

# EL RETO DE LAS NUEVAS TITULACIONES EN UN MERCADO GLOBAL: UN ANÁLISIS DINÁMICO DE EXPECTATIVAS

Alfaro de Prado Sagrera, A.; Cepeda Carrión, G.a.  
*Universidad de Sevilla*

## RESUMEN:

En las puertas del siglo XXI, la formación se consolida como uno de los pilares básicos de la competitividad y la creación de valor. Con objeto de profundizar en este aspecto, presentamos un estudio empírico sobre la Diplomatura de Relaciones Laborales, cuyo objetivo es la formación de profesionales en organización del trabajo y gestión de personal, además de expertos en relaciones laborales. Tomando como muestra la primera promoción de dichos estudiantes de la Universidad de Sevilla, hemos analizado las opiniones y expectativas que dichos sujetos mostraban al comenzar sus estudios y cómo éstas han ido evolucionando a lo largo de los tres años de la diplomatura. Los datos obtenidos nos permitirán extraer conclusiones acerca de temas tan importantes en estos momentos como los contenidos y las carencias del plan de estudios y la necesidad de implantar un segundo ciclo.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la formación ha pasado a ocupar un lugar destacado en la búsqueda de la competitividad y la creación de valor. Si esto es indiscutible en el mundo laboral, en el mercado de trabajo, no es menos cierto que, para hacer un análisis en profundidad de esta cuestión, tenemos que remontarnos a los orígenes de la formación de los profesionales, en este caso, a los estudios universitarios.

La universidad española se encuentra en un momento de renovación de los planes de estudio, con el claro objetivo de adaptarlos a las necesidades del mercado y al perfil que la sociedad demanda de los diferentes profesionales. Es por ello que nos ha parecido necesario pararnos a reflexionar acerca de la pertinencia o no de tales planes, así como conocer las opiniones de los alumnos que están cursando las diferentes carreras, puesto que no hay que olvidar que ellos son los primeros y más directos destinatarios de la enseñanza.

Por otra parte, la búsqueda de la calidad de la enseñanza se ha convertido en una meta reconocida y perseguida por todas las instituciones educativas, y un elemento básico en el logro de dicha calidad es conocer el nivel de satisfacción de los clientes, en este caso alumnos, con el servicio recibido. Por todo esto, se hace del todo imprescindible conocer la calidad de los estudios que oferta la universidad española, que determinarán en gran medida la futura inserción laboral y el éxito de los estudiantes/profesionales en el mercado de trabajo.

En el estudio que presentamos, nos hemos centrado en la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla. El nuevo plan de estudios que actualmente se cursa, fue implantado en el curso académico 1995-96 y configura esta diplomatura como una carrera de primer ciclo (3 años), con un total de 207 créditos. Según las directrices generales propias de 1990 (BOE, 20 de noviembre de 1990), "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales, deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social".

## OBJETO DEL ESTUDIO

La Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Sevilla, implantó en el curso 1995-96 un nuevo plan de estudios que sustituía al de la Diplomatura de Graduado Social. En ese momento se consideró que sería importante conocer cuáles eran las opiniones y expectativas de los alumnos ante los estudios que estaban a punto de emprender y que sería igualmente interesante averiguar si esas opiniones se mantenían tras cursar la carrera y si sus expectativas se habían cumplido. Pues, justamente la respuesta a estas cuestiones es lo que constituye el objeto del estudio que presentamos.

En suma, en el trabajo que presentamos, hemos querido conocer de cerca las opiniones de los estudiantes que componen la primera promoción de Diplomados en Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla, y todo ello desde una perspectiva evolutiva.

## MÉTODO

### INSTRUMENTO

El instrumento utilizado para la recogida de los datos ha sido un cuestionario elaborado por los profesores del Departamento de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad de Sevilla en el curso 1995-96. En este cuestionario, además de unos datos demográficos (sexo y edad), se recogen las opiniones de los alumnos respecto a una serie de cuestiones relacionadas con la diplomatura. La siguiente figura (Figura 1), recoge las cuestiones planteadas así como las distintas opciones de respuesta.

FIGURA 1. CUESTIONARIO EMPLEADO

CUESTIONES		RESPUESTAS			
Sexo		Mujer		Hombre	
Grupos de edad		18-24	25-34	35-44	+44
Turno		Mañana		Tarde	
¿Eran los estudios de RR.LL. su vocación profesional desde que comenzó a estudiar?		Sí		No	
¿En qué lugar de la preinscripción señaló esta carrera?		1º	2º	3º	+3º
¿Piensa objetivamente que la diplomatura tiene salidas en el campo profesional?		Sí		No	
Si ha contestado sí ¿sabría decir cuáles?		E.Privada	E.Pública	Autónom	Otros
¿Sabría definir en pocas palabras las funciones de un Diplomado en RR.LL?		1ª		2ª	
¿Ha asistido alguna vez a un juicio laboral?		Sí		No	
¿Considera útil la implantación de la licenciatura?		Sí		No	
¿Cuál fue su vía de acceso a la E.U. de Relaciones Laborales?		BUP/COU		FP	Otras
¿Qué materia, relacionada con la Diplomatura, le hubiese gustado cursar que no forma parte del plan de estudios?					

### MUESTRA

El estudio se realizó con dos muestras diferentes (Figura 2). En primer lugar, el inicio de la investigación se llevó a cabo en el curso 1995-96, con los alumnos que realizaban el primer curso de Relaciones Laborales. En este momento se encontraban matriculados un total de 1.150 alumnos. El estudio se ha completado en el curso 1997-98 con los alumnos que ya habían llegado al tercer año de la Diplomatura.

La muestra correspondiente a los alumnos de primero (curso 1995-96), suficientemente representativa, estaba formada por 307 sujetos, y compuesta por un 70% de mujeres y un 30% de hombres. Respecto a la edad, en el turno de mañana hay una amplísima mayoría de alumnos con edades comprendidas entre los 18 y 24 años (91%), no habiendo ningún alumno con una edad superior a los 44 años. Respecto al turno de tarde, sigue destacando el mismo grupo de edad, aunque el porcentaje desciende (62,6), dando paso a alumnos de edades superiores. En la muestra de 1998, también suficientemente representativa, se repiten de manera casi exacta los datos. En esta ocasión en la muestra, compuesta por 314 sujetos (de una población de 396), también hay una mayoría aplastante de mujeres (68%). También se repiten los resultados respecto a los grupos de edad, encontrándose el mayor porcentaje de alumnos por la mañana entre los 18 y 24 años (87,2%), mientras que en el turno de tarde desciende de forma más significativa (49,5).

En ambas muestras aparece representado claramente el perfil tipo del estudiante de la E.U. de Relaciones Laborales: mujer, de entre 18 y 24 años. Otra características de estos estudios es que, en muchos casos, son elegidos por alumnos que ya están trabajando y quieren promocionar, o por personas de edades superiores a las "normales" para comenzar los estudios universitarios y que por algún motivo no han podido realizarlos en su momento. Debido a que estas personas suelen tener actividades en el horario de mañana, están mayoritariamente ocupando el turno de la tarde, lo que explica el aumento de la edad media de los alumnos de dicho turno.

FIGURA 2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

EDAD	MUESTRAS							
	TURNO				SEXO			
	MAÑANA		TARDE		MUJER		HOMBRE	
	PRIMERO	TERCERO	PRIMERO	TERCERO	PRIMERO	TERCERO	PRIMERO	TERCERO
18-24	91%	87,2%	62,6%	49,5%	84,6%	79,8%	60,2%	64,4%
25-34	7,6%	11,3%	32%	35,9%	14,5%	17,4%	31,2%	23,8%
35-44	1,4%	0,9%	4%	13,5%	0,9%	2,3%	6,5%	10,9%
+44	-	0,5%	-	0,9%	-	-	-	1

Hay que señalar que en ambas muestras, nos encontramos con alumnos totalmente dispuestos a colaborar, ya que se encuentran especialmente sensibilizados con el hecho de ser la primera promoción de Diplomados en Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla, con las ventajas e inconvenientes que ello supone.

**PROCEDIMIENTO**

Al tratarse de un estudio longitudinal, las encuestas se realizaron en dos momentos diferentes. En primer lugar, en el curso 1995-96, se pasó el cuestionario a una muestra de los alumnos que en ese momento estaban matriculados en el primer curso de la Diplomatura. Para seleccionarlos se llevó a cabo un muestreo aleatorio y se encuestaron a más de 400 alumnos, de los que fueron tomados como válidos para este estudio 307 cuestionarios. El sistema empleado fue el de contactar con los alumnos al finalizar las clases y pedirles que rellenaran la encuesta.

En el curso 1997-98, se les ha pasado el mismo cuestionario a los alumnos que se encuentran cursando el tercer curso de dicha Diplomatura. Para poder conseguir las respuestas del máximo posible de alumnos, se decidió realizarla en la hora en la que se impartía la asignatura de "Prácticas integradas", ya que la asistencia es obligatoria para superarla. En este curso se encuentran matriculados en la asignatura un total de 396 alumnos y obtuvimos las respuestas de 314. Hemos de destacar que esta muestra es casi homogénea a la anterior, ya que los posibles alumnos repetidores que formaban la primera población, y que no han sido encuestados ahora, resultan un porcentaje de la población relativamente pequeño.

En cuanto al error muestral decir que, supuesto que la población se distribuya según una distribución Normal, y teniendo en cuenta un nivel de significación del 95%, para la primera muestra de 307, correspondiente al estudio realizado en 1995, el error muestral es de  $\pm 5,26\%$ . Para la segunda muestra de 314 alumnos, correspondiente al estudio realizado en 1998, el error muestral es de  $\pm 5,49\%$ .

**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Presentamos a continuación los resultados obtenidos, agrupados en grandes temas.

**VOCACIÓN PROFESIONAL**

Uno de los temas prioritarios en nuestro estudio ha sido el análisis del grado de vocación de los alumnos que cursan esta diplomatura, ya que entendemos que de ello va a depender en gran medida su rendimiento y éxito en los estudios, además de influir directamente en sus expectativas profesionales. En general, más de la mitad de los alumnos de la diplomatura declaran no tener vocación, de lo que se deduce que no es una carrera muy deseada por la mayoría de los estudiantes que la realizan (Figuras 3 y 4).

VOCACIÓN PROFESIONAL	CURSO	
	1º(95)	3º(98)
Sí	39,67%	47,92%
No	60,33%	52,08%
Total general	100%	100%

Figura 3. Vocación profesional

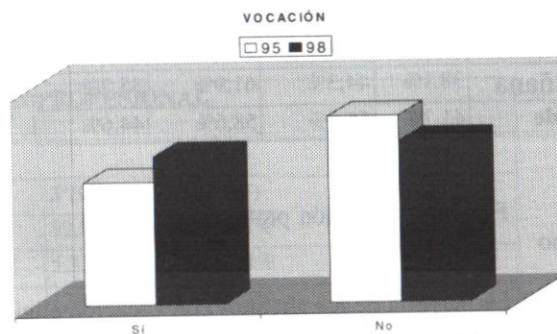


Figura 4. Gráfico vocación profesional

Aunque, tanto hombres como mujeres, al iniciar la diplomatura declaraban en su mayoría no poseer vocación ninguna, al terminar la diplomatura esta mayoría se reduce, llegando en el caso de las mujeres a ser mayoría el número sujetos con vocación. En cualquier caso estas diferencias no son muy marcadas, pudiendo llegar a afirmarse que los estudiantes de la diplomatura tienen escasa vocación (Figuras 5 y 6).

SEXO	VOCACIÓN PROFESIONAL			
	SÍ		No	
	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)
Hombre	30,8%	40,6%	69,2%	59,4%
Mujer	43,4%	51,4%	56,5%	48,58%

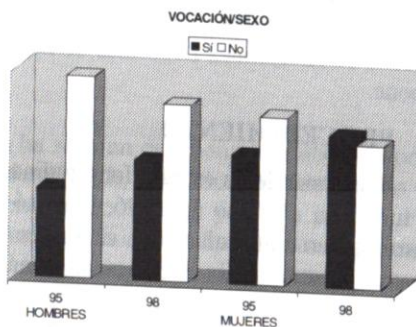


Figura 5. Vocación profesional / Sexo

Figura 6. Gráfico Vocación /Sexo

En relación con los intervalos de edad definidos, en general, los mayores de 25 años tienen más vocación para la diplomatura, observándose que en todos los intervalos se reduce con el tiempo el número de sujetos sin vocación. El mayor porcentaje de estos sujetos no vocacionales está en el intervalo de 18-24 años (Figura 7).

VOCACIÓN PROFESIONAL	GRUPOS DE EDAD						
	18-24		25-34		35-44		+44
	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)	3º(98)
Sí	37,3%	45,11%	43,33%	52,46%	50%	62,50%	100%
No	61,18%	54,47%	56,67%	47,54%	50%	37,50%	0%

Figura 7. Vocación profesional/ Grupos de edad

De esta tabla (Figura 7) se deduce que a más edad y más tiempo en contacto con la diplomatura, o a mayor curso, más vocación presentan los sujetos.

En relación con los turnos de clase (mañana/tarde), la no-vocación es más marcada en los grupos de mañana que en los de la tarde (Figuras 8 y 9).

TURNO	VOCACIÓN PROFESIONAL			
	SÍ		No	
	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)
Mañana	38,1%	44,3%	61,9%	55,7%
Tarde	41,3%	55,3%	58,6%	44,6%

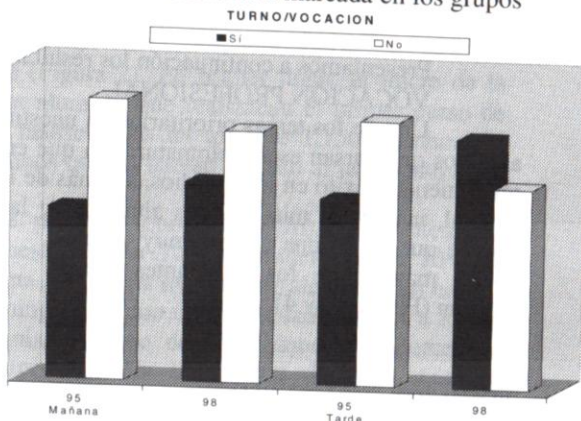


Figura 8. Vocación profesional / Turno

Figura 9. Gráfico Vocación profesional /

La mayoría de los alumnos con vocación eligieron la diplomatura en las primeras opciones de la preinscripción, en cuanto a los que no tienen vocación, un 50% la eligieron en primera opción, como si hubiesen elegido otra cualquiera, y el resto habían elegido otra carrera, a la que en principio optaban con más vocación (Figuras 10 y 11).

LUGAR DE PREINSCRIPCIÓN	VOCACIÓN	
	Sí	No
1º	94,21%	50%
2º	4,13%	23,37%
3º	1,65%	13,04%
Más de 3	0%	12,5%

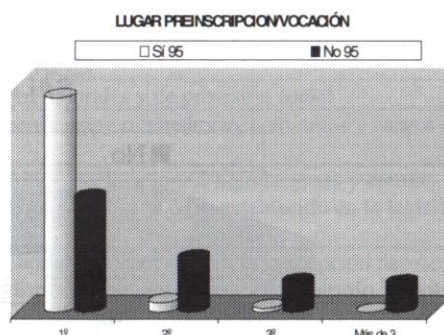


Figura 10. Vocación profesional / Lugar de preinscripción

Figura 11. Gráfico Vocación profesional / Lugar de

Otro de los grandes aspectos a analizar en este estudio, fue conocer el interés de los estudiantes en la futura implantación de un segundo ciclo. En primer lugar analizamos la relación entre este interés y el grado de vocación expresada. El 80% de los alumnos encuestados, en un momento del tiempo u otro, e independientemente de su nivel de vocación, desean que la diplomatura se transforme en licenciatura (Figuras 12 y 13).

LICENCIATURA	VOCACIÓN PROFESIONAL			
	CURSO		CURSO	
	SÍ		NO	
	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)
Sí	83,47%	77,33%	85,87%	80,37%
No	4,96%	5,33%	6,52%	12,88%
Ns/Nc	11,57%	15,33%	6,52%	6,75%

Figura 12. Vocación profesional / Licenciatura

En relación con la percepción de los estudiantes acerca de las salidas profesionales y combinándola con el nivel de vocación mostrado, hemos podido constatar que, con el transcurso de la carrera se afianza la idea entre los alumnos, de que la diplomatura realmente tiene salidas profesionales (Figuras 14 y 15).

SALIDAS PROFESIONALES	VOCACION PROFESIONAL			
	CURSO		CURSO	
	SÍ		NO	
	1º(95)	3º(98)	1º(95)	3º(98)
Sí	65,29%	82,67%	57,61%	77,91%
No	18,18%	5,33%	25,54%	5,52%
Ns/Nc	16,53%	12%	16,85%	14,72%

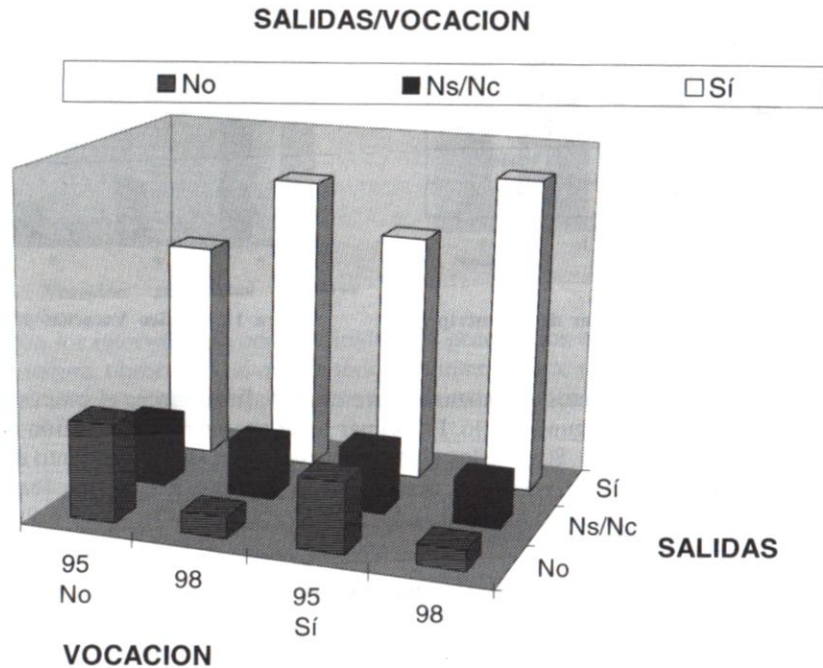


Figura 15. Gráfico Vocación profesional / Salidas profesionales  
**SALIDAS PROFESIONALES**

Las expectativas de salidas profesionales de los alumnos de la diplomatura de Relaciones Laborales se centran en primer curso en la empresa privada. Hemos observado cómo esta creencia se acrecienta con el transcurso de la carrera (Figuras 16 y 17).

SALIDAS PROFESIONALES	CURSO	
	1º(95)	3º(98)
Autónomo	32,22%	21,20%
Empresa Privada	48,33%	62%
Empresa Pública	18,89%	14,40%
Otras	0,56%	2%

Figura 16. Salidas profesionales

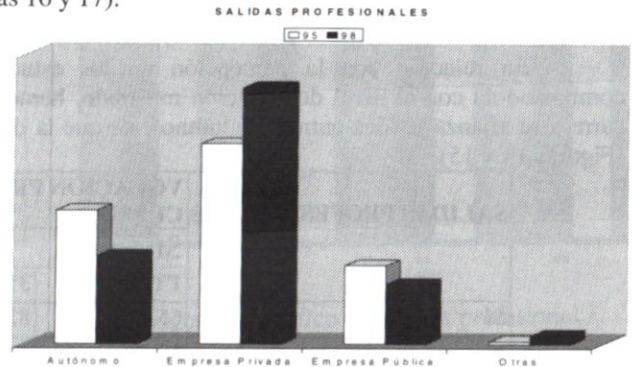


Figura 17. Gráfico salidas profesionales

### FUNCIONES DEL DIPLOMADO EN RR.LL.

Respecto a las funciones que puede desempeñar un Diplomado en Relaciones Laborales, vienen marcadas por el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (Orden de 21 de mayo de 1956, BOE del 23) y éste no ha sido modificado para adaptarlo al nuevo perfil que configura el nuevo plan de estudios. Dichas funciones son las siguientes: Asesoramiento, gestión y representación, sin necesidad de apoderamiento especial, de las empresas y particulares en cuantos asuntos sociales les fueran encomendados ante los organismos dependientes del Ministerio de Trabajo, a excepción de los jurisdiccionales, o en cualesquiera otros que por razón del asunto de que se trate pudieran guardar relación con la esfera social (Figura 18).

FUNCIONES DE LOS DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES	
a)	Orientar y representar a las empresas y los trabajadores en materias laborales y de previsión social.
b)	Desempeñar en las empresas o centros de trabajo, con carácter permanente o transitorio, cometidos y cargos de índole técnico-social
c)	Verificar, mediante certificación o visado de los mismos, los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que deban o hayan de formalizar las empresas o trabajadores a efectos de lo establecido en la legislación laboral y de previsión social.
d)	Actuar como habilitados de los trabajadores, sus familias o derechohabientes en orden a la percepción de beneficios y prestaciones de carácter económico otorgados por las disposiciones expresadas en el párrafo anterior.
e)	Representar a las empresas, particulares o trabajadores ante los organismos de conciliación sindical y ostentar en las actuaciones a que se refiere el artículo segundo del Decreto de 13 de abril de 1945, la representación de los productores perjudicados.
f)	Ejercer o dirigir libremente la enseñanza de materias o disciplinas sociales, tanto en centros oficiales y particulares como en empresas o centros de trabajo, salvo en aquellos casos en que se exija por las disposiciones vigentes otro título distinto.
g)	Cualesquiera otras funciones análogas a las comprendidas en el presente artículo y las que le asignen las disposiciones legales y vigentes que se dicten en el futuro.

Para analizar si los alumnos conocían realmente cuáles iban a ser sus funciones profesionales, les pedimos en el cuestionario que señalaran las tres funciones que ellos consideraban más importantes o significativas. Los datos que se reflejan en la tabla siguiente sólo corresponden a las respuestas dadas en primer lugar, con objeto de no hacer demasiado extenso el estudio y por considerar que éstas son las que mejor representan las opiniones y conocimientos de los mismos (Figura 19). Como se puede observar se ajustan en gran medida a las funciones oficialmente reconocidas.

FIGURA 19. FUNCIONES PROFESIONALES (RESPUESTAS DE LOS ALUMNOS)

FUNCIONES DE UN DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES (RESPUESTAS DE LOS ALUMNOS)	1ª (95)	3º (98)
<b>ASESORAMIENTO LABORAL</b> Asesoramiento fiscal. Orientación en conflictos laborales. Seguridad Social. Contratación. Defensa del trabajador. Salarios. Sindicatos. Dictámenes e informes.	74,6	66,25
<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b> Selección de personal. Dirección de Recursos Humanos. Coordinación de personal. Diseño de puestos de trabajo. Gestión de empresas. Jefe de personal.	4,5	11,25
<b>REPRESENTACIÓN PROCESAL</b> Asistencia a juicios laborales. Defensa en juicios laborales. Representación en juicios.	8	13,3
<b>ADMINISTRATIVO-GESTORÍA</b> Tramitaciones administrativas	6,4	2,9
<b>CONTABILIDAD</b> Documentos contables.	1,1	3,3
<b>ASESORAMIENTO FISCAL</b> Declaración de la renta.	2,6	0,4
<b>ELABORACIÓN DE NÓMINAS</b> Confeción de nóminas. Seguros sociales.	-	0,8
<b>HABILITACIÓN</b> Jubilaciones. Pensiones.	1,5	-
<b>DOCENCIA</b> Impartir clases.	-	0,8
<b>INFORMÁTICA</b>	0,4	-
<b>FUNCIONARIO</b>	0,4	-

## MATERIAS A INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS

FIGURA 20. MATERIAS A INCLUIR EN EL PLAN DE ESTUDIOS (RESPUESTAS DE LOS ALUMNOS)

MATERIAS SELECCIONADAS POR LOS ALUMNOS					
	1º	3º		1º	3º
Administración empresa	1,3%	4,9%	Economía	0,86%	

Auditoria		0,44%	Educación Física	0,43%	
Contabilidad	0,43%	6,3%	Estadística	0,43%	
Cooperativismo		2,7%	Gestión ambiental		0,44%
Cursos de especialización		0,9%	Gestión financiera		0,44%
Derecho canónico	0,43%		Idioma	2,2%	0,44%
Derecho civil	0,86%		Informática	21,7%	20,6%
Derecho comunitario	5,2%	1,8%	Marketing	1,3%	
Derecho constitucional	0,86%		Matemáticas	0,43%	
Derecho financiero	0,43%		Nóminas		13%
Derecho Fiscal	45,6%	4,5%	Otras ramas del derecho	0,43%	
Derecho internacional	0,43%	0,44%	Prácticas	9,13%	8,5%
Derecho mercantil	1,7%	29%	Prevención de riesgos		0,44%
Derecho natural		0,44%	Relaciones Industriales		0,44%
Derecho penal	1,7%	2,7%	Psicología	0,43%	
Derecho político	0,86%		Religión	0,43%	
Derecho Procesal-laboral	0,86%	0,44%	Seguridad e higiene		0,44%
Derecho tributario	0,86%		Sociología	0,43%	

Como se puede observar en la tabla anterior (Figura 20), a medida que el alumno ha entrado en contacto con el currículo de la diplomatura, ha pasado de demandar, esencialmente, formación jurídica (60,4% en 1995), a pasar a demandar además formación en otras materias de tipo práctico y empresarial en 1998, tales como "confección de nóminas", "contabilidad", asignaturas de empresa y de economía. Sin embargo, aún la formación jurídica es la más solicitada (40%), a pesar de la gran carga en créditos que tiene en la actualidad el plan de estudios.

### ASISTENCIA A JUICIOS LABORALES

Un 80% de los alumnos nunca había asistido a un juicio laboral en primer curso, en tercer curso esta situación se mantiene (Figuras 21 y 22).

O	JUICI LABO RAL	CURSO	
		1º(95)	3º(98)
	Sí	17,38 %	20,45%
	No	82,62 %	79,55%

Figura 21. Asistencia a juicios laborales

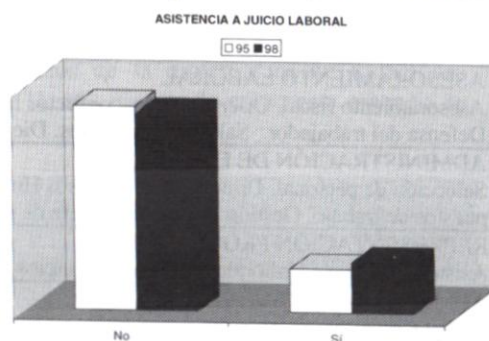


Figura 22. Gráfico asistencia a juicios laborales

### LICENCIATURA

Como comentamos anteriormente, y este cuadro pone de manifiesto, existe un gran deseo por parte de los alumnos de que la carrera se transforme en licenciatura, aunque al llegar a tercer curso se da un ligero retroceso. No obstante el sentir de los alumnos es mayoritario (Figuras 23 y 24).

LICENCIATURA	AÑO	
	1º(95)	3º(98)
Sí	85,25%	79,74%
No	6,23%	9,32%
Ns/Nc	8,52%	10,93%

Figura 23. Implantación de la Licenciatura

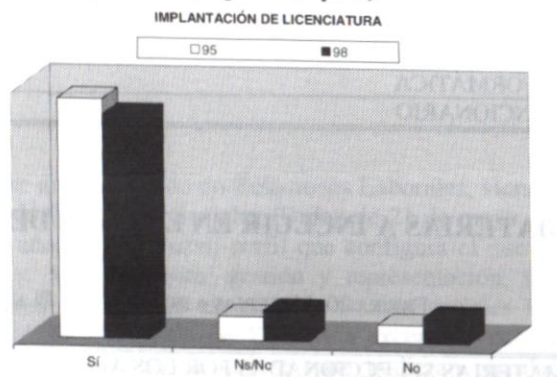


Figura 24. Gráfico implantación de la licenciatura



## CONCLUSIONES

Analizados los datos anteriores podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Los estudiantes que componen la primera promoción de la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla (1995-98), están escasamente motivados para la realización de la misma.

Con el paso del tiempo, las mujeres reconocen mejorar en su vocación, ya que al llegar a tercero son mayoría frente a las que no tienen vocación.

Existe un deseo mayoritario por parte de los alumnos de que se implante una licenciatura de segundo ciclo.

Los alumnos, mayoritariamente perciben que la diplomatura tiene salidas profesionales, centrándose sus preferencias en la empresa privada. Esto justificaría el hecho de que nos hayamos encontrado tantos alumnos que, aún sin tener una clara vocación, eligen estos estudios. En este caso parece que les mueve básicamente la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo, más que el de buscar una profesión en la que se desarrollen plenamente.

Parece quedar claro que los alumnos, a pesar de su clara falta de vocación, sí tienen clara cuál va a ser su profesión ya que son capaces de describir con bastante exactitud las funciones que podrán desarrollar como profesionales de las relaciones laborales. Las respuestas dadas parecen reflejar que, al comenzar los estudios, los alumnos centran bastante la profesión en el desempeño de funciones de asesoramiento jurídico-laboral, mientras que al llegar a tercero el abanico de opciones es más amplio, incluyendo otras áreas tan importantes como las de organización del trabajo, dirección y gestión de recursos humanos. Todo esto nos lleva a la conclusión de que, a pesar de que este nuevo plan de estudios enfatiza la importancia de las bases teóricas y técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, ni esto está recogido en las asignaturas que componen el plan de estudio (11,6% de la carga lectiva total), ni los propios alumnos están concienciados de que éstas son algunas de sus más importantes funciones profesionales.

En línea con lo anterior, y en relación con las respuestas dadas por los alumnos a la pregunta ¿qué materias relacionadas con el plan de estudios y que actualmente no forman parte del mismo, le gustaría incorporar?, éstos siguen mostrando una clara preferencia por las materias jurídicas, en lógica conexión con el diseño del plan de estudios. Esta respuesta avala la idea del incumplimiento de los objetivos señalados en las directrices generales propias de la diplomatura que contempla claramente dos núcleos formativos: el jurídico laboral y el empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Y UGALDE GONZÁLEZ, J.I. (1996): *LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA*. CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA. ZARAGOZA.
- GRAU MORANCHO, R. (1991): *GRADUADOS SOCIALES. SALIDAS PROFESIONALES*. EDITORIAL JALÓN. ZARAGOZA.
- RODRÍGUEZ SANTANA, F.R. Y OJEDA MEDINA, F. (1995): *HISTORIA COLEGIAL, PROFESIONAL Y ACADÉMICA DE LOS GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES DE ESPAÑA*. ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES DE LAS PALMAS. GRAN CANARIA.