacida en los años 70 y que ha acudido a la universidad en gran número, debido a:

- Mejora del nivel de vida
- Necesidades de formación debidas al aumento del paro en los últimos 20 años
- Facilidades para entrar en la universidad:
 - ⇒ mejora de las infraestructuras (aumento del número de universidades)
 - ⇒ becas, ayudas al estudio

Este esfuerzo para formarse era atrayente a priori. Se ha visto en el Capítulo 3 cómo en la distribución del número de desempleados, tan sólo el 10% son titulados universitarios. Y la tasa de paro también es concluyente: 22% como dato total y 15% para titulados universitarios. Estos datos invitaban a la sociedad a formarse.

En la Comunidad Valenciana el porcentaje de personas que se lanzó a la formación universitaria fue menor a la media nacional. Sin embargo, esta región tiene unas altas tasas de actividad y se encuentra entre las Comunidades españolas que crean una mayor empleo neto. Pero esto es debido a la estructura productiva de la Comunidad

Valenciana, especializada en sectores en los que históricamente no se ha necesitado mucha formación para la mano de obra.

El desajuste entre la oferta de titulados universitarios y la demanda actual de las empresas da como resultado un gran número de personas que han tenido un coste social en formación y que permanecen como un stock inactivo.

En este capítulo se va analizar a este colectivo de desempleados que constan de un título universitario, haciéndolo primero a nivel nacional y, posteriormente, a nivel de la Comunidad de Valencia.

5.1 Ambito Nacional. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.

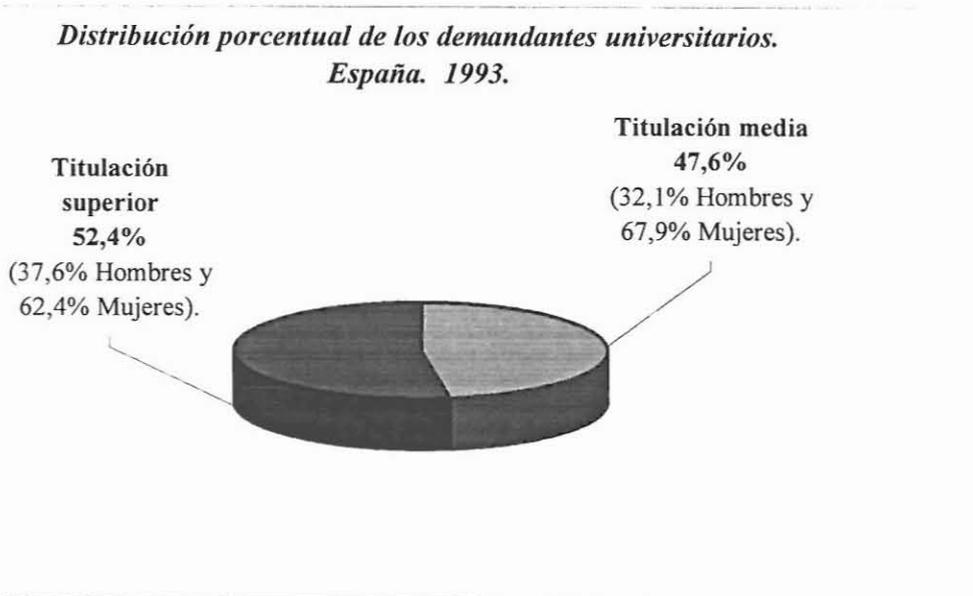
Características Generales.

- **Titulación Superior y Media.**

El desempleo en titulados universitarios se encuentra *distribuido casi a partes iguales entre titulados superiores y titulados medios.*

Es destacable que *el porcentaje de mujeres en paro es mucho mayor al de hombres, en los dos casos.*

Gráfico 17.

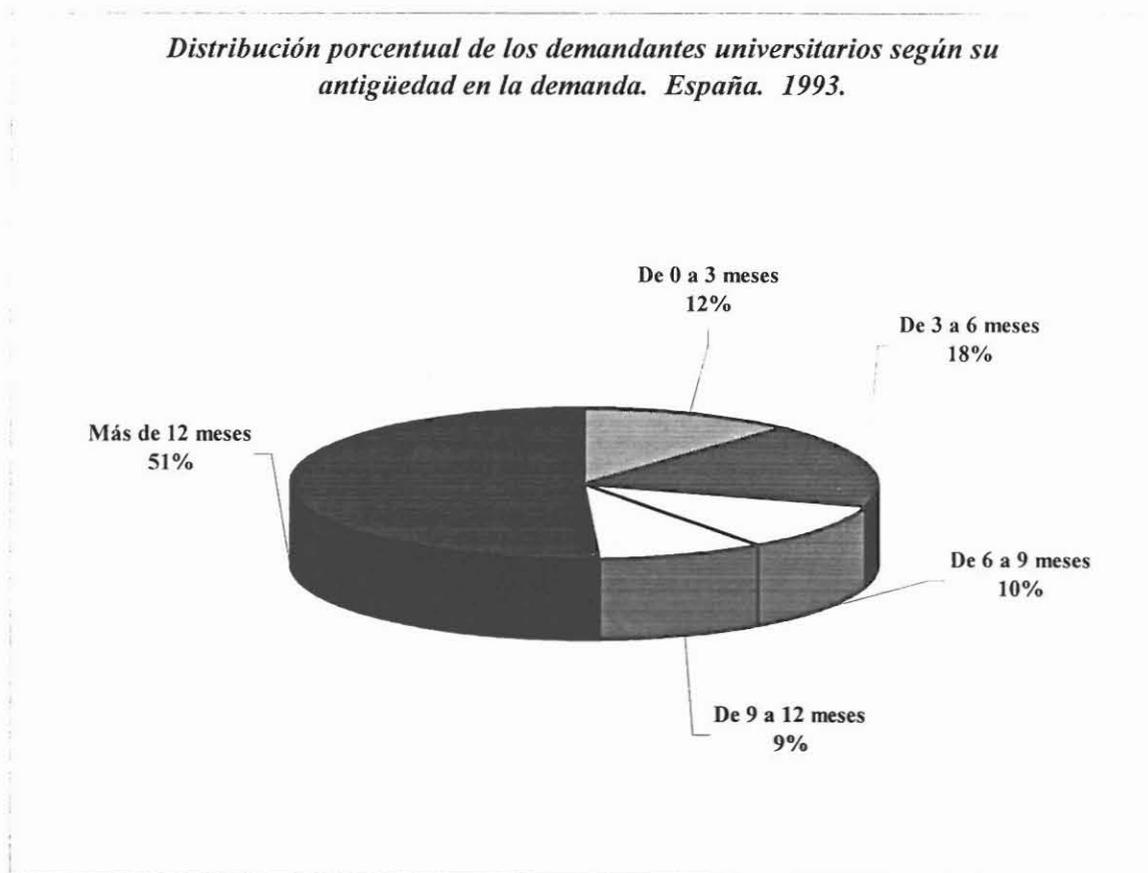


Fuente: *El mercado laboral de los titulados universitarios. INEM 1995.*

- **Antigüedad en la demanda.**

La mitad de los demandantes de empleo lleva más de un año sin conseguir trabajo. Son los parados de larga duración. Por el contrario, tan sólo el 30% tarda menos de medio año en conseguir trabajo.

Gráfico 18.



Fuente: *El mercado laboral de los titulados universitarios. INEM. 1995.*

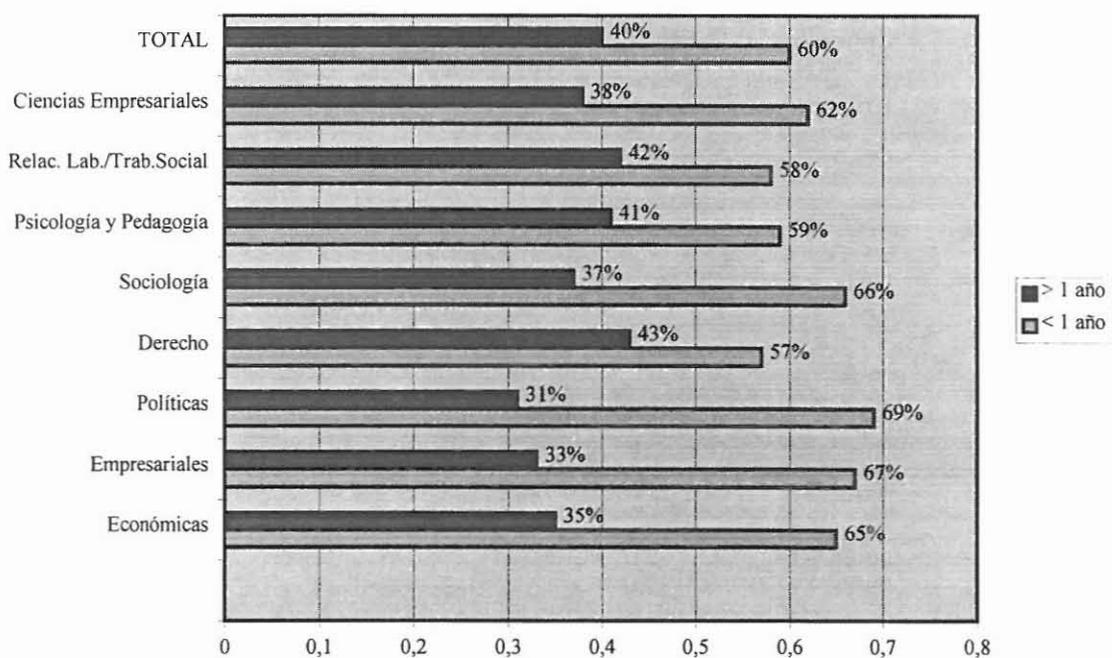
- **Por antigüedad de la demanda.**

Las titulaciones en las que hay que esperar más tiempo para conseguir empleo son las diplomaturas, excepto Estudios Empresariales.

En las licenciaturas los porcentajes de parados de larga duración son menores. Caso especial es el de la titulación de Derecho, en el que más de un 40% llevan más de 1 año sin empleo.

Gráfico 19.

Parados titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas según antigüedad de la demanda. España. Enero 1998.



Fuente: INEM. Enero 1998.

5.2 Ambito Comunidad de Valencia. Totales. Ciencias Sociales y Jurídicas.

El número de desempleados en esta rama en la C. Valenciana supone el 9% del total nacional. Es menor al 10%, que es el porcentaje de población de la C.Valenciana sobre el total de España, debido al menor porcentaje de población con título universitario en la C.Valenciana que en España.

Al igual que en el total nacional el grupo mayor es el de los titulados en Derecho.

Cuadro 9.

<i>Número de parados en titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas. Distribución por género. Números absolutos.</i>			
COMUNIDAD VALENCIANA.			
	Nº Parados	Hombres	Mujeres
Económicas	439	203	236
Empresariales	456	191	265
Políticas	30	10	20
Derecho	1.386	400	986
Sociología	95	25	70
Psicología y Pedagogía	1.363	199	1.164
Relac. Lab./Trab.Social	1.611	338	1.273
Ciencias Empresariales	972	373	599
TOTAL	6.352	1.739	4.613
<i>Fuente: INEM. Enero 1998.</i>			

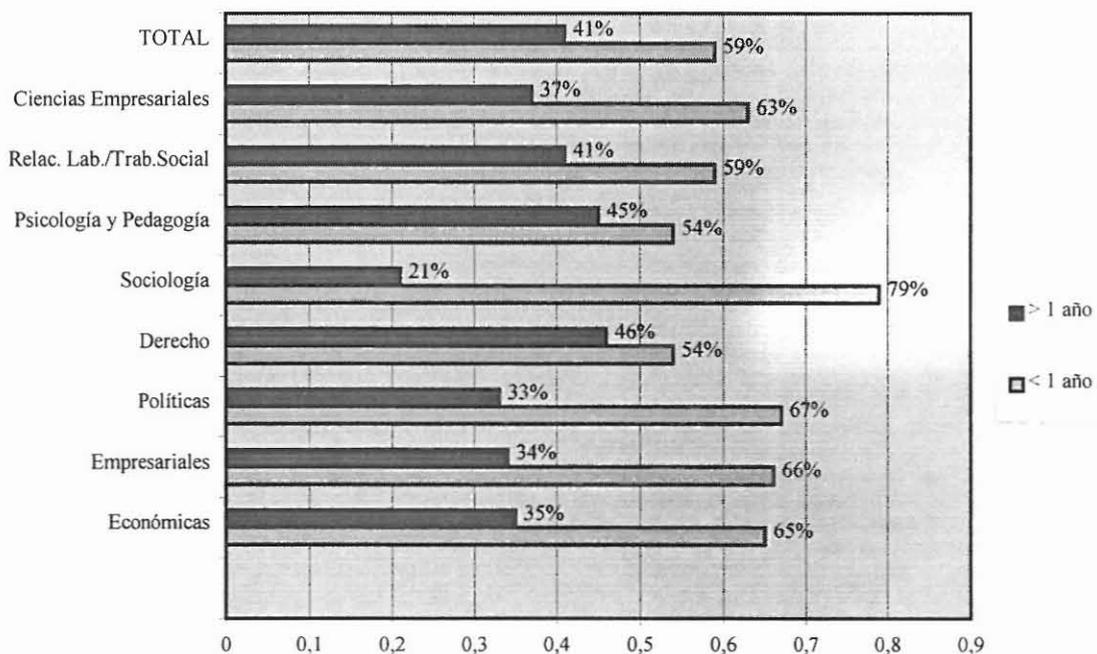
- **Por antigüedad de la demanda.**

No hay diferencias reseñables con el resto del Estado. Casi un 60% de llevan menos de 1 año en situación de desempleo.

Es destacable la situación en Sociología, donde tan sólo el 21% son parados de larga duración. Por el contrario, en Derecho ese porcentaje es casi del 50%.

Gráfico 20.

Parados titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas según antigüedad de la demanda. C. Valenciana. Enero 1998.



Fuente: INEM. Enero 1998.

CAPITULO 6

**LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
Y LOS RECURSOS HUMANOS**

6. LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y LOS RECURSOS HUMANOS.

INTRODUCCION

Este capítulo pretende desarrollar dos temas claramente interrelacionados:

- Hacia qué tipo de Empresa vamos: características que debe tener hoy día una Empresa para que nos ofrezca garantía de éxito: **LA EMPRESA DEL AÑO 2.000.**
- Qué perfil de profesionales va a necesitar esa Empresa para tener éxito en su cometido: **LOS RECURSOS HUMANOS AÑO 2.000.**

Este segundo punto engarza con los titulados universitarios en paro:

- ¿Cuál es el perfil de profesionales que la Empresa requiere o va a requerir?
- ¿Qué formación complementaria necesitan para obtener la cualificación que se pide?

A estas preguntas se responde en la propuesta final de este estudio.

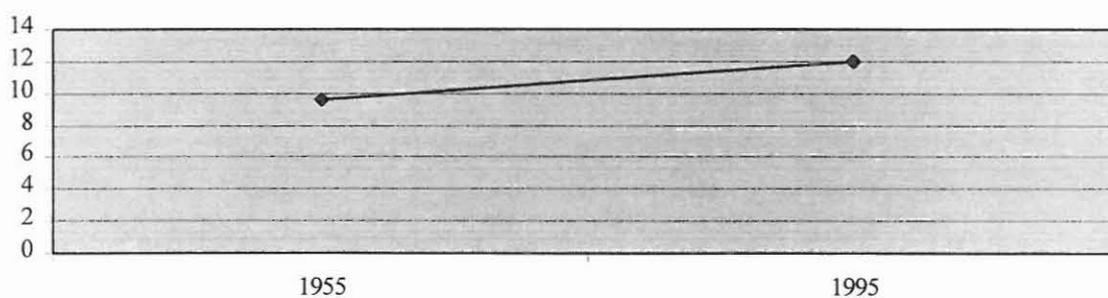
6.1 La empresa del año 2.000.

1. La Empresa año 2.000: descripción por exigencias

Es a partir del *Plan de Estabilización* de 1959 cuando la economía valenciana pasa a participar plenamente de la honda de prosperidad general que recorre la economía española. Con una particularidad importante: los quince años que separan el Plan de los inicios de la crisis energética asisten a una modificación de la estructura económica valenciana en la que el sector industrial adquiere carácter protagonista. No solamente se produce el despegue definitivo de un gran número de actividades industriales con un importante pasado artesanal en la región - muebles, tejidos, calzado, cerámica, juguetes - sino que se consolidan también nuevas industrias y cambia el peso relativo de la región en el contexto español. Pasa, de representar el 9,6% de la producción industrial española en 1955, a un 12% a mediados de los noventa. El auge de la construcción, estimulada por el fuerte crecimiento demográfico y por el desarrollo del turismo, contribuye también de forma sustancial en estos años a la expansión económica de la región.

Gráfico 21.

Peso de la producción industrial de la C.Valenciana en el total de la producción industrial española. Porcentajes.



Fuente: Capitalización y crecimiento de la economía valenciana 1955-1995. Fundación BBV.

Mayor cualificación de la fuerza laboral

Los importantes avances registrados en la productividad del trabajo se apoyan en la intensificación del capital - elevación de la ratio capital/trabajo - y en la mayor eficiencia del uso de los factores de producción - productividad total de los factores - A este elemento se le suele denominar “progreso Técnico” y comprende una serie compleja de componentes: desde la mejora en las técnicas productivas aplicadas en la gestión empresarial y la mejora de la dotación de infraestructuras públicas, hasta *los resultados positivos de la creciente cualificación de la fuerza laboral.*

La consolidación del *Mercado Unico Europeo y el horizonte de la unión monetaria configuran un entorno crecientemente competitivo para la economía de la Comunidad Valenciana, con una disolución progresiva de la diferencia entre el mercado interno español y el resto de los mercados de los países miembros de la Unión Europea. Esto traerá las siguientes consecuencias:*

- * **REDUCCION DE COSTES a través de mejoras técnicas.**
- * **REDUCCION DE COSTES por ventajas comparativas de especialización comercial.**
- * **PRESION COMPETITIVA que empujará a las empresas a:**
 - 1,- **MEJORAR SU ORGANIZACIÓN.**
 - 2,- **INCREMENTAR LA CALIDAD.**
 - 3,- **DIVERSIFICAR SUS PRODUCTOS**

Por último, *el desarrollo de formas más eficientes de Organización interna de la Empresa, pasa frecuentemente por una especialización de funciones que en la práctica no constituye una opción factible para las Empresas pequeñas.* La contratación de estos servicios especializados es la solución por la que habrá que optar, rompiendo en muchos casos inercias ancestrales.

La cualificación de los recursos humanos se ve como imprescindible para lograr y mantener la empresa de los años próximos, y en este punto los datos valencianos ofrecen una imagen modesta en relación a las regiones más avanzadas. La cualificación del capital humano, obtenida por los años de estudios de la población ocupada, da una media es de 8 años en la Comunidad Valenciana frente a 8,3 en el conjunto de la geografía española.

Gráfico 22.

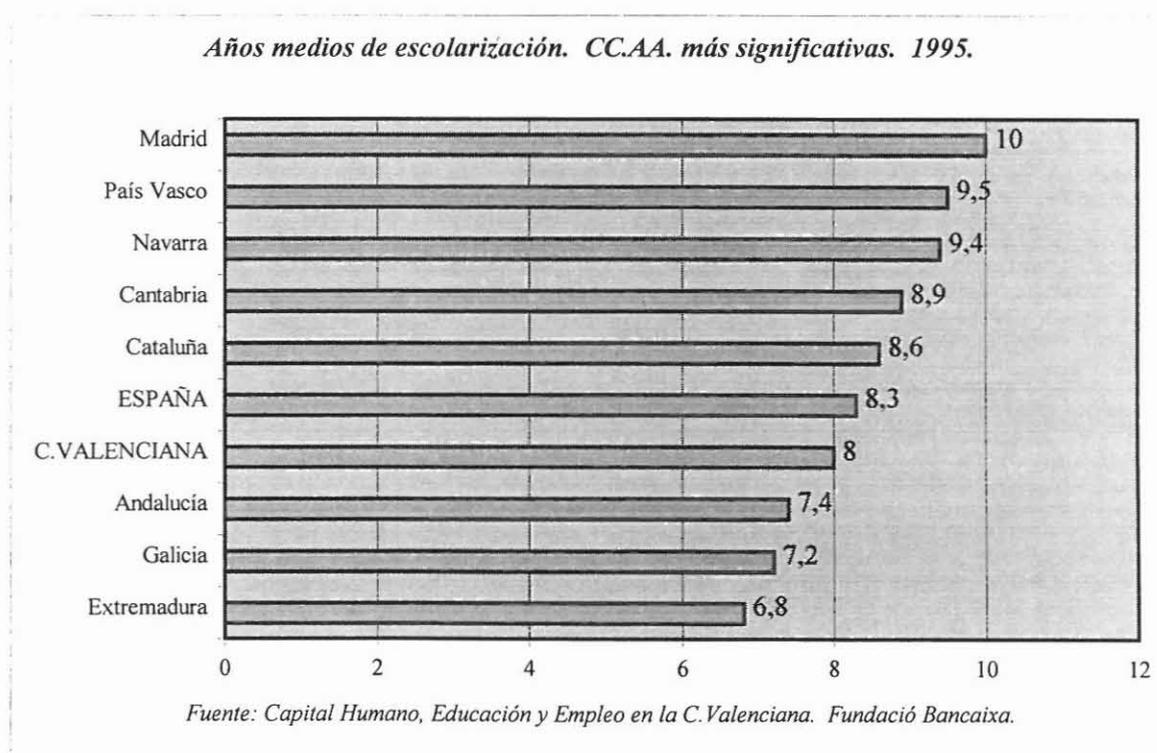
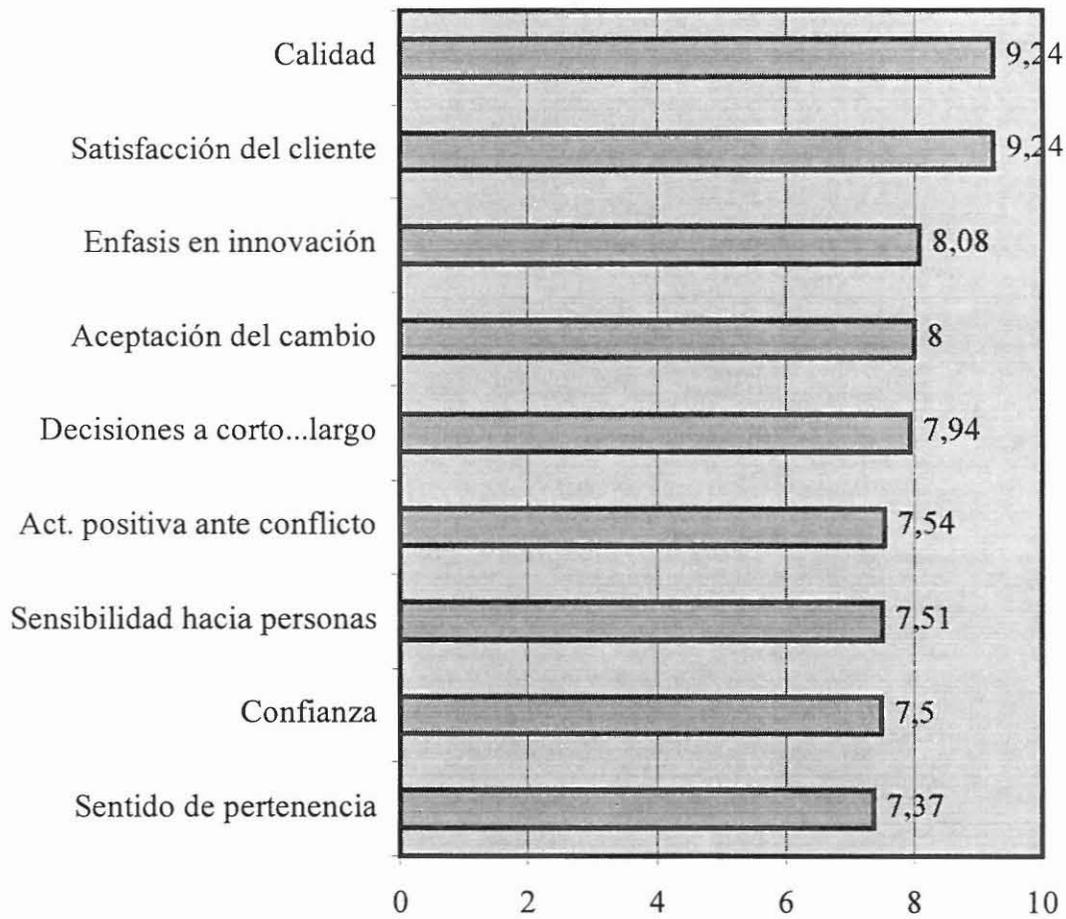


Gráfico 23.

Valores a conseguir por las empresas. Puntuación de 0 a 10.



Fuente: El directivo del futuro. ESADE & Andersen Consulting.

↑ La **calidad**, como filosofía de la Empresa orientada a la mejora constante en la adecuación a las necesidades del cliente, obtiene prioridad uno.

↑ La preocupación por la **satisfacción del cliente** viene muy ligada al valor anterior.

↑ La **optimización de costes** y

↑ El **énfasis en la innovación**, como forma para obtener nuevos productos/servicios, ocupan el tercer y cuarto lugar.

↑ La **aceptación del cambio**, como algo connatural a la dinámica de la Empresa, viene unida a una **mayor flexibilidad** para asumir nuevos procesos y adaptar la Organización de forma rápida. Este valor obtiene prácticamente la misma puntuación que **la toma de decisiones a corto plazo con perspectiva de largo plazo**.

↑ **La actitud positiva ante el conflicto** como medio enriquecedor del **conocimiento** supera a otros valores como el **sentido de pertenencia**.

↑ **La mejora continuada de la productividad** obtiene así mismo un valor alto.

Quedan como valores más bien bajos:

↓ La **integración vertical** en las Empresas, y

↓ La **diversificación de los productos**.

Las **10 EMPRESAS AMERICANAS MÁS ADMIRADAS** vienen a confirmar el acierto de estas predicciones al encontrarse entre las características más apreciadas de estas empresas su **calidad de servicio y su énfasis en la innovación.**¹

6.2 Los Recursos Humanos del año 2.000.

1. Roles del Directivo.

Para que las empresas lleguen a ostentar de manera propia las características indicadas, serán necesarios unos determinados recursos económicos, unos equipos técnicos adecuados y, sin lugar a dudas, gestionando todo esto, unos Recursos Humanos específicos, desempeñando unos roles determinados y dominando unos conocimientos y habilidades específicos para cada situación.

La calidad de la Gestión, Quality of Management textualmente, es uno de los 8 atributos que miden la excelencia de la Empresa en el mundo empresarial americano. Esa calidad de la Gestión radica en la Dirección de la Empresa; se personaliza en los Directores de Empresa. ¿Cuáles son los roles más importantes que debe desempeñar el Directivo del año 2.000?.

¹ FORTUNE, March 2, 1998 Las 10 Empresas más apreciadas, según encuesta realizada a más de 12.000 profesionales, han sido: General Electric, Microsoft, Coca-Cola, Intel, Hewlett - Packard, Southwest Airlines, Berkshire Hathaway, Disney, Johnson & Johnson, Merck. En este orden de prioridad. Coca - Cola vuelve a estar entre las tres primeras por tercer año consecutivo. Intel se mantiene en el centro de la

Los Expertos del trabajo EL DIRECTIVO DEL FUTURO, arriba citado, alcanzaron un consenso en cuanto a la necesidad de desempeñar los roles siguientes:

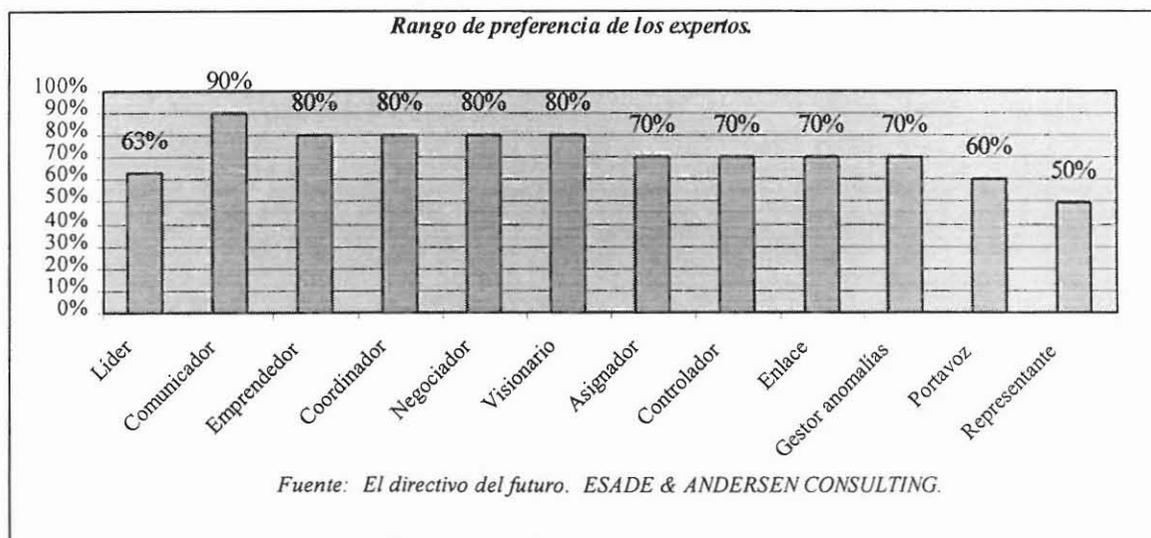
- Líder.
- Comunicador
- Emprendedor
- Coordinador

Posteriormente se añadieron los de:

- Visionario.
- Enlace.

El rango de preferencia que otorgan los expertos a estas cualidades queda reflejado en el gráfico siguiente:

Gráfico 24.



clasificación y Microsoft amenaza con llevarse el primer puesto el año próximo: En 1996 fue 7ª, en 1997 fue 5ª y en 1998 ha sido 2ª.

2. Cualidades del Profesional Titulado.

Los roles del directivo, en el sentido expuesto por Mead, expresan en directo el cometido o cometidos que sus responsabilidades le exigen llevar a cabo; pero también son signo de las cualidades que debe poseer la persona para desempeñar dichos roles.

En consecuencia, de estos roles que deberá desempeñar con éxito el directivo del futuro, se desprenden las cualidades que ya a día de hoy empiezan a valorarse en el mercado de trabajo de los **Titulados Universitarios**. Son éstos quienes en el año 2.000 se responsabilizarán de los roles propios de los directivos.

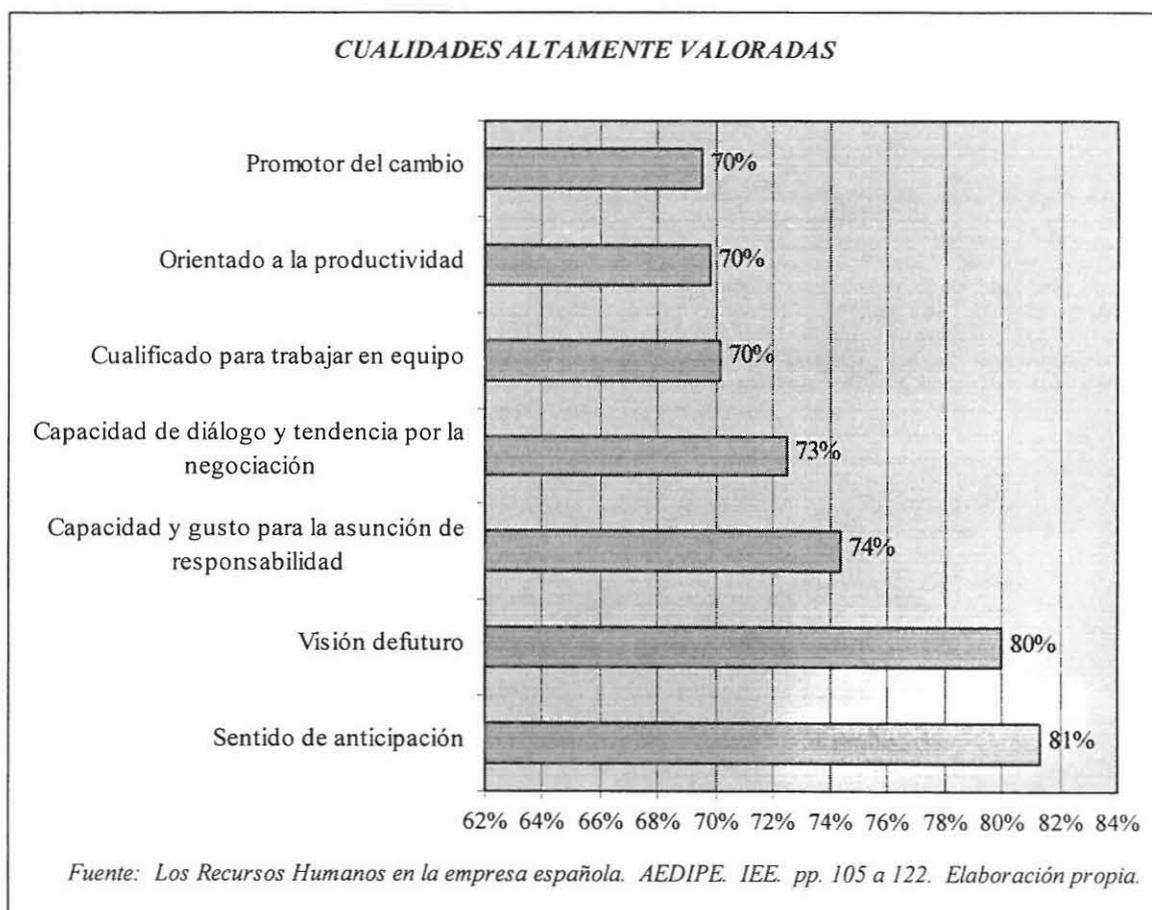
Enumeración de las cualidades y definición grupal.

Las cualidades que empieza a valorarse / exigirse a los Titulados Universitarios ya a día de hoy pueden agruparse en **las cinco categorías** siguientes:

<i>Cualidades que se pedirán al directivo.</i>	
1.- Orientación al logro	Cualidades que permiten al directivo establecer y conseguir objetivos ambiciosos y retadores.
2.- Dirección de equipos	Cualidades que permiten al directivo realizar una gestión adecuada de sus equipos de trabajo.
3.- Influencia	Cualidades que permiten al directivo interaccionar e influir en los demás.
4.- Autodominio y Flexibilidad	Cualidades que permiten al directivo adaptarse a las condiciones de trabajo y a las circunstancias del entorno.
5.- Aptitudes intelectuales	Capacidad de pensar analíticamente, aprender, desarrollar modelos, etc.

En cuanto a las cualidades más valoradas, dentro del perfil que se exige para los titulados universitarios en el área de Recursos Humanos, destacan:

Gráfico 25.



Fuera tal vez del ámbito central de este estudio, pero rozando con él, está la recomendación que formula Santiago García Echevarría:

Es necesario abrir más la preparación y desarrollo de los directivos de recursos humanos al ámbito de lo económico - empresarial.

Pues esta carencia en su perfil le dificulta la orientación de cercanía al Negocio que se ha mencionado con anterioridad.

Con esta misma finalidad convendría formular otra recomendación:

Los titulados universitarios que vaya a desempeñar roles de gestión en el área de Recursos Humanos deben rotar, a ser posible previamente, por puestos de trabajo de otras áreas funcionales.

Perfil de profesionales que necesita para el resto de las Areas.

La dirección de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de tener una visión estratégica y operativa sobre la Plantilla de la Empresa. Dentro de esta misma Dirección se diseñan también los profesiogramas o perfiles de los candidatos que se necesitan y, en consecuencia, se buscan. La pregunta es: ¿será posible formular algunas cualidades o características que se van a repetir, con rango de importancia, en los distintos perfiles de Titulados Universitarios que la Empresa de futuro va a diseñar?.

En la primera parte de este capítulo han quedado suficientemente desglosadas las cualidades que deberá tener el profesional del año 2.000 desde otro punto de vista: desde las exigencias que va a plantear la Empresa de esos mismos años. La pregunta ahora es, si se quiere, menos científica por ser más subjetiva, sería : Y los encargados de llevar a cabo esta tarea de búsqueda y de selección ¿qué opinan?. Es más ¿cómo van a actuar?.

El cuadro que se reproduce a continuación refleja las cualidades que en opinión de los directivos de este Area deben mejorar los actuales profesionales y en qué medida.²

CUALIDADES QUE DEBEN MEJORAR.		
CUALIDADES	Comportamiento Actual	Comportamiento Deseado
Asumir responsabilidad	50%	74%
Capacidad de diálogo	48%	71%
Trabajar en equipo	43%	70%
Flexibilidad	37%	69%
Innovación	26%	65%
Asumir resgo	31%	62%

De manera parecida resulta significativa la tabla siguiente. Expresa el criterio de los Directores de Recursos Humanos de los países europeos, que se citan, con respecto al formación que consideran importante impartir en los próximos tres años. La encuesta está realizada en 1.995.³

² LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

³ PROYECETO CFRANFIELD 1995

PERFIL DEL TITULADO. HORIZONTE EMPRESAS 2.000.

AREAS DE CONOCIMIENTO	PRODUCCION	ADMINISTRAC.	COMERCIAL
ACADEMICO			
1º) Principal			
Ingeniería Económicas Empresariales	I		
Márketing		I	D
Derecho		I	D
2º) Complementario			
Informática	I	I	I
Idiomas	I	I	I
Contabilidad	D	D	D
Finanzas	D	I	D
Derecho Laboral	D	D	D
Márketing	D	D	I
Habilidades Sociales	I	I	I
EXPERIENCIA	I	D	D
CUALIDADES			
Resolutivo, tomar decisiones	I	I	I
Trabajar en equipo	I	I	I
Capacidad aprendizaje	I	I	I
Compromiso con Institución	I	I	I
Buen comunicador	I	D	I
Flexibilidad. Adaptación	I	D	I

I: Indispensable; D: Deseable.

CAPITULO 7

**OFERTA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE VALENCIA
PARA TITULADOS UNIVERSITARIOS**

7. OFERTA DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE VALENCIA PARA TITULADOS UNIVERSITARIOS.

7.1 Mesa de trabajo AEDIPE Valencia.

Los objetivos perseguidos por esta Mesa de Trabajo consisten en:

- ▶ **Oferta de trabajo que las empresas de la Comunidad de Valencia están realizando hoy día a los titulados universitarios.**
- ▶ **Perfil del candidato universitario que están buscando hoy las empresas de la Comunidad de Valencia.**
- ▶ **Encuesta que se dirigirá a las empresas de la Comunidad de Valencia para conocer las previsiones sobre contratación de titulados universitarios en los próximos tres años.**

EMPRESAS PARTICIPANTES

AGREVO, S.A.

Empresa del Sector Fitosanitario con una plantilla altamente cualificada dado que el 40% de la misma son ingenieros y el 15% titulados universitarios en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Facturación 1997: 9.900.000.000 pts.

CAJA RURAL DE VALENCIA.

Número de Oficinas en la Comunidad de Valencia: 190

Volumen de negocio:

- Total Activo: 210.000.000.000 pts.
- Total Pasivo: 250.000.000.000 pts.

CONTINENTE.

Empresa de del Sector Servicios, con implantación a nivel nacional, en 52 hipermercados y 14.000 empleados.

Número de empleados: 14.000

Facturación año 1997: 510.000.000.000 pts.

FERIA VALENCIA.

Empresa que se tiene como cometido la organización de todas las Ferias de carácter Nacional e Internacional que se llevan a cabo en el recinto ferial de Valencia. Cuenta para ello con casi 30 delegaciones en otros tanto países que deben promocionar las distintas Exposiciones, atrayendo tanto a expositores como a compradores.

Número de empleados: 216

Facturación año 1997: 6.000.000.000 pts.

GRES DE NULES – KERABEN.

Conjunto de dos PYMES complementarias por su especialidad, dentro de un mismo sector. La empresa GRES DE NULES obtuvo el Premio **“PRINCIPE FELIPE A LA**

EXCELENCIA EMPRESARIAL” en el año 1994 en la modalidad de **Competitividad Empresarial**, conjuntamente con **Freixenet**⁴

Número de empleados: 500

Facturación año 1997: 8.000.000.000 pts.

SIDMED (Siderúrgica del Mediterráneo).

Empresa perteneciente al grupo **ACERALIA**, y que ha salido de un largo proceso de reconversión. Sus actuales instalaciones supusieron una inversión de 21.000 millones de pesetas hace 20 años. Era parte del gran proyecto de la **IV PLANTA SIDERURGICA INTEGRAL**.

Número de empleados: 990

Producción 1997:

Tandem: 1.074.000 Tm

TABACALERA.

Cuenta con una presencia significativa en la Comunidad de Valencia, con dos fábricas de tabacos y casi mil empleados.

Número de empleados en la Comunidad de Valencia: 900

Facturación: 6.600.000.000 pts.

⁴ Informe COTEC, 1997 “TECNOLOGIA E INNOVACION EN ESPAÑA” pg. 51

COORDINACION DE LA MESA DE TRABAJO: E.O.I.

Las Empresas participantes fueron seleccionadas por **AEDIPE VALENCIA** como representativas de su tejido productivo por su **Proyección de futuro** y su **Excelencia en la gestión empresarial**.

► **Oferta de Trabajo que las Empresas de la Comunidad de Valencia están realizando hoy día a los titulados universitarios.**

Las empresas buscan aumentar la cualificación de su fuerza de trabajo y desean contratar para ello profesionales con formación universitaria. Están invirtiendo en la formación de su plantilla: lo exigen los nuevos equipos técnicos que sus trabajadores han de utilizar y dominar. Pero esto no es suficiente. Necesitan y buscan profesionales jóvenes y con capacitación de base más de acuerdo con las nuevas técnicas, las nuevas maneras de hacer.

Es compartida la experiencia de:

- **Iniciar la búsqueda y la contratación por titulaciones técnicas**
- **Terminar modificando el sesgo de la búsqueda hacia titulaciones de Ciencias Sociales.**

Este cambio de orientación no es viable cuando se precisan conocimientos específicos para procesos de transformación de contenido específicamente técnicos o altamente

especializados; pero sí ha sido realizado en casos en que no parecía recomendable por contener la función una parte importante de discurso empírico.

Cuando las responsabilidades del trabajo han requerido relaciones personales, los resultados finales han sido superiores con titulados en Ciencias Sociales. Y la fidelización hacia la Empresa ha sido también más intensa.

- **Han obtenido mejores resultados**
- **Se han adaptado mejor al puesto**
- **Su fidelización a la Empresa ha sido mayor**

Para obtener estos resultados ha sido preciso salvar las siguientes condiciones por parte de la empresa:

- **Disponer de tiempo**
- **Invertir en formación**
- **Flexibilidad de la Dirección para el cambio**

Y por parte de los titulados ha sido preciso:

- **Capacidad de aprendizaje rápido**
- **Dispuestos a empezar desde abajo**
- **Voluntad de ser los mejores en todo lo que se les encomiende**
- **Polivalencia**

Se insiste en la capacidad que debe dar la formación universitaria para aprender y hacerse cargo de cualquier campo de actuación empresarial en tiempos record.

FORMACION UNIVERSITARIA.

Es unánime el desconocimiento que muestran los titulados universitarios del mundo de la empresa, de su realidades más cotidianas. Se sospecha que esto en parte se deba al desconocimiento que así mismo tienen los catedráticos universitarios de esta realidad para la que pretenden formar a sus alumnos. Es apreciado el esfuerzo que algunas Universidades y Fundaciones Universidad Empresa están llevando a cabo a este respecto.

La Universidad **JAUME I**, de Castellón tiene convenios con 378 Profesionales Autónomos, PYMES y diversas Instituciones para ofrecer prácticas a sus alumnos⁵ Se considera un ejemplo a seguir.

Todavía se detecta en los egresados de la Universidad:

Carencias notables en:

- **Manejo de herramientas informáticas**
- **Conocimiento de idiomas**
- **Desarrollo personal**

⁵ UNIVERSITAT JAUME I; MEMORIA del curs 1996/97. Pp.66-75

FORMACION COMPLEMENTARIA.

Cursos de Postgrado tradicionales.

Las Escuelas de Negocios ofrecen llenar este vacío entre la Universidad y la Empresa. Los M.B.A. han sido un recurso para la empresa que buscaba titulados universitarios con rápida adaptación a la empresa y consecución de resultados asimismo pronto.

Es mayoritaria la percepción de que esto ya no es así. Tal vez porque la Empresa hoy exija más. También se detecta que han proliferado estas titulaciones de M.B.A. Todos coinciden en la **necesidad de conocer la Escuela que otorga el Master**. Se citan experiencias positivas y negativas al respecto. Acaban siendo muy pocas las Escuelas de Negocios cuyo **M.B.A.** ofrezca una cierta garantía de éxito.

Percepción bastante compartida:

**La posesión de un Master no tiene hoy día
la garantía que tenía hace unos años
para el Empresario Valenciano**

Cursos de Postgrado que se necesitan.

Es preciso que esta formación complementaria, además de dotar a sus alumnos de los conocimientos técnicos que complementan la formación académica de cada especialidad, insista en formar a sus alumnos en profesionales que ofrezcan un valor útil al quehacer empresarial.

Para lograr esto, deberán buscar los instrumentos, Programas, actividades etc., dentro y fuera de la Escuela, para que sus graduados destaquen en:

- **Habilidades sociales para:**
 - **dialogar, negociar, convencer, ilusionar**
- **Actitud hacia el trabajo de aprendiz con impulso nuevo para:**
 - **empezar desde abajo**
 - **adaptarse a una cierta e importante polivalencia**
- **Claridad en sus objetivos personales/profesionales**
- **Ser más PERSONA, que sabe quién es, que piensa por sí mismo, con clarividencia y tesón eficaz, que no necesita un jefe.**
- **Abierto hacia la movilidad geográfica.**

▶ **Perfil del candidato.**

Existen unos requisitos de **conocimientos técnicos** específicos según el Area Funcional de la Empresa en que vaya a trabajar: Ingeniería para producción en procesos transformadores. Empresariales o Económicas para el Area Financiera o Administrativa. Marketing para Area Comercial, etc. Las empresas lo hacen constar con toda claridad en la formulación de la Oferta.

Se exigen o se valoran en gran medida, según los casos, ciertos **conocimientos complementarios** de tipo académico cuando, la responsabilidad así lo requiere, y de carácter operativo en otros. Dominio de herramientas de trabajo en áreas específicas. No siempre se hace constancia de ello en la Oferta de trabajo, pero sí en algún momento del proceso de selección.

En tercer lugar hay una serie de **cualidades, capacidades y actitudes** que las Empresas valoran en gran medida. Algunas de ellas son consideradas **indispensables** para ciertos trabajos y otras tienen la dimensión de **deseables**.

Para esta Mesa de Trabajo, son cualidades con más frecuencia y rotundidad solicitadas las siguientes:

- **Ser resolutivo para tomara decisiones**
- **Saber trabajar en equipo con empatía y eficacia**
- **Tener una gran capacidad de aprendizaje en cualquier dedicación sea ésta del nivel que sea.**

- **Saber comprometerse con la Institución y con sus objetivos. Identificar sus intereses con los de la empresa**
- **Facilidad para el diálogo y la negociación**
- **Adaptabilidad a las distintas circunstancias. Flexible al cambio.**

Al final de este apartado se incluye un cuadro que pretende reflejar el Perfil del profesional buscado hoy por las Empresas de Valencia.

► **Encuesta dirigida a Empresas de la Comunidad de Valencia.**

Se presenta y estudia un borrador de la encuesta que va a realizarse entre las Empresas de Valencia.

Después de un detenido estudio y de la puesta en común de las apreciaciones de cada participante,

- Se suprimen tres de las preguntas del borrador por considerarlas poco significativas para el fin que se pretende, no compensando por ello la dificultad que añaden para el encuestado.
- Se modifican varias formulaciones, introduciendo una concisión mayor que aclara y facilita la respuesta.

El texto acordado de la encuesta se adjunta como Anexo a este estudio.

PERFIL TITULADO. MESA AEDIPE VALENCIA.

AREAS DE CONOCIMIENTO	PRODUCCION	ADMINISTRAC.	COMERCIAL
ACADEMICO			
1º) Principal			
Ingeniería	I		
Económicas	D	I	I
Empresariales	D	I	I
Márketing	D	D	I
Derecho	D	D	D
2º) Complementario			
Informática	D	I	I
Idiomas	I	D	I
Contabilidad		I	
Finanzas		I	
Derecho Laboral		D	
Márketing			I
Habilidades Sociales	D	D	I
EXPERIENCIA	I	D	D
CUALIDADES			
Resolutivo, tomar decisiones	I	D	I
Trabajar en equipo	I	D	D
Capacidad aprendizaje	I	I	I
Compromiso con Institución	I	I	I
Buen comunicador	D	D	I
Flexibilidad. Adaptación	D	D	I

I: Indispensable; D: Deseable.

7.2 Encuesta a las Empresas de la Comunidad Valenciana.

- **TEMA:**

Oferta de empleo a titulados universitarios durante los próximos tres años.

- **UNIVERSO:**

Empresas de la Comunidad de Valencia de más de 25 empleados.

- **AMBITO:**

Comunidad de Valencia

- **MUESTRA:**

Empresas contactadas 248

Empresas que contestan 100

- **SELECCIÓN DE LA MUESTRA:**

Sistema : Aleatorio.

Documento base: COMUNIDAD VALENCIANA 97

6.000 EMPRESAS.

Directorio e Informe Económico Financiero.

Patrocinado por el IMPIVA y la
GENERALITAT DE VALENCIA

- **TRABAJO DE CAMPO:**

Realizado los días 16 y 17 de Abril de 1998

**SECTORES DE LAS EMPRESAS QUE OFERTAN EMPLEO A
TITULADOS UNIVERSITARIOS:**

Fabricantes	70 %
Servicios	17 %
Construcción	7 %
Mayoristas	6 %

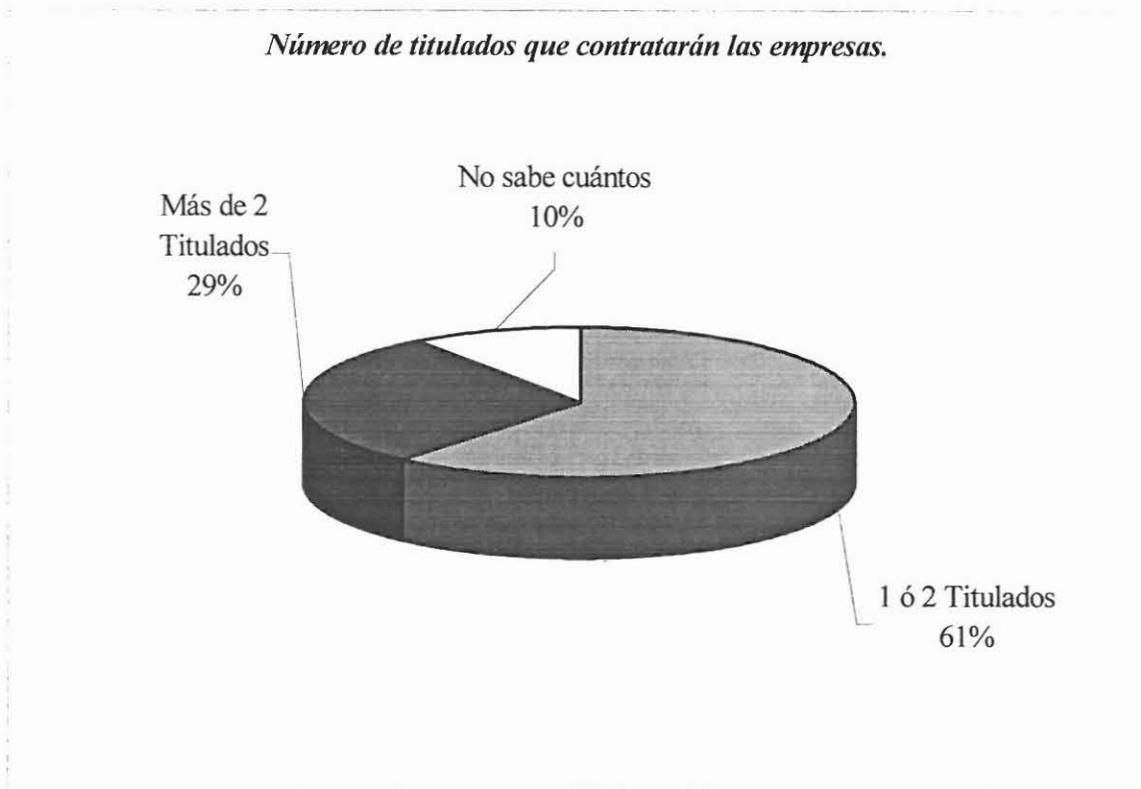
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL DE ESTAS EMPRESAS:

Industrias y Transformados	33 %
Servicios	17 %
Cerámica y Derivados	14 %
Textiles y Calzado	8 %
Alimentación	8 %
Construcción	7 %
Muebles y Madera	7 %
Juguetes	6 %

Número de Titulados Universitarios que tienen previsto contratar las Empresas que responden positivamente a la encuesta.

El 61 % de las Empresas contratarán	1 ó 2 Titulados
El 29 % de las Empresas contratarán	más de 2 Titulados
El 10 % de las Empresas	No saben cuántos contratarán

Gráfico 26.



Fuente: EOI. Encuesta 1998.

SIGNIFICADOS Y TENDENCIAS.

La oferta de trabajo que representan los gráficos anteriores dibujan la situación de un momento determinado y tienen sin duda un valor de signo muy limitado. Con todas las prevenciones aconsejables sí parece lícito realizar las siguientes afirmaciones:

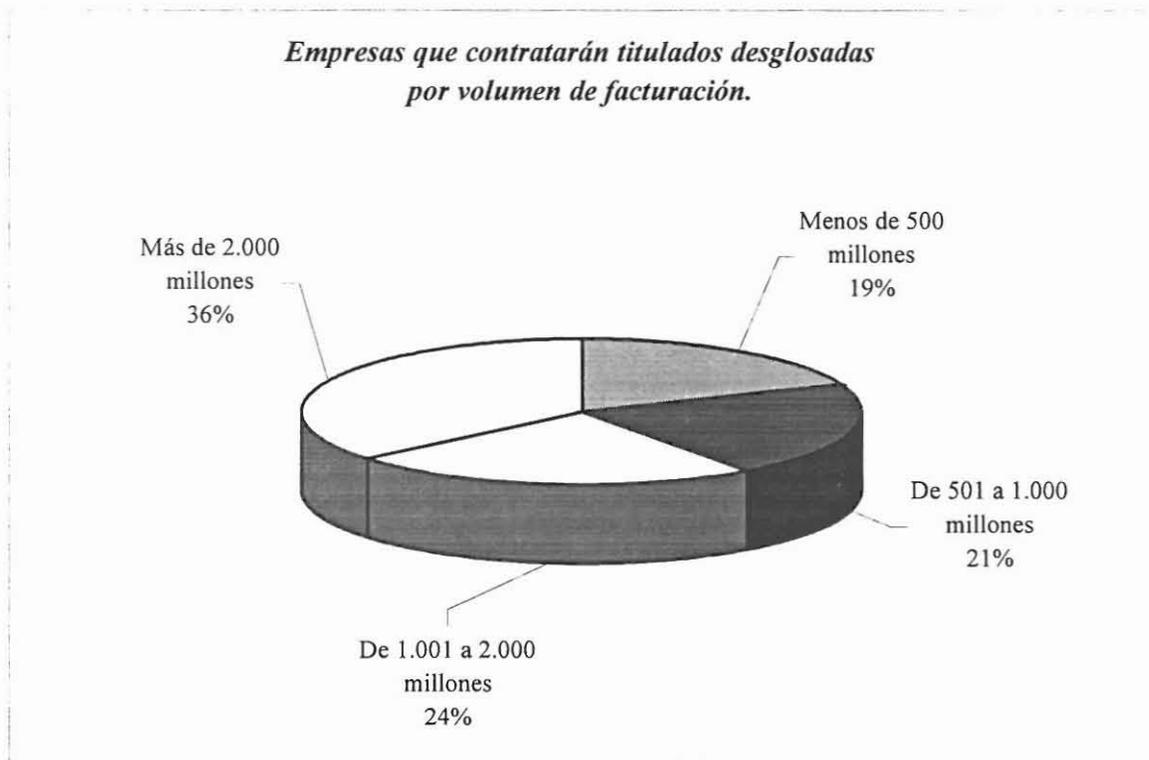
- 1. Hoy día un 43 %, al menos, de las Empresas de la Comunidad de Valencia piensan contratar Titulados Universitarios durante los próximos 3 años.**
- 2. El 29 % de las Empresas que piensan contratar Titulados Universitarios, probablemente contratarán más de 2 Titulados.**
- 3. Como se refleja en un desglose posterior, el 60 % de las Empresas que contratarán Universitarios, facturan más de 1.000 millones de pesetas al año y el 63 % tienen en plantilla más de 50 trabajadores.**
- 4. Estos dos datos últimos son signo de que esta voluntad de contratar surge mayoritariamente en Empresas consolidadas y, en consecuencia, con garantía de hacerse realidad.**

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR FACTURACION, POR NUMERO DE EMPLEADOS Y POR TITULADOS UNIVERSITARIOS QUE FORMAN PARTE DE SU PLANTILLA.

El realismo de la previsión expresada por las Empresas estará mejor fundamentado cuanto mayores muestras de solidez ofrezcan las Empresas que manifiestan tal previsión. Las magnitudes cuantitativas de Facturación anual, de número de empleados en plantilla y de cualificación profesional de los mismos, pueden decir algo al respecto.

A.- TAMAÑO DE EMPRESAS POR VOLUMEN DE FACTURACION

Gráfico 27.

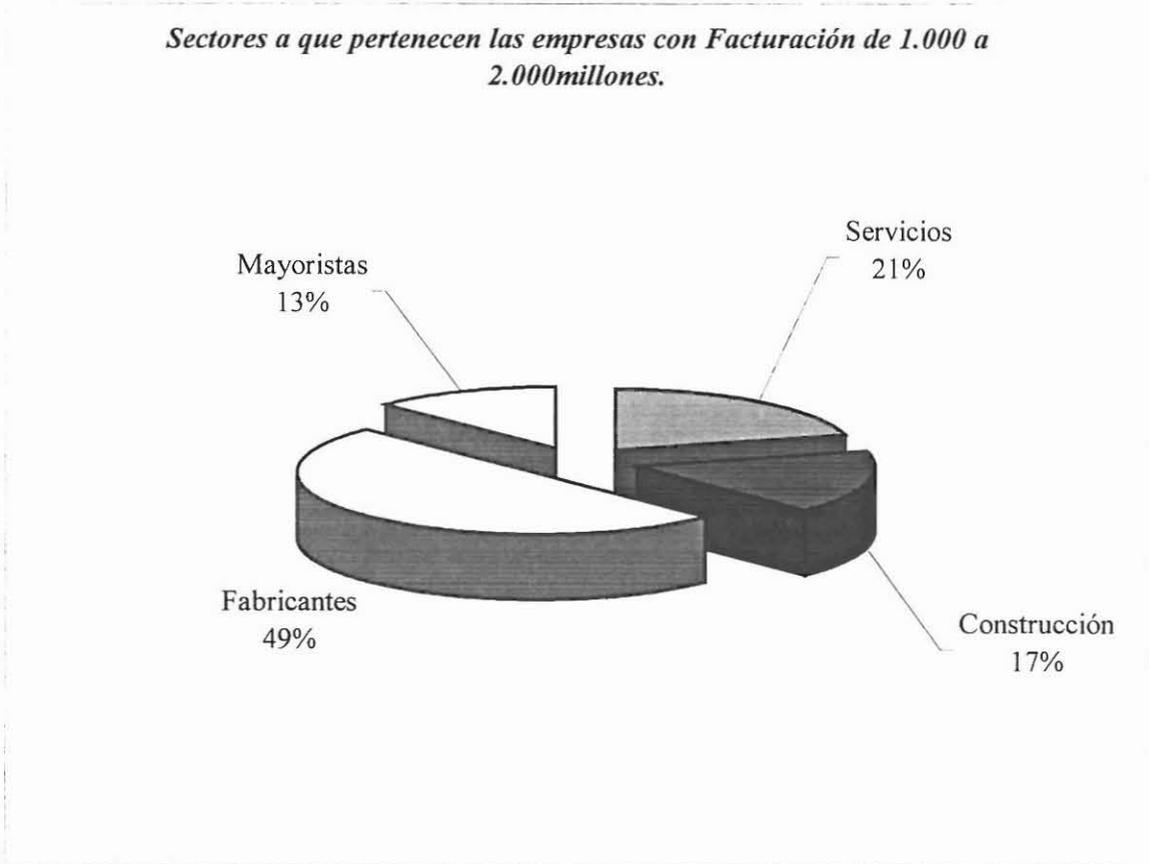


Fuente: Encuesta EOI, 1998.

Constituye un factor positivo el hecho de que el 60 % de estas Empresas facturen más de 1.000 millones de pesetas.

Las empresas que facturan entre 1.000 y 2.000 millones tienen el siguiente desglose por Sectores de actividad:

Gráfico 28.

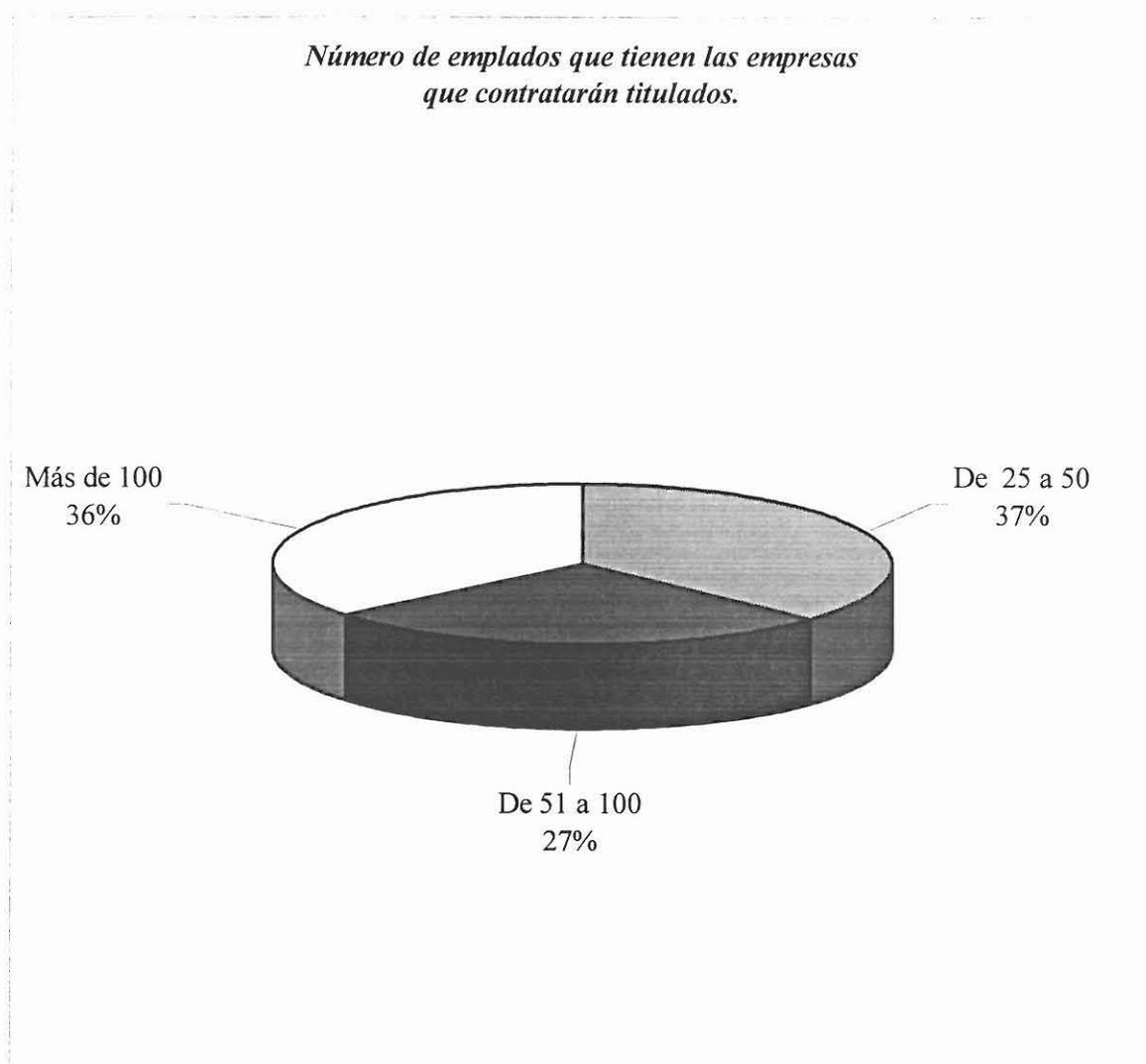


Fuente: Encuesta EOI, 1998.

B.- TAMAÑO DE EMPRESAS POR NUMERO DE EMPLEADOS.

El 63 % de las Empresas que contratarán Titulados Universitarios tienen una plantilla superior a 50 trabajadores y el 36 % tiene más de 100 trabajadores en plantilla.

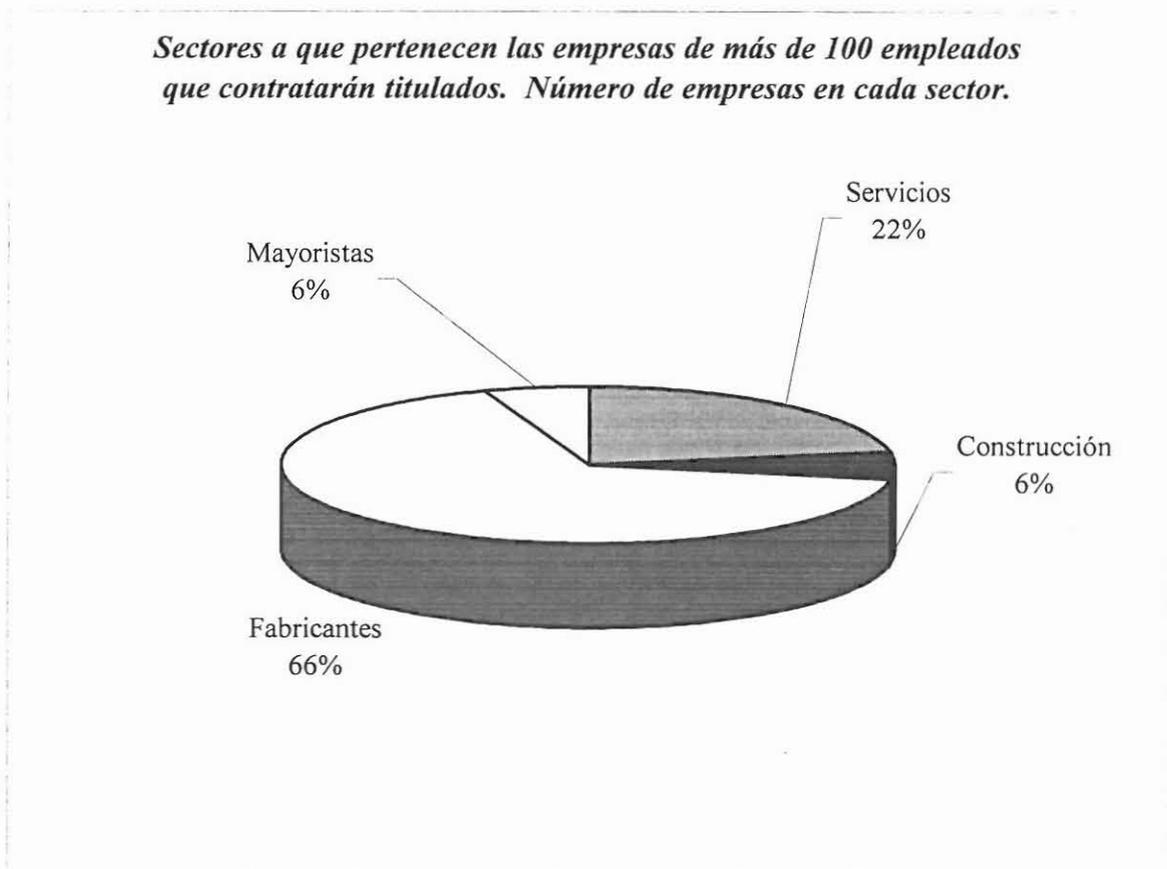
Gráfico 29.



Fuente: Encuesta EOI, 1998.

En cuanto a los Sectores a que pertenecen las Empresas de mayor tamaño por su número de empleados, puede verse que el 88 % de ellas están repartidas entre el Sector Servicios y el de Fabricantes.

Gráfico 30.



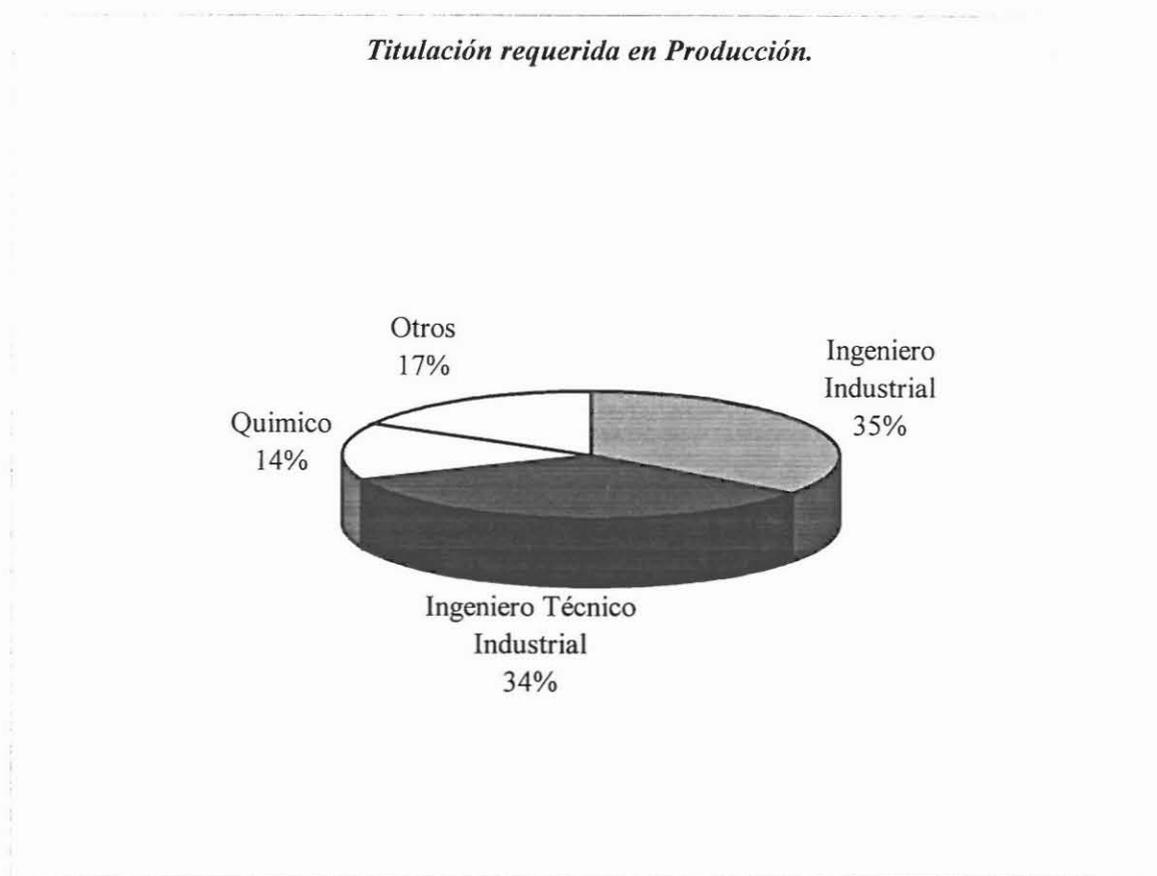
Fuente: Encuesta EOI, 1998.

TITULACIÓN UNIVERSITARIA.

Se piden titulaciones específicas en los casos siguientes:

Producción. Ingenierías de distintos niveles y especialidades según se refleja en el gráfico. Sucede en el 83 % de los casos.

Gráfico 31.

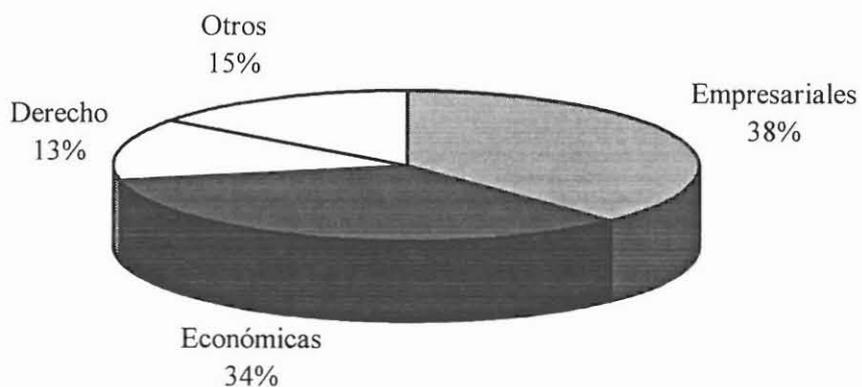


Fuente: Encuesta EOI, 1998.

Finanzas / Administración. Entre Economistas y Licenciados en Empresariales suman el 72 % de las ofertas.

Gráfico 32.

Titulados universitarios que contratarán las empresas para Finanzas/Administración.



Fuente: Encuesta EOI, 1998.

Para Comercial y Marketing el abanico de la oferta es mayor en cuanto a titulaciones requeridas: Empresariales, Económicas, Químicos, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingenieros. Por este orden de preferencias. Y todavía queda un 13 % para “otros”.

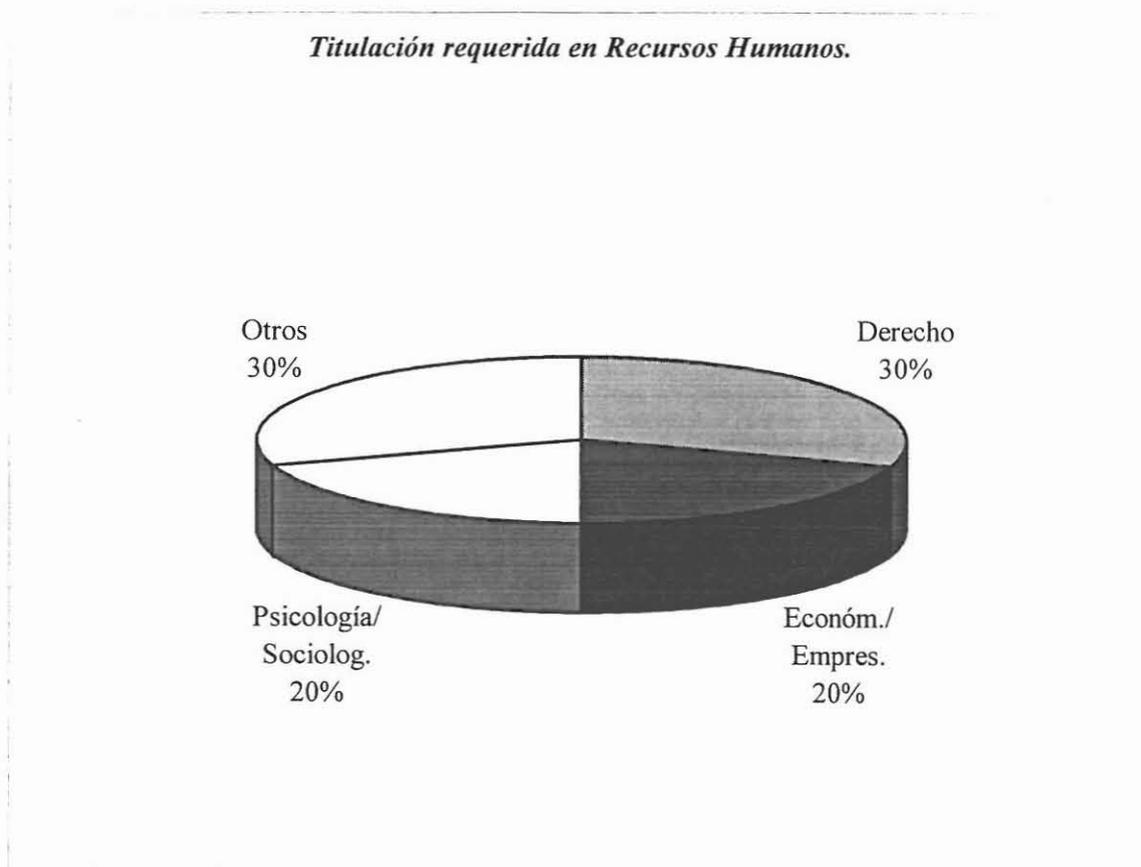
Gráfico 33.



Fuente: Encuesta EOI, 1998.

En **Recursos Humanos** predomina la exigencia de una carrera de Derecho con un 30 %. Le siguen con parecido porcentaje las carreras de más contenido económico con un 20 % y las de carácter más humanista con otro 20%

Gráfico 34.



Fuente. Encuesta EOI, 1998

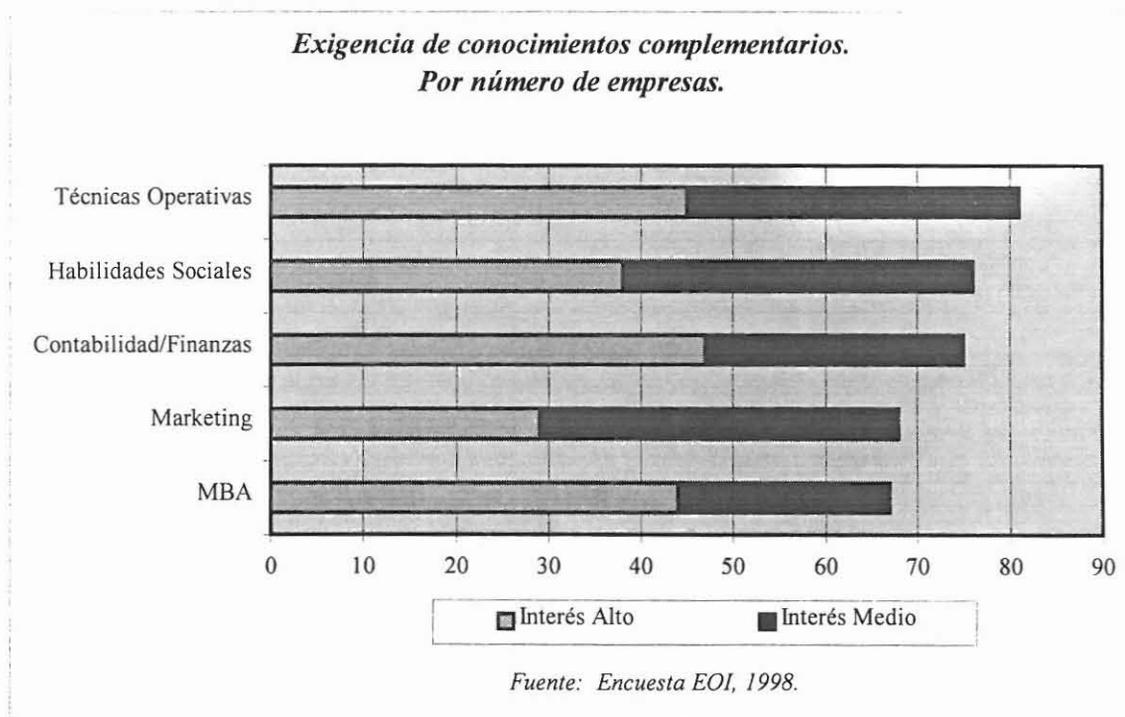
CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS.

Las Empresas muestran interés muy especial en una formación complementaria que les hay dado a los universitarios el conocimiento, y a ser posible un cierto dominio, de **técnicas operativas**. Quieren que los titulados hayan adquirido un “saber buscar cauce operativo de eficacia a los conocimientos académicos adquiridos en la Universidad”.

Las **habilidades sociales** o los conocimientos en **Contabilidad y Finanzas**, según cómo se mire, ocupan un segundo lugar de preferencia. En cuanto a “**interés alto**” gana Contabilidad y Finanzas, en la suma de intereses **medio** y **alto** ganarían las habilidades sociales.

Es significativo cómo se ha relegado a quinto lugar, al menos como exigencia, la formación de los Master en Administración de Empresas.

Gráfico 35.



CUALIDADES.

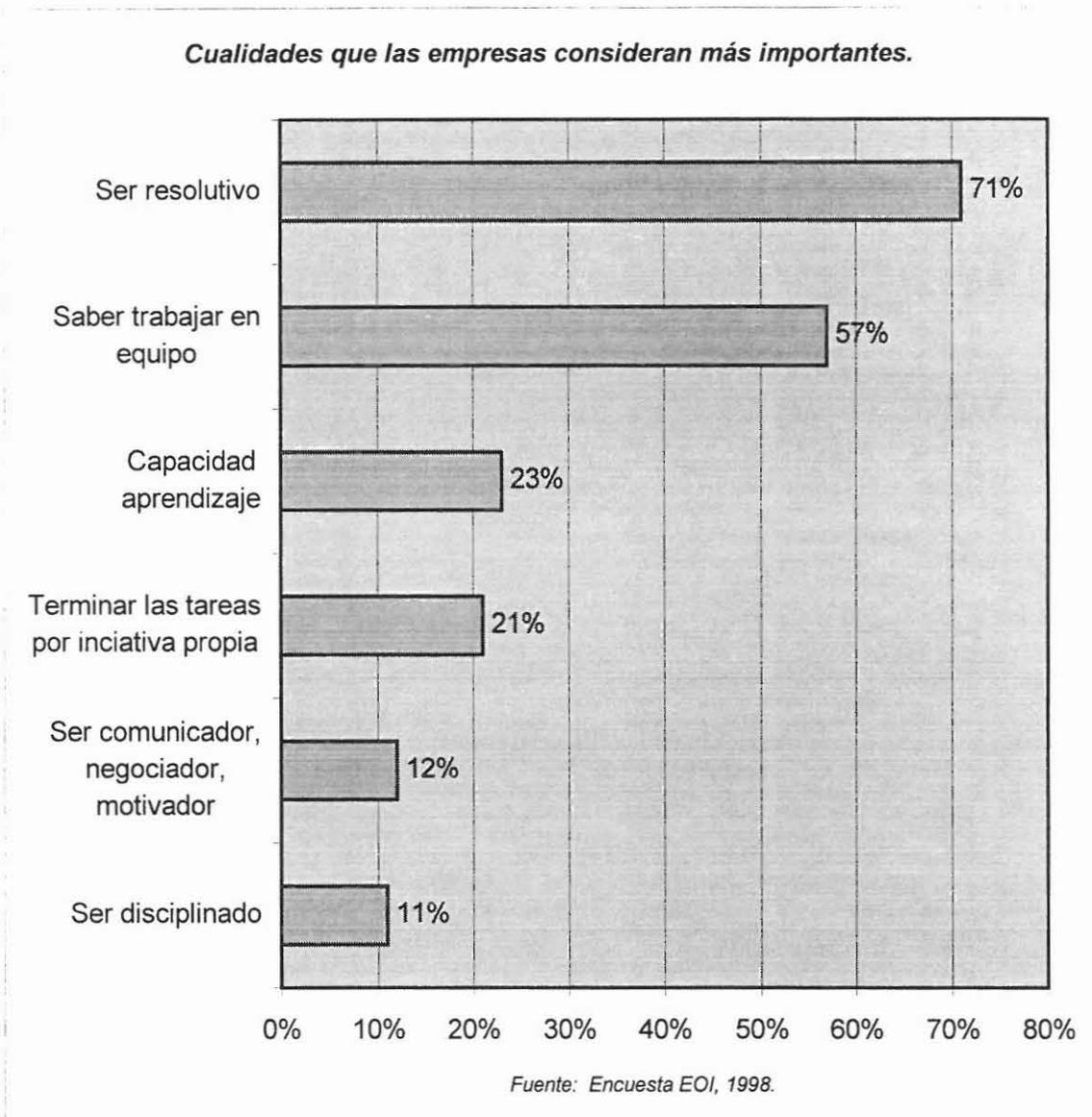
Se ha forzado a las Empresas encuestadas a mostrar su prioridad por dos y sólo dos de las cualidades enumeradas y definidas.

Resulta altamente significativa la clara prioridad que se otorgado a la cualidad de **ser resolutivos**, es decir demostrar capacidad para tomar decisiones y asumir sus consecuencias. Un 71 % de las Empresas coinciden en darle prioridad uno.

Saber **trabajar en equipo**, con un 57 % de las Empresas a su favor obtiene la segunda plaza como cualidad preferente. Y, con ser importantes, quedan bastante distanciadas las otras cualidades. La mínima puntuación queda para la cualidad de **ser disciplinado**.

En zona central quedan cualidades tan importantes como **capacidad de aprendizaje, terminar las tareas por iniciativa propia o ser buen comunicador y negociador**. Es también significativo la ventaja que obtiene la **capacidad de aprendizaje** sobre las otras tres. Tal vez sea esta capacidad sea la ventaja añadida que pueda traer consigo el universitario a la empresa sobre el que no lo es.

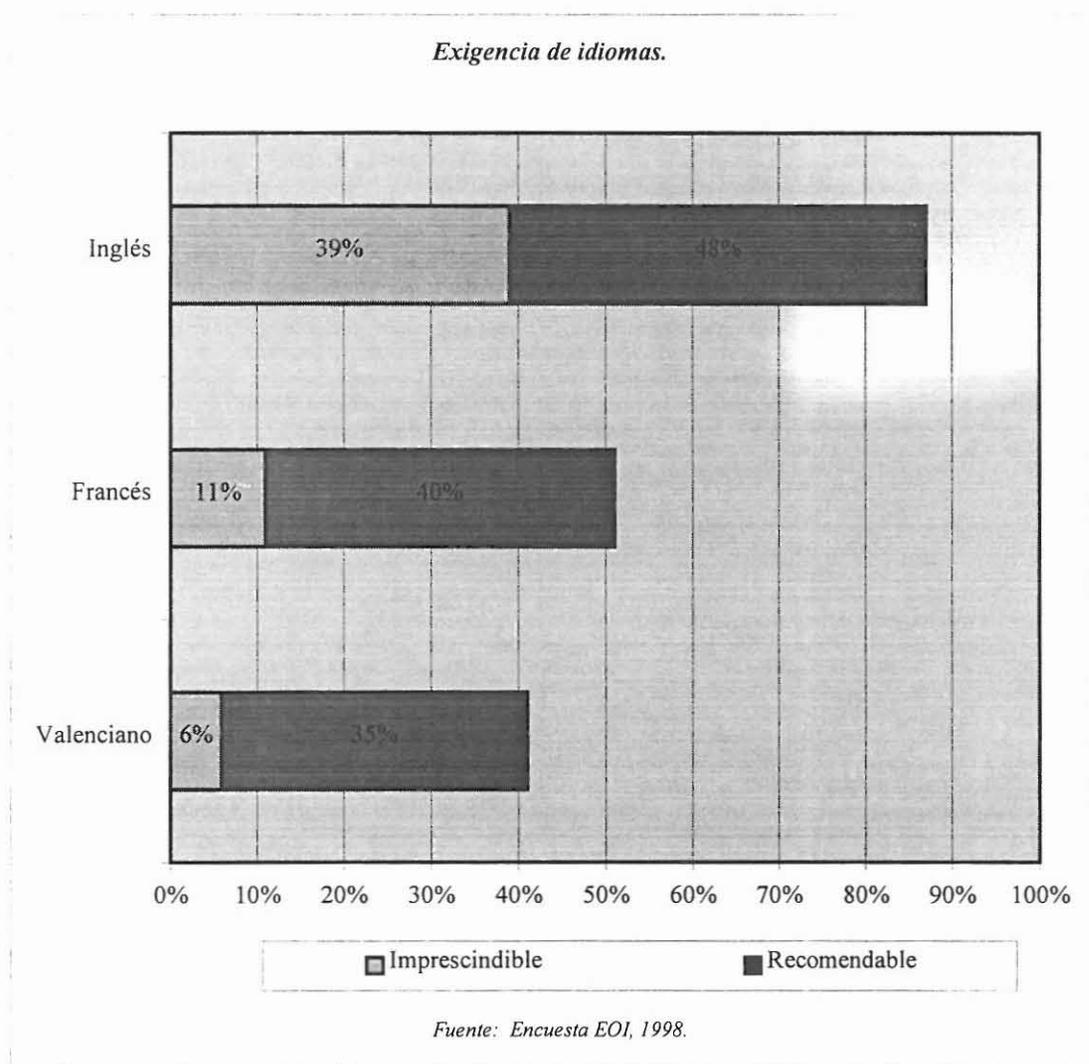
Gráfico 36.



IDIOMAS.

No hay demasiadas sorpresas sobre la necesidad de conocer determinados idiomas: El **inglés** se considera imprescindible en un 39 % de las respuestas y recomendable en un 48 %. La suma de ambos datos hace pensar que un 87 % de las Empresas van a mirar con cierto instintivo rechazo al titulado universitario que no tenga un buen conocimiento de este idioma.

Gráfico 37.



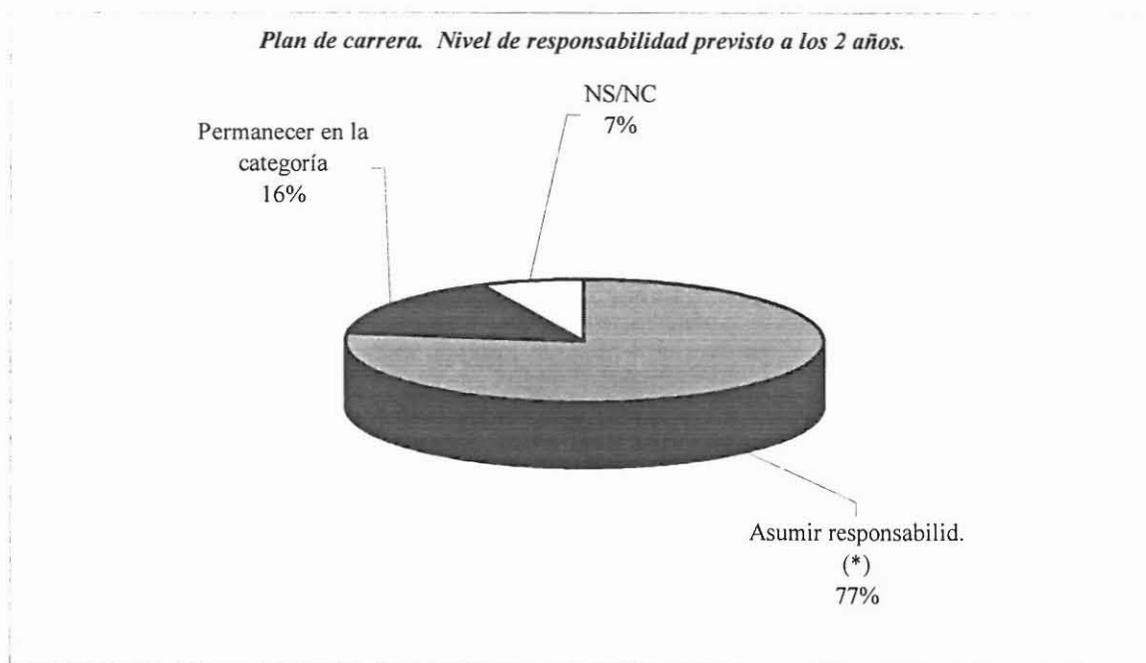
PLAN DE CARRERA.

Se ha preguntado a las Empresas qué expectativa de desarrollo tiene previsto ofrecer a estos Titulados que se incorporan al trabajo sin experiencia previa.

Las respuestas a este respecto son altamente positivas. Un 77 % de las Empresas tiene planificado asignar responsabilidades de gestión a estos profesionales a los años de su incorporación. Se especifica que estas responsabilidades exigirán tomar decisiones con repercusión significativa en los resultados de la Empresa.

Para Empresas de mayor tamaño las funciones de estos titulados pueden contener responsabilidades de gestión de personas, siendo, en este caso, sus subordinados no peones no cualificados sino profesionales de nivel medio.

Gráfico 38.



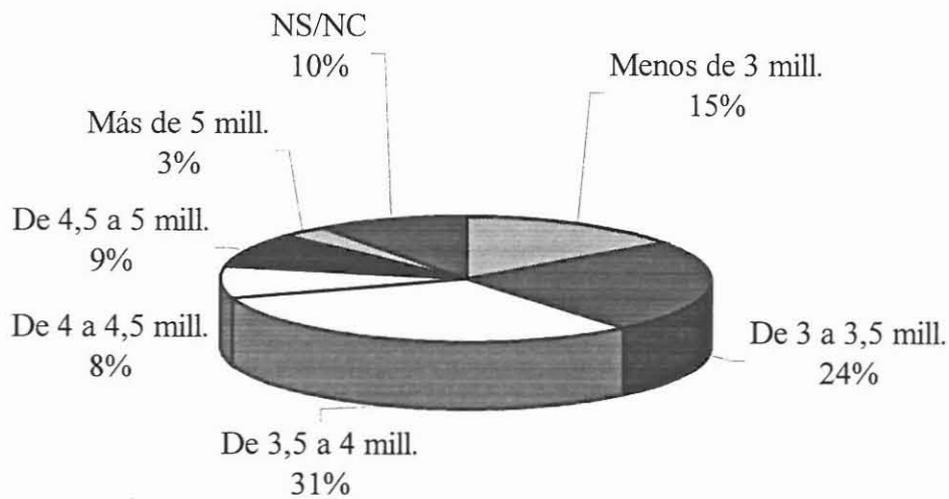
Fuente: Encuesta EOI, 1998.

En cuanto al nivel retributivo que alcanzarán estos titulados en el período de referencia, la respuesta es igualmente positiva y satisfactoria.

El 20 % de las Empresas responde que después de estos 2 años estarán percibiendo más de 4 millones de pesetas/año. El 31 % considera que su retribución estará entre los 3,5 y los 4 millones de pesetas/año. Un 24 % estarán en la zona media de los 3 millones de pesetas/año. Y sólo el 15 % tendrá una retribución inferior.

Gráfico 39.

Plan de carrera. Contraprestación económica a los 2 años.



Fuente: Encuesta EOI, 1998.

PERFIL TITULADO. ENCUESTA EMPRESAS VALENCIA.

AREAS DE CONOCIMIENTO	PRODUCCION	ADMINISTRAC.	COMERCIAL
ACADEMICO			
<u>1º) Principal</u>			
Ingeniería Económicas Empresariales	I	I	
Márketing		I	I
Derecho			I
<u>2º) Complementario</u>			
Informática	I	I	I
Idiomas	D	D	D
Contabilidad		I	D
Finanzas	D	D	
Derecho Laboral			
Márketing			I
Habilidades Sociales	I	I	I
EXPERIENCIA	I	D	D
CUALIDADES			
Resolutivo, tomar decisiones	I	I	I
Trabajar en equipo	I	D	I
Capacidad aprendizaje	D	D	D
Compromiso con Institución	D	D	D
Buen comunicador	I	I	I
Flexibilidad. Adaptación	D		D

I: Indispensable; D: Deseable.

CAPITULO 8

**ACCION FORMATIVA
EXPERIENCIA E.O.I.
PROGRAMA PROPUESTO**

8.1. Experiencia E.O.I.

PROGRAMA FORMATIVO E.O.I. PARA TITULADOS SUPERIORES EN PARO.

Entre los distintos Programas Formativos que desarrolla la E.O.I. y que se dirigen a titulados Universitarios, se encuentra el CURSO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS.

Este curso esta dirigido a titulados superiores de las ramas denominadas Ciencias Sociales, que buscan su inserción profesional en el mundo de la Empresa.

Puesto que se llevan realizados seis cursos desde el año 1991, hemos intentado conocer los resultados obtenidos en los mismos desde la perspectiva de quienes han pasado esta experiencia. Sus opiniones serán útiles para orientar el PROGRAMA FORMATIVO con que debe terminar este estudio.

CURSOS IMPARTIDOS.

Este Programa se inició en el año 1991. Su pretensión final era facilitar la inserción profesional de los Titulados Universitarios que se consideraban cuantitativamente más castigados por el paro. Se consideró entonces que este colectivo era el constituido por mujeres con titulación en Psicología. Los tres primeros cursos se dirigieron a este colectivo. Desde el año 1994 se decidió abrir el curso a otras titulaciones dentro de la rama de Ciencias Sociales y desde el año 1995 se ha suprimido la exclusividad en favor de las mujeres.

La inserción de estos titulados se busca a través del Area de Recursos Humanos, para cuyas responsabilidades poseen una preparación académica más adecuada que para otras Areas.

ENCUESTA.

Se ha utilizado el método de la encuesta con las siguientes características:

- Formulada por escrito y remitida por Correo
- Dirigida a todos los alumnos Graduados
- Cuestiones cerradas
- Fecha de realización: Abril de 1998

El índice de respuestas obtenidas ha sido del 69 %

• Número de encuestas remitidas	120
• Contestaciones recibidas	83
• Devoluciones del Correo	13
• No contestan	24
• Porcentaje de contestación	69 %

El desglose de los que contestaron por titulaciones es el siguiente:

PSICOLOGIA.....57

DERECHO.....11

ECONÓM/EMPRES.....9

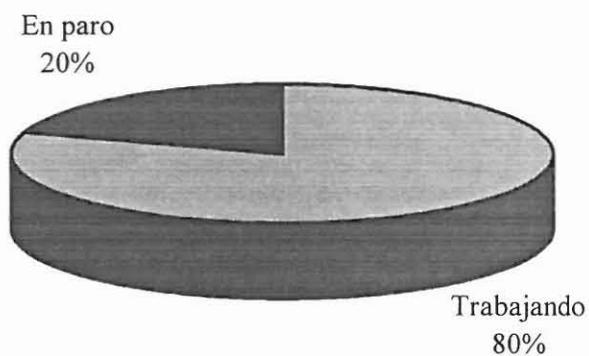
POLITICAS/SOCIOLOG.....6

RESULTADOS.

Más del 80 % de los que han realizado el curso están actualmente trabajando.

Gráfico 40.

Se encuentran trabajando en la actualidad.



Fuente: Elaboración EOI. 1998.

APORTACION DEL CURSO.

Se pretende detectar la percepción que los diplomados nuestros tienen de la eficacia que el curso ha aportado para solventar los problemas de un titulado en las ramas Ciencias Sociales tiene para lograr una buena inserción profesional en el mundo de la Empresa.

Esta búsqueda de respuesta se hace a los seis años de haber terminado el curso para unos y a un año del final para otros; la mayoría de ellos está ya trabajando y se les pregunta:

¿Le ha ayudado a usted el curso para encontrar trabajo?

Respuestas:

Mucho45%

Algo.....42%

Nada13%

Puede apreciarse que a un 87% le ha sido de utilidad. El porcentaje de Diplomados que responde no haberles sido de ninguna utilidad coincide prácticamente con el de aquellos que están en paro, por lo que podríamos afirmar que **todos los titulados que han conseguido un trabajo consideran haberlo hecho, al menos en parte, gracias al CURSO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS.**

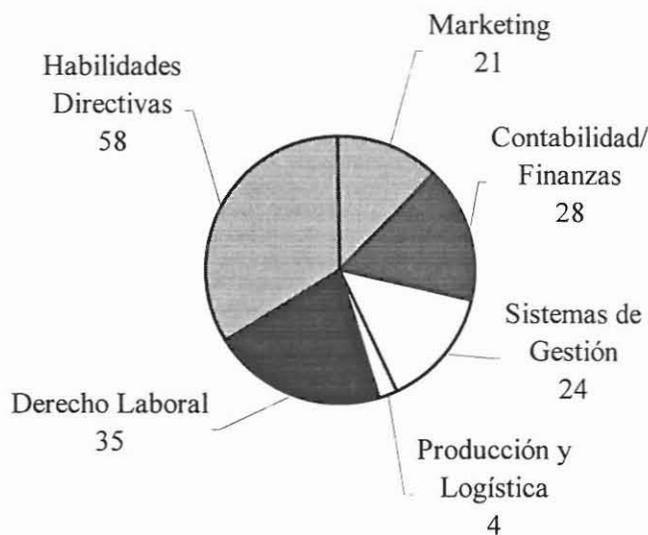
COMPLEMENTARIEDAD.

Se ha preguntado sobre las áreas formativas que han considerado poseer un mayor interés, por su carácter de complementariedad de conocimientos, para facilitar la inserción profesional en la empresa.

El gráfico siguiente refleja las prioridades de valoración que otorgan a cada una de las áreas. Se representa el número de veces que un área determinada ha figurado entre las dos primeras seleccionadas.

Gráfico 41.

Graduados que valoraron la Formación Complementaria



Fuente: Encuesta EOI. 1998.

Las **Habilidades Directivas** ha sido la más valorada, seguida por **Derecho Laboral** y **Contabilidad/Finanzas**.

INSERCIÓN E INTEGRACIÓN.

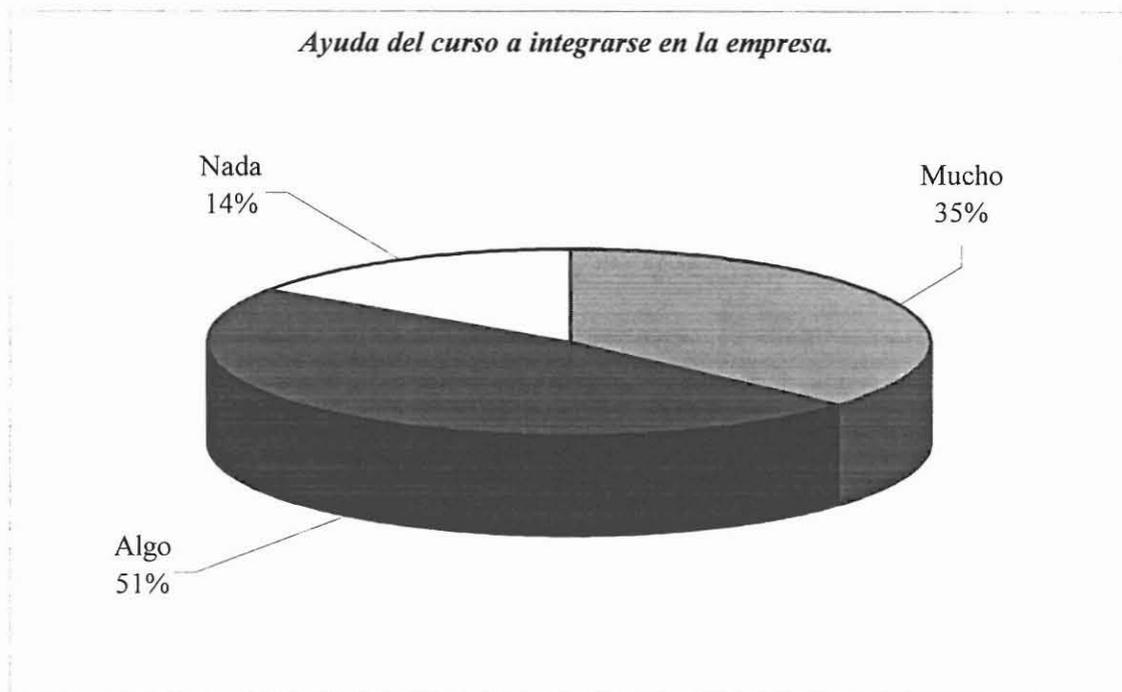
Este Programa se ha mostrado altamente positivo para facilitar a los titulados que los hicieron su inserción en el mundo laboral.

El siguiente paso que estos titulados tienen que llevar a cabo es el de integrarse de manera eficiente en él. Y es determinante para su éxito que esta integración se realice a través de un aprendizaje rápido en las nuevas tareas y responsabilidades. De ahí la pregunta:

- **¿Le ha ayudado el curso para integrarse con rapidez en las funciones y responsabilidades de su trabajo?**

Para el 86 % la respuesta es positiva.

Gráfico 42.



Fuente: Encuesta EOI. 1998.

8.2 Programa Propuesto.

JUSTIFICACION DEL PROGRAMA.

La base del programa que se desarrolla a continuación está de forma explícita en los resultados obtenidos en los Apartados precedentes - puntos 6 y 7 del sumario - sobre:

- Características y perfiles que la Empresa pide hoy y va a pedir en el horizonte de año 2.000 al Titulado Universitario.
- Formación complementaria que el Empresariado Valenciano considera de alto interés.
- Recomendaciones y observaciones recogidas en la Encuesta llevada a cabo entre los Titulados Universitarios que han realizado el CURSO SUPERIOR DE RECURSOS HUMANOS durante los seis últimos años académicos.
- Experiencia de la **ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL** en programas similares.

OBJETIVO.

Facilitar la inserción profesional de los Titulados Universitarios sin experiencia en el mundo de la Empresa. Prestar especial atención al colectivo más afectado por el paro que es el de Titulados en Ciencias Sociales y en Humanidades.

OBJETIVOS OPERATIVOS.

- Adquisición de conocimientos:
 - De las Areas Funcionales de la Empresa:
 - Producción
 - Financiera
 - Marketing
 - Fiscalidad
 - Recursos Humanos
 - Del Derecho Laboral
 - De Organización Empresarial
- Dominio de Aplicaciones:
 - Técnicas de Gestión
 - Habilidades Operativas
 - Habilidades Sociales

BLOQUES TEMATICOS.

Temas

Objetivos Operativos

Organización y Estructura

Diseñar las distintas estructuras de una Empresa
Consistencia del Sistema Organizativo y
necesidad de Flexibilidad para obtener adaptación
al entorno

Producción

Conocer toda la logística del proceso productivo.

Marketing	<p>Conocer los instrumentos de Marketing para establecer la estrategia comercial</p> <p>Conocer los procedimientos para establecer un plan de ventas.</p>
Contabilidad y Finanzas	<p>Sacar cuentas de resultados y balances de situación.</p> <p>Realizar el análisis financiero de una Empresa.</p> <p>Definir el Plan de Viabilidad de la misma.</p>
Fiscalidad	<p>Obtener conocimientos básicos de la normativa legal y de los procedimientos más habituales.</p>
Derecho Laboral	<p>Conocer la normativa vigente que establece los derechos y obligaciones del Empresario y del trabajador tanto para sus relaciones individuales como colectivas.</p> <p>Adquirir un cierto sentido de atención y de respeto a la legalidad en las relaciones laborales.</p>
Planificación de los Recursos Humanos	<p>Conocer los procedimientos y técnicas operativas para establecer y adecuar en cada momento la plantilla de una Organización a sus necesidades.</p>
Selección de Personal.	<p>Conocer los procedimientos y técnicas que actualmente se utilizan para realizar una selección de personal eficaz.</p>

Calidad Total	Conocer cómo incidir de manera operativa en esta orientación tanto a nivel de Area como a nivel de responsabilidad individualizada.
Gestión de Sistemas y Gestión de Personas.	Conocer y hacer complementarios las técnicas para gestionar los sistemas basándose en las personas.
Desarrollo de los RR.HH.	Conocer cómo diseñar, impartir y evaluar programas Formativos.
Trabajo en equipo.	Saber comportarse en esfuerzo activo y compartido con otros, de búsqueda de alternativas para obtener un objetivo de grupo.
Negociación Individual y Negociación Colectiva.	Practicar la búsqueda de espacios de conveniencia para intereses diversos en el trabajo. Conocer el proceso de la negociación colectiva y las técnicas que hoy día se utilizan.

DISTRIBUCION DE TIEMPO.

HORAS LECTIVAS

AREAS DE EMPRESA	100 Horas
DERECHO LABORAL	5° Horas
TECNICAS OPERATIVAS	100 Horas
HABILIDADES SOCIALES	70 Horas
Total	320 Horas.

FUERA DEL AULA

TRABAJO DE CAMPO	50 Horas
PREPARACION DE EXPOSICIONES:	
EN EQUIPO	50 Horas
INDIVIDUALES	50 Horas.
Total fuera del aula	150 Horas

EN EMPRESAS

PRACTICAS	300 Horas
Total en Empresa	300 Horas

TOTAL CURSO	720 HORAS
--------------------	------------------

METODOLOGIA.

- Eminentemente participativa en el aula a través de:

Casos preferentemente aportados por los profesores, como fruto de su experiencia.

Equipos de trabajo

Exposiciones de lo propios alumnos.

- Trabajos de campo: encuestas, entrevistas.
- Preparación de exposiciones con los resultados de dichos trabajos
 - Individuales
 - En equipo
- Prácticas en Empresas con Tutor designado por la propia Empresa.
- Trabajo de fin de curso.

ALUMNADO.

Titulados Universitarios de distintas especialidades con predominio de Ciencias Sociales y Jurídicas.

PROFESORADO.

Ejecutivos con responsabilidad de primer nivel en la Empresa.

Preferentemente Directores de Recursos Humanos.

Seniors son un mínimo de 10 años de experiencia directiva.

BIBLIOGRAFIA

- Barea, José; González Páramo, José Manuel. Pensiones y prestaciones por desempleo. Madrid. Fundación BBV Documentación. 1996.
- Casal Bataller, Joaquim; Masjuan Codina, Josep M^a.; Planas Coll, Jordi. La inserción social y profesional de los jóvenes. Bellaterra. Centro de Investigación y Documentación Educativa (C.I.D.E.). 1990.
- Comisión Europea. Anuario Eurostat '95. Visión Estadística sobre Europa 1983-1993. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 1995.
- Comisión Europea. Estadísticas Básicas de la Unión Europea, 32^a Edición. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas. 1995.
- Comisión Europea. Statistiques Démographiques 1995. Luxembourg. Office des Publications Officielles des Commnautés Européennes. 1995.
- Consejo de Universidades. Anuario de Estadística Universitaria 1993/1994. Madrid. Centro de Publicaciones. Secretaría General. 1995.
- Consejo de Universidades. Guía de la Universidad. Madrid. Centro de Publicaciones. Secretaría General. 1994.
- ESADE, Andersen Consulting. El directivo del futuro. Madrid. 1995.
- ESADE. Les Heures. Proyecto Cranfield. Cuatro años de investigación internacional en Gestión de Recursos Humanos. Informa de Conclusiones. Barcelona. 1995.
- Fundación BBV. Renta Nacional de España y su distribución provincial 1993. Avance 1994-1995. Bilbao. Fundación BBV Documentación. 1997.
- Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica. Documento para el Debate sobre el Sistema Español de Innovación. Madrid. Fundación Universidad Empresa. Departamento de Publicaciones. 1997.
- Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica. Informe COTEC 1997. Tecnología e Innovación en España. Madrid. Fundación COTEC. 1997.

- Fundación para el Fomento en Asturias de la Investigación Científica Aplicada y la Tecnología. Necesidades formativas de técnicos y titulados universitarios en Asturias. Oviedo. FICYT. 1991.
- García Echeverría, Santiago; Val Nuñez, M^a Teresa del. Los Recursos Humanos en la empresa española. Su desarrollo directivo y corporativo. Madrid. Ediciones Díaz de Santos S.A. 1995.
- García –Montalvo, J.; Palafox, J.; Peiró, J.M^a.; Prieto, F. Capital Humano. La inserción de los jóvenes en la Comunidad Valenciana. Valencia. Fundació Bancaixa. 1997.
- Generalitat Valenciana. Revista Valenciana D' Estudis Autonòmics. Valencia. Generalitat Valenciana, Presidencia. 1996.
- INE. Anuario Estadístico de España 1995. Madrid. INE. 1996.
- INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE). Resultados estadísticos. Tomos I y II. Datos locales. Madrid. INE. 1996.
- INE. Encuesta de Población Activa. Principales Resultados. Segundo Trimestre 1997. Madrid. INE. 1997.
- INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 1990-1991. Madrid. INE. 1993.
- INEM. El mercado laboral de los titulados universitarios. Formación complementaria y salidas profesionales. Madrid. INEM. 1995.
- INEM. Información sobre Mercado de Trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio ocupacional 1995. Madrid. INEM. 1996.
- Instituto de Estudios y Análisis Económicos. Prospectiva de las Ocupaciones y la Formación en la España de los noventa. Secretaría de Estado de Economía. Ministerio de Economía y Hacienda.
- IVE. Anuari Stadístic Comunitat Valenciana. Valencia. Generalitat Valenciana. 1996.

- Palafox, J.; Pérez, F.; Cubel, A.; Valero, S.; Villarreal, E. Capital Humano, Educación y Empleo en la Comunidad Valenciana. Valencia. Fundació Bancaixa. 1997.
- Price Waterhouse. Proyecto Price Waterhouse Cranfield. Gestión estratégica internacional de los Recursos Humanos. Informe de Conclusiones. Londres. Price Waterhouse. 1990.
- Reig Martínez, Ernest; Picazo Tadeo, Andrés José. Capitalización y Crecimiento de la Economía Valenciana 1955-1995. Madrid. Fundación BBV Documentación. 1997.
- Rodríguez Porras, José María; Chinchilla Albiol, María Nuria; Casanova Martí, Alfonso; Renter de Cabo, José María. La Dirección de personal en España, 1989. Barcelona. IESE, Hay Management Consultants, AEDIPE. 1990.
- Servicios Avanzados de la Zona Franca de Vigo. Comunidad Valenciana '97, 6.000 Empresas. Directorio e Informe Económico-Financiero. Santiago de Compostela. Instituto Pequeña y Mediana Empresa Valenciana. 1997.
- Subdirección General de Promoción y Empleo. 1998.
- Tesorería General de la Seguridad Social. 1995.