

**VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS DIPLOMADOS
EN RELACIONES LABORALES:
UNA APROXIMACIÓN EMPÍRICA**

Favio Jorge Lezcano

*Profesor Asociado del Departamento de Economía Aplicada.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

Domingo Verano Tacoronte

*Profesor Asociado del Departamento de Economía y Dirección de Empresas.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

SUMARIO:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LOS EMPLEADORES POTENCIALES
- III. METODOLOGÍA
- IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
 - 1. *Grado de conocimiento*
 - 2. *Valoración de la carrera*
 - 3. *Perfil del posible empleo*
- V. CONCLUSIONES Y AMPLIACIONES DEL ESTUDIO

I. INTRODUCCIÓN

La modernización de los planes de estudio en la Universidad pública española ha traído consigo la reducción de la duración de las carreras y una puesta al día de los conocimientos. Esta actualización ha provocado algunas modificaciones en algunas titulaciones, y un completo cambio de orientación y filosofía en algunas otras.

Esta modernización intenta adaptar las enseñanzas de las universidades a los cambios que se producen en el mercado de trabajo. Pero nos hemos de adaptar a aquellos cambios que tienen vocación de permanencia, y no a meras “modas”. Sí parece evidente que los nuevos mercados de trabajo solicitan personal cualificado, pero con una flexibilidad funcional y de adaptación (capacidad de rotar y tocar todos los temas que atañen a su función) muy elevada.

Este es el caso de la Diplomatura en Relaciones Laborales, considerada como el producto de la evolución de los estudios de Graduado Social, a los que ha venido a sustituir. La instrumentalización normativa de esta filosofía se recogió en el Real Decreto 1.429/1990, el cual reestructuraba el plan de estudios de los graduados sociales, incorporando, entre otras novedades, una mayor presencia de las materias relacionadas con la gestión de recursos humanos, con lo que se amplían las posibles competencias de un nuevo diplomado respecto de los antiguos graduados sociales.

El grado de cumplimiento de estos objetivos de modernización de los contenidos curriculares para adaptarlos mejor al entorno económico actual, en el caso de esta titulación, ha sido puesta en entredicho por la Comisión Permanente de Directores de Escuelas Universitarias de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales¹. En este sentido nos parece que su valoración del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos es adecuada, discrepando en cambio de la solución propuesta, ya que nos parece que la ampliación de los estudios no es acorde con la filosofía inicial de carreras cortas más específicas, dentro de su carácter multidiscipli-

1 Memoria explicativa de la propuesta de ampliación de los estudios de Relaciones Laborales.

nar. A nuestro entender la solución óptima pasa por respetar la duración de la carrera rediseñando los contenidos de esta en aquellos aspectos criticables.

Este proceso de modernización también tiene lugar en la joven Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Precisamente una de las ventajas de esa “juventud” es la mayor disposición a acometer y aceptar cambios innovadores en la metodología docente. En cambio, en el ámbito de las relaciones laborales sí existe una mayor fricción al impartirse desde hace tiempo esos estudios de Graduado Social, asimilados por la sociedad como una especie de diplomatura.

Es por ello que, con las primeras promociones de la diplomatura de RRLL saliendo al mercado de trabajo, somos muchos los que nos preguntamos si el diseño de la carrera responde a las expectativas del mercado laboral canario.

Además se prevé que el sector que más va a impulsar la creación de empleo en nuestra Comunidad en los próximos años sea el de los servicios, que es el más intensivo en el factor trabajo. Por ello las relaciones humanas dentro de la empresa se perfilan como una de las herramientas de ventaja competitiva más importantes. Hemos de tener en cuenta la diversidad de ocupaciones, procedencias y cualificaciones de sus empleados en este ámbito, lo que confiere una mayor complejidad a las relaciones laborales en este tipo de organizaciones, favoreciendo en principio, la colocación de especialistas en este aspecto.

En el ánimo de este artículo no está entrar a discutir quién, o cuál, es la institución más adecuada para definir las necesidades de formación de los futuros empleados y trabajadores canarios. Como apuntan muchos autores, las empresas tienden a tener un enfoque demasiado a corto plazo, a la solución rápida de problemas inmediatos, y que las instituciones docentes pueden caer con facilidad en la utopía y la abstracción.

Lo que es un hecho innegable es que existe un mercado de trabajo, donde los demandantes de empleados son las empresas y las instituciones públicas, y son sus criterios de selección los que van a condicionar la futura contratación, así como su posicionamiento dentro de la estructura organizativa de los diplomados. Es por ello que nos hemos decidido a interesarnos por estos empleadores potenciales, dejando de lado otro tipo de consideraciones que podrán ser tratadas en trabajos posteriores.

II. LOS EMPLEADORES POTENCIALES

Una vez explicada la orientación de nuestro trabajo, y su focalización en los posibles empleadores de estos titulados, hemos de definir a estos empleadores.

Existen diversas clasificaciones de las salidas profesionales para estos titulados, entre ellas una de las más exhaustivas la realizada por el presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales de Las Palmas, Don Francisco A. Rodríguez Santana. Hemos utilizado esta clasificación en 15 activi-

dades como marco de referencia para delimitar el tipo de organización que podría acoger a un diplomado en relaciones laborales dentro de su plantilla, en el ejercicio de su profesión. Segmentamos a estas organizaciones en cuatro grupos, decantándonos por una segmentación tan sintética para lograr una mayor operatividad a la hora de realizar el trabajo de campo. Los cuatro grupos propuestos son:

- Las instituciones públicas.
- Las empresas privadas de tamaño grande o mediano.
- Las gestorías o asesorías laborales.
- Las organizaciones sindicales y patronales.

Consideramos que es en estos cuatro campos en donde nuestros diplomados tienen más opciones de ser empleados por:

- El tamaño de la plantilla, en los dos primeros casos, ya que es inusual la contratación de un especialista en temas laborales en una PYME, dado que estas suelen recurrir a la subcontratación de este tipo de servicios.
- La especialización de su actividad en el campo laboral, en el tercer y cuarto grupo.

Hemos obviado el autoempleo que será, sin lugar a dudas, una de las salidas profesionales más importantes para estos diplomados. Si no lo tenemos en cuenta es porque consideramos que, dado que las diferencias curriculares de los diplomados con los graduados se centran en el mayor conocimiento que tienen en la gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones, va a ser dentro de éstas donde las perspectivas laborales de los diplomados mejoren respecto de los graduados. Pero no consideramos que estas perspectivas cambien en exceso en lo que se refiere al ejercicio libre de la profesión, a excepción de la consultoría en recursos humanos, aunque dada la estructura de este mercado es más factible que entren en él contratados por consultoras ya establecidas.

III. METODOLOGÍA

La recopilación de datos para nuestro trabajo se ha realizado por medio de un cuestionario dirigido a organizaciones de los cuatro grupos en los que hemos segmentado a los empleadores potenciales. Nos hemos centrado en organizaciones situadas en la provincia de Las Palmas, dado que nos interesa estudiar el supuesto mercado laboral al que se dirigen la mayor parte de los titulados en la Universidad de Las Palmas.

El cuestionario fue administrado durante los meses de Febrero y Marzo de 1996, en los lugares de trabajo de los entrevistados.

Este cuestionario se ha diseñado con preguntas semi-abiertas, con el propósito de ser cumplimentado, en entrevistas personales, por miembros relevantes de cada uno de los colectivos mencionados con anterioridad.

El cuestionario se ha definido con la intención de realizar un estudio de carácter aproximativo-exploratorio. Las contestaciones merecen la pena de ser analizadas como una orientación bastante general de la situación objeto de estudio. La intención futura es, en base a estas respuestas, desarrollar un cuestionario normalizado, más extenso, que se administrará a una muestra más amplia para validar estadísticamente los resultados y obtener un mayor grado de concreción.

Hemos de destacar que en todo caso siempre se ha entrevistado a personas con capacidad de mando y contratación o asesoramiento en temas referidos a la política laboral de la organización.

El cuestionario consiste en siete preguntas con respuestas acotadas, aunque siempre se indagó más en la opinión del entrevistado, permitiéndole emitir todo tipo de comentarios y juicios al respecto. En concreto, las variables sobre las que se recabó información fueron las siguientes:

1. **Conocimiento de la diplomatura:** los encuestados respondieron si conocían la existencia de la diplomatura en relaciones laborales.

2. **Opinión sobre la existencia de la carrera:** medida en una escala del 1 al 4, siendo 1 una valoración totalmente negativa y el cuatro una valoración totalmente positiva.

3. **Conocimiento sobre los contenidos de la carrera:** se ofrecieron las opciones de conocimientos jurídicos, administrativos y de gestión y organización de recursos humanos.

4. **Utilidad que tendría un diplomado en la organización del entrevistado:** medida en una escala del 1 al 5, donde el 1 se corresponde con una utilidad nula y el 5 con una utilidad muy elevada.

5. **Número de empleados que en la actualidad cubren los campos que estaría capacitado para cubrir un diplomado en relaciones laborales.**

6. **Rentabilidad para la organización de la contratación de un diplomado en relaciones laborales:** respuesta dicotómica (0 ó 1).

7. Se cuestionó al entrevistado sobre una **hipotética elección entre un diplomado y un licenciado**² para realizar el tipo de funciones para las que están capacitados los diplomados en relaciones laborales: se le dio al encuestado la posibilidad de elegir entre tres opciones, diplomado, licenciado, o que fuera indiferente uno u otro.

IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez obtenidas las respuestas de esta muestra de individuos, agrupamos las contestaciones en tres variables más generales que desarrollamos a continuación:

² Un abogado, economista, sociólogo o psicólogo.

- a.- La variable **grado de conocimiento** de la carrera, que respondería a las respuestas emitidas con relación a las variables 1 y 3.
- b.- La variable **valoración** de la existencia de la carrera, que responderá a las variables 2 y 4.
- c.- La variable **perfil** de los distintos tipos posibles de empleo, correspondiendo esta a las tres últimas variables (5, 6 y 7).

1.- Grado de conocimiento

Esta variable es de suma importancia ya que nos habla de la promoción que existe por parte de la universidad de sus nuevas titulaciones. Una mala promoción provocará una situación de desequilibrio y fricción con las nuevas promociones que salen al exterior, dado que se encontrarán, cuando vayan en busca de empleo, con un desalentador desconocimiento de sus estudios por parte de sus empleadores. Los resultados respecto a esta variable son:

- Se observa un conocimiento generalizado de la existencia de esta carrera dentro del plan de estudios de la ULPGC, aunque aún existen personas que no tienen noticia de su implantación. Este resultado lo confirma el 90 por ciento de contestaciones afirmativas cuando se preguntaba por el conocimiento de la existencia de la carrera.
- Existe un amplio desconocimiento de los contenidos específicos de la carrera, lo que produce entre los encuestados un alto índice de confusión con los contenidos de los estudios de graduado social. Esta confusión se encuentra muy generalizada y puede ser un problema para los futuros diplomados en su búsqueda de empleo, puesto que el mercado no va a reconocer sus mayores posibilidades de actuación dentro de la empresa, respecto de la desarrollada por los graduados sociales. Llegamos a esta conclusión al analizar los resultados de la variable 3, en donde un 20 por ciento de los encuestados pensaban que en la diplomatura tan sólo se impartían materias de índole jurídico, un 40 por ciento materias de índole jurídico y administrativo, y sólo un 40 por ciento de la muestra conocía la verdadera composición del diseño curricular de la diplomatura³.
- El conocimiento de los contenidos de la diplomatura entre los graduados sociales es considerablemente mayor, dado que ven en los diplomados a sus futuros competidores. Sin embargo, lo que resulta preocupante es que los representantes sindicales y los jefes de personal encuestados son los que menor conocimiento demuestran de los contenidos de la diplomatura.

En principio, esto refleja que ha existido una buena promoción en el primer aspecto, es decir, comunicar a la sociedad en general (vía medios de comunicación local) el nacimiento y existencia de estos estudios. Pero sería recomendable una pro-

³ Es decir, contenidos de índole jurídico, administrativo y de gestión de recursos humanos.

moción más específica, dirigida fundamentalmente hacia los directores de personal, sobre la carrera y sus contenidos.

2.- Valoración de la carrera

Una vez comunicado, de forma resumida, a los entrevistados el contenido de los estudios⁴ pasamos a ver cómo los valoran éstos. Aquí se produce una práctica unanimidad en considerar que la carrera es útil o muy útil cara a la sociedad⁵.

En donde existían evidentes diferencias era en considerar qué es lo debía aportar el diplomado a la organización, y estas diferencias venían claramente motivadas por el tipo de puesto que desempeñaba el entrevistado dentro de ésta:

Los representantes sindicales consideraban que si el sujeto iba a reforzar la posición de la empresa “no les iba a hacer mucha gracia”. Les gustaba más la idea de contar con un diplomado en su equipo, o que la federación a la que pertenecían contratase a alguno como apoyo para los representantes existentes en los centros de trabajo.

Los graduados sociales, tanto dentro de empresas, como en asesorías lo veían como un igual. Por ello piensan que sus conocimientos deben de ser sobre todo jurídicos y administrativos.

Los jefes de personal esperaban del diplomado un plus sobre los graduados sociales. Tienen la esperanza de que pueda funcionar como un “segundo” suyo, en el cual poder delegar funciones en cualquier momento de necesidad. Por ello, solicitan de la carrera una mayor formación y nivel. No sólo esperan de ellos conocimientos jurídicos y administrativos, sino que también valoran positivamente la inclusión de conocimientos de economía y empresa, centrados en los recursos humanos.

Llegados a este punto resulta curioso observar que se suele partir, por parte de todos los encuestados, de una baja valoración respecto de los estudios de graduado social para, a partir de ahí, desarrollar lo que esperan de los diplomados.

3.- Perfil del posible empleo

En este sentido hemos podido comprobar que, en las organizaciones de mediano o gran tamaño, las tareas que puede desempeñar un diplomado en RRLL tienden a estar siempre divididas entre el jefe de personal y sus administrativos o graduados sociales. Esto refuerza la posición de que el diplomado se perfilaría como un “segundo” del jefe de personal, dado que siempre se le sitúa en un papel intermedio entre el nivel puramente administrativo y el nivel de decisión.

4 Con esto hemos realizado un poco de la promoción de la carrera a la que aludíamos anteriormente.

5 En este apartado se les preguntaba si no considerarían mejor que el dinero público se invirtiese en otros estudios más provechosos. Aún así la pregunta puede ser poco comprometedor para el encuestado, ya que se habla del dinero público y no del propio.

Aunque se suele considerar rentable la contratación de un diplomado para desempeñar estas funciones, ocurre también que siempre supone un cambio en la estructura organizativa, y tampoco se tiene muy claro que el tiempo que fuera a liberar de los graduados sociales o administrativos pudiera ser rentabilizado por la organización. Por ello, dados los problemas de flexibilidad que existen en el mercado de trabajo, el encuestado no solía ver factible, desde un punto de vista práctico, dicha contratación, al menos en el corto plazo. En concreto, un 70 por ciento de la muestra consideraba rentable para su organización la contratación de un diplomado en RRL, bajo la condición de una mayor flexibilidad⁶ en el mercado laboral. El 30 por ciento restante no modificaría su estructura actual, con los costes que ello acarrea, para poder incluir a un diplomado en pleno ejercicio de sus funciones.

Nos da la sensación de que se ha producido una especialización en la oferta de titulados, pero que la demanda necesita de un tiempo (quizás demasiado largo) para adaptarse a esa especialización.

Por otro lado, en las asesorías laborales no existe este problema. Esto se debe a que sus responsables consideran al diplomado como un graduado social con un poco más de “cultura”, en lo que se refiere a temas de economía, de comportamiento organizativo y de dirección de recursos humanos. Por ello el diseño del puesto sería el que existe hasta hoy día para un graduado.

Además llama la atención que es general la preferencia por contratar a un diplomado dada su especialización en el tema (70 por ciento de los encuestados), a contratar un licenciado (0 por ciento⁷) aún bajo las mismas condiciones retributivas. Eso sí, en las conversaciones consiguientes ha quedado patente el temor que tienen todos los responsables a que un licenciado pueda volverse más reivindicativo salarialmente y menos controlable dado su mismo grado académico respecto del jefe de personal.

Todo esto, creemos que es síntoma de que el diseño de carreras especializadas está bien visto, y que el mercado está dispuesto a adaptarse a su existencia reformando sus departamentos para aprovechar al máximo esas nuevas capacidades existentes. Ahora bien, este proceso va a ser lento, debido a problemas de índole estructural, como es la rigidez del mercado laboral.

V. CONCLUSIONES Y AMPLIACIONES DEL ESTUDIO

De los resultados del estudio se desprenden una serie de conclusiones:

- Es necesario un vínculo más fluido entre la universidad y el mercado laboral, no sólo en base a estudios esporádicos. La realización de medidas de control de los recién titulados con el fin de diagnosticar sus

⁶ En lo referente a costes de contratación y “descontratación” de empleados.

⁷ El 30 por ciento restante se mostró indiferente, en igualdad de condiciones, entre un diplomado y un licenciado.

carencias que permitan su automática corrección en los planes de estudios podría ser una medida oportuna en este caso.

- Es deseable incidir en la comunicación, tanto a nivel general en la sociedad, como a nivel específico, en los futuros empleadores, de la existencia de un producto diferenciado llamado diplomado en relaciones laborales, para evitar confusiones innecesarias con otras titulaciones con las que comparten algunos contenidos.

- La receptividad a las nuevas titulaciones entre los empleadores es buena, prefiriéndose la especialización de los diplomados a los conocimientos generalistas de los licenciados, aunque estos mismos empleadores aducen problemas de rigidez del mercado laboral a la hora de valorar la contratación de diplomados.

La realización de este estudio sirve para confirmar algunas de las hipótesis comúnmente compartidas por las personas responsables de la formación de los futuros diplomados en relaciones laborales. Sin embargo, pensamos que se debería continuar esta línea con otros análisis que sirvieran para contrastar y complementar los resultados que ofrecemos. Algunas de las ampliaciones propuestas serían:

- Replicar este estudio anualmente, con un carácter más estandarizado y con un alcance mayor, para observar la evolución de la visión y valoración de los empleadores potenciales a medida que se vayan incorporando nuevos diplomados al mercado laboral.

- Analizar las ocupaciones profesionales de los diplomados de cada promoción.

- Analizar las expectativas de los alumnos de la Diplomatura y contrastarlas con los resultados reales, tanto en la provincia de Las Palmas como en otras provincias o comunidades que tengan centros que impartan esta titulación.

BIBLIOGRAFÍA

- LATTMANN, C. y GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (1992): *Management de los Recursos Humanos en la Empresa*. Díaz de Santos.
- KINNEAR, T. y TAYLOR, J. (1993): *Investigación de Mercados: Un Enfoque Aplicado*. McGraw-Hill. Cuarta Edición.
- RODRÍGUEZ, F. (1995): *Futuro Profesional de los Diplomados en Relaciones Laborales*. Las Cuatro Esquinas. Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia. Año 7, número 16. Tercer trimestre, 1995.
- COMISIÓN PERMANENTE DE DIRECTORES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES: *Propuesta de Ampliación de los Estudios de Relaciones Laborales / Graduado Social*. Las Cuatro Esquinas. Año 7, número 16. Tercer trimestre, 1995.
- TAYLOR, S.T. y BOGDAN, R. (1990): *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Paidós Studio Básica.
- SCHEAFFER, R. y MENDENHALL, W. (1986): *Elementos de Muestreo*. Iberoamericana.