

LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA VISTA POR ALUMNOS Y EMPRESARIOS EN EL MARCO DEL CAMBIO SOCIAL ACTUAL

José Luis VAZQUEZ BURGUETE

José Angel MIGUEL DAVILA

Norberto MUÑIZ MARTINEZ

Universidad de León

RESUMEN:

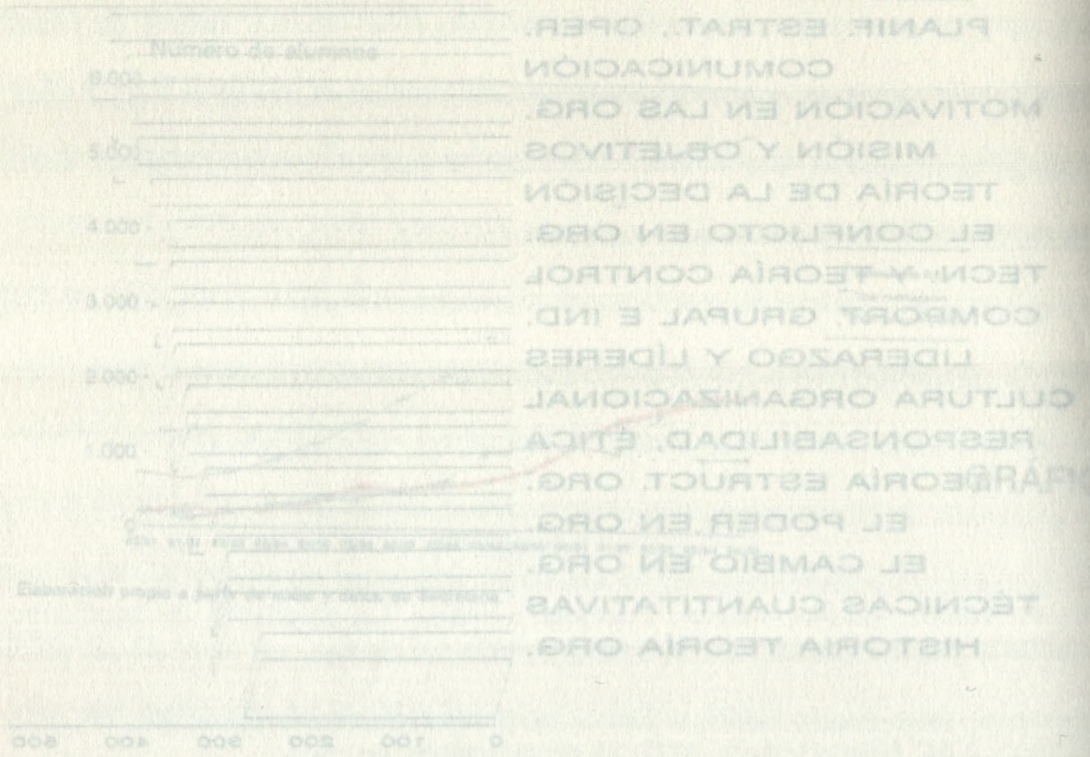
La presente ponencia analiza la adecuación de las enseñanzas universitarias a los actuales requerimientos de la realidad empresarial tanto desde el punto de vista de los propios alumnos como desde el de los empresarios.

Con ello se pretende constatar la existencia de nuevas motivaciones para acceder a una formación universitaria, así como de distintas expectativas de futuro una vez lograda ésta, derivadas de los cambios psico-sociológicos que se vienen produciendo en los últimos tiempos.

Para ello se ha llevado a cabo un estudio empírico-descriptivo sobre el alumnado, completado con otro de características similares realizado con anterioridad sobre una muestra representativa de empresarios.

Populidad de las diferentes materias según el número de veces seleccionadas por los alumnos.

Evolución de los matriculados en E. E. II. E. en el total y de los ingresos.



Proyectos de las alumnas, alumnos y del total. GRÁFICO nº 3

Tabla de clasificaciones de los tópicos.

VARONES	MULIERES	TOTAL	NO. RER.	RER.
1	1	2	1	1
2	2	4	2	2
3	3	6	3	3
4	4	8	4	4
5	5	10	5	5
6	6	12	6	6
7	7	14	7	7
8	8	16	8	8
9	9	18	9	9
10	10	20	10	10
11	11	22	11	11
12	12	24	12	12
13	13	26	13	13
14	14	28	14	14
15	15	30	15	15

GRÁFICO nº 4

LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA VISTA POR ALUMNOS Y EMPRESARIOS EN
EL MARCO DEL CAMBIO SOCIAL ACTUAL

José Luis VAZQUEZ BURGUETE

José Angel MIGUEL DAVILA

Norberto MUÑIZ MARTINEZ

Universidad de León

I. INTRODUCCION

Cada año sale a las calles una nueva hornada de titulados en busca de su primer empleo. Estos titulados integran la mayor parte de la llamada "generación X", a la que se supone que pertenecen seis millones de españoles de edades comprendidas entre los 18 y los 30 años (Castilla 1994: 12). Resultado de la explosión demográfica de los 60 y primeros 70, han crecido con la obsesión de lograr un título para asegurar un puesto de trabajo que ahora escasea cada vez más.

El optimismo de la juventud inherente a esta generación, se ve sustituido por el pesimismo de un futuro incierto. Los valores "post-materialistas" citados por R. Inglehart, como *calidad de vida, ecologismo, ciudades más bonitas*, etc. (González Moro 1990: 69) se ven desplazados por los "materialistas" (*seguridad, sustento físico*, etc.) en una aparente vuelta atrás. Estos jóvenes están, en definitiva, ante el primero de los grandes retos de su vida: conseguir empleo.

Antes de llegar a esta situación, los nuevos titulados han

de haber superado una serie de estudios que les han acreditado como tales, adquiriendo tanto un conocimiento exterior (suministrado por las enseñanzas recibidas) como otro interior (determinado por los propios valores y capacidades). En paralelo, las empresas habrán formado sus propias expectativas.

¿Qué es lo que se espera de estos nuevos titulados? El alza de los "cursos a la carta" y otros sistemas similares (Jurado 1994: 28) demuestra que la oferta laboral no se adecúa en su totalidad a la demanda, lo que puede llevar a cuestionar el elemento de enlace del trinomio Titulados-Universidad-Empresa.

Si bien es imposible hacer una Universidad a la medida de cada empresa en particular, no es menos cierto que el futuro de las enseñanzas impartidas pasa por su adaptación a los requerimientos de la sociedad. Para realizar esta tarea deben tenerse en cuenta, desde luego, las opiniones y necesidades de los empresarios, sin olvidar que las buenas ideas pueden surgir bajo las circunstancias más insospechadas y parecen obvias -una vez que se ha visto cómo funcionan- (Pearson 1989: 101).

Todo lo anterior nos impulsó a tratar de tantear con el presente trabajo una posible fuente de ideas como son los propios alumnos universitarios, titulados en un mañana próximo y principales interesados en la mejora de la situación actual.

El pilar básico en que nos apoyamos para ello fue una encuesta que permitiese observar las inquietudes de los alumnos y su pensamiento de cara al futuro. Los resultados de la misma

conforman el contenido de los siguientes epígrafes, complementados con los de una previa realizada a alumnos y empresarios en 1991 por otros miembros de nuestro Departamento¹.

II. DESCRIPCION DEL ESTUDIO EMPIRICO REALIZADO

II.1. FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA

El trabajo de campo se realizó en Noviembre de 1994, estimándose como población objeto de estudio a los alumnos matriculados en el último curso de las cinco carreras que se pueden considerar más relacionadas con el mundo empresarial y que actualmente imparte la Universidad de León: Diplomaturas en Estudios Empresariales, Gestión y Administración Pública y en Graduado Social, y Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas, y en Ciencias Económicas y Empresariales. La elección del último curso de cada carrera se debió al hecho de que son precisamente estos alumnos los que antes se van a enfrentar al problema laboral, así como los que más formada pueden tener su opinión sobre los estudios que han cursado².

La magnitud de la población total, 771 alumnos, determinó la necesidad de efectuar 278 encuestas para trabajar con un nivel de confianza del 95.5 % y un error muestral del ± 4 %. La muestra,

¹ Dicha encuesta sirvió como una de las bases para el estudio de Placer Galán y Otros, titulado "La Demanda de Nuevas Titulaciones en la Universidad de León" (vid. bibliografía).

² La Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, con un plan de estudios de 4 años, se encuentra en implantación, siendo 3º el curso más alto actualmente impartido, y a cuyos alumnos fue realizada la encuesta.

seleccionada aleatoriamente, se distribuyó con una afijación proporcional por carreras, conforme se aprecia en la Tabla 1.

En cuanto al sexo de los encuestados, 102 (36.7 %) eran hombres, mientras que la mayoría, 176 (63.3 %), eran mujeres, y, por lo que respecta a sus edades, ésta oscilaba en su gran mayoría entre los 20 y los 25 años, encontrándose, no obstante, algunos casos aislados que llegaban incluso hasta los 47 años³.

La distribución por cursos mostraba, por su parte, un claro predominio de los 221 alumnos de tercer curso (79.3 %), frente a los 57 de quinto (20.5 %)⁴.

TABLA 1:

FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA			
CARRERA	Población	Muestra	%
Dipl. en Estudios Empresariales	222	80	29.1
Dipl. en Gestión y Admón. Pública	100	36	12.9
Diplomatura en Graduado Social	231	83	29.5
Lic. en Admón. y Dir. de Empresas	60	22	7.9
Lic. en CC. EE. y Empresariales	158	57	20.5
TOTAL	771	278	100.0
Nivel de confianza: 95.5 %		Error de muestreo: ± 4 %	
Condición más desfavorable: $p = q = 50$ %			

II.2. FACTORES CONDICIONANTES PARA LA ELECCION DE LA CARRERA

³ Esto se debe principalmente a la inclusión de Gestión y Administración Pública y Graduado Social, titulaciones que, por sus características, son particularmente atrayentes para alumnos de edad madura o que ya estén trabajando y busquen una mejora en su situación laboral. Asimismo, son las que muestran un mayor predominio del número de mujeres sobre el de hombres.

⁴ Hecho motivado por las carreras elegidas y acentuado por la salvedad realizada para la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (vid. Nota 1).

A la vista de los resultados obtenidos con la encuesta realizada, podemos afirmar que, al escoger las titulaciones analizadas, los estudiantes se guían por una combinación de motivos vocacionales, prácticos y pragmáticos, pero alejados de planteamientos utópicos o ideales (ver Tabla 2).

TABLA 2:

FACTORES CONDICIONANTES A LA HORA DE ELEGIR UNA CARRERA			
FACTORES	%	Homb.	Muj.
Porque tiene buenas salidas	64.0	76.5	56.8
Por tener un título	45.0	54.9	39.2
Porque me gusta	73.7	75.5	72.7
Aconsejado por padres, amigos, ...	27.0	30.4	25.0
Porque con ella se gana mucho dinero	9.4	19.6	3.4
Porque no es muy larga	43.2	30.4	50.6
Porque se me da bien	33.8	34.3	33.5
Porque no es tan difícil como otras	22.7	18.6	25.0
Por tradición familiar	2.2	3.9	1.1
Porque da una preparación amplia	36.7	40.2	34.7

Fuente: Elaboración propia.

Base: N^o de encuestas.

Así, el factor citado en primer lugar es el vocacional, "me gusta" (73.7 %), seguido por uno más práctico, "tiene buenas salidas" (64.0 %). A continuación aparecen motivos más pragmáticos, como "tener un título" (45.0 %) o que la carrera "no es muy larga" (43.2 %) -más en las diplomaturas-.

Un tercer grupo de factores está integrado por la "preparación amplia" (36.7 %) o el hecho de que "se me da bien" (33.8 %), uno más práctico y el otro más vocacional. Tras ellos aparece la influencia de condicionantes personales externos, como el hecho de haber sido "aconsejado por padres, amigos, profesores, ..." (27.0 %), o de factores como que la carrera "no es tan difícil como otras" (22.7 %).

Es de resaltar la posición del motivo de que "con ella se

gana mucho dinero" (9.4 %), claramente inferior a la de 1991 (29.0 %), a pesar de que se incluían carreras más vocacionales (Placer y Otros 1991: 48). Este hecho puede interpretarse como un cambio no sólo en las expectativas remunerativas, sino en las de encontrar actualmente empleo, y está, asimismo, en consonancia con el descenso de la importancia concedida al dinero por la sociedad española en su conjunto, tal y como constata F.A. Orizo en su libro "Los Nuevos Valores de los Españoles" (Arias 1994: 32). Finalmente, es casi insignificante la valoración de la "tradición familiar" (2.2 %), y mucho menor aún la de otras posibles motivaciones, con lo que se optó por considerarlas irrelevantes a efectos de la exposición de resultados.

Sin embargo, discriminando por sexos, se observa un comportamiento algo diferente, destacando el mayor énfasis dado por los hombres a los factores "tener buenas salidas", "tener un título" y "ganar dinero", mientras que las mujeres dan una mayor importancia relativa al que hace referencia a "no ser larga".

Estos resultados son congruentes con otras investigaciones, como la encuesta nacional realizada por ICP/Research (Plaza 1993: 11), en la que el 70 % de los universitarios declaraban realizar su carrera por vocación y sólo un 5 % por dinero. Las diferencias por sexos también ponían de relevancia que un 79 % de los hombres preferían un "trabajo interesante" a un "sueldo interesante", por un 89 % de las mujeres.

II.3. GRADO DE SATISFACCION CON LA CARRERA ELEGIDA

Tras exponer los factores que habían influido en su elección se pidió que se expresase el grado de satisfacción con la carrera cursada. Conforme a lo que refleja la Tabla 3, y no obstante el predominio casi absoluto de las opciones intermedias (93.5 %), la mayoría de las opiniones indicaban un nivel de satisfacción positivo (52.9 %), siendo mayor en el caso de las mujeres (54.0 %) que en el de los hombres (50.9 %).

TABLA 3:

GRADO DE SATISFACCION CON LA CARRERA ELEGIDA (%)				
SATISFACCION	Masc.	Fem.	Ambos	1.991
Muy satisfecho	2.9	1.7	2.2	5.0
Bastante satisfecho	48.0	52.3	50.7	44.0
Poco satisfecho	41.2	43.8	42.8	44.0
Nada satisfecho	7.8	2.3	4.3	7.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elab. propia y Placer y Otros (1991: 59). Base: N° de encuestas.

Estos resultados, consistentes con los de 1991, muestran un claro equilibrio entre "satisfechos" e "insatisfechos" (Placer y Otros 1991: 56). Como hecho relevante, destaca el descenso de las posiciones extremas en favor de las intermedias y el mayor "radicalismo" de los varones a la hora de expresar sus opiniones.

Entre las razones apuntadas por los alumnos que afirmaron estar poco o nada satisfechos con la carrera cursada, predomina la "insuficiencia de la enseñanza recibida" (73.3 %)⁵, factor cuyo peso aumenta si consideramos que el siguiente en orden de importancia fue "la falta de prácticas" (29.8 %). Un tercer tipo de razones lo conformaban "las pocas perspectivas de empleo"

⁵ Estos porcentajes están calculados sobre la base de los alumnos poco o nada satisfechos, 131, y no sobre la muestra total de 278.

(18.3 %) y "el mal profesorado" (16.0 %), estando después "el esfuerzo exigido" y "el error cometido en la elección" (10.7 % en ambos casos), y aludiéndose sólo esporádica y marginalmente a otras motivaciones (ver Tabla 4).

TABLA 4:

RAZONES DE INSATISFACCION CON LA CARRERA CURSADA	
RAZON	%
La enseñanza recibida es insuficiente	73.3
Esta carrera exige demasiado esfuerzo	10.7
Me he equivocado, y ahora veo que no me gusta	10.7
Esta carrera tiene pocas posibilidades de empleo	18.3
Falta formación práctica	29.8
El profesorado es de mala calidad	16.0
Otras razones	16.8

Fuente: Elaboración propia.

Base: 131.

Seguidamente se solicitó a los encuestados que ordenaran las cinco carreras analizadas en función de sus preferencias actuales, apareciendo los resultados en la Tabla 5.

TABLA 5:

CARRERAS ELEGIDAS EN FUNCION DE LAS PREFERENCIAS ACTUALES						
CARRERA	1ªopc.	2ªopc.	3ªopc.	4ªopc.	5ªopc.	Ning.
Dipl. EE. Empres.	12.9	23.7	32.7	19.4	5.9	5.4
Dipl. G. y A. Púb.	8.6	9.0	15.1	41.4	20.5	5.4
Dipl. Grad. Social	16.5	5.8	9.0	14.4	48.9	5.4
Lic. A. y D. Empr.	17.3	31.3	28.4	10.8	6.8	5.4
Lic. CC. EE. y EE.	39.2	24.8	9.4	8.6	12.6	5.4

Fuente: Elaboración propia.

Base: N° de encuestas.

En este caso destacan las diferencias entre las carreras cursadas y las señaladas como primera opción de preferencia, con un claro sesgo en favor de las licenciaturas frente a las diplomaturas, acentuado si calculamos porcentajes acumulados de 1ª a 5ª opción, pues, si bien se tiende a la equiparación (todas las filas suman un 100.0 %), al nivel acumulado de la 3ª opción sólo la Diplomatura en Estudios Empresariales resulta

"competitiva" con respecto a las licenciaturas (ver Tabla 6).

TABLA 6:

CARRERAS ELEGIDAS EN FUNCION DE LAS PREFERENCIAS ACTUALES						
CARRERA	1ªopc.	1ªa 2ª	1ªa 3ª	1ªa 4ª	1ªa 5ª	Ning.
Dipl. EE. Empres.	12.9	36.6	69.3	88.7	94.6	5.4
Dipl. G. y A. Púb.	8.6	17.6	32.7	74.1	94.6	5.4
Dipl. Grad. Social	16.5	22.3	31.3	45.7	94.6	5.4
Lic. A. y D. Empr.	17.3	48.6	77.0	87.8	94.6	5.4
Lic. CC. EE. y EE.	39.2	64.0	73.4	82.0	94.6	5.4

Fuente: Elaboración propia.

Base: N° de encuestas.

Como curiosidades, están el hecho de que en las titulaciones de Gestión y Administración Pública y de Graduado Social es donde expresa una mayor preferencia por otras carreras, así como la circunstancia del aparente "odio" o "antagonismo" existente entre los alumnos de las titulaciones quizá más similares, como son las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y en Ciencias Económicas y Empresariales, en que se llega incluso a mencionar la otra carrera sólo y únicamente en último lugar.

II.4. POSIBILIDADES DE EMPLEO AL FINALIZAR LA CARRERA

Al finalizar su carrera los encuestados prefieren claramente el trabajo por cuenta ajena, en la empresa privada (60.8 %) o en la Admón. Pública (50.0 %), optando sólo un 30.2 % por fundar su propia empresa. Estas preferencias indican una relativa carencia de iniciativas y perfilan al universitario antes como un técnico que como un innovador o empresario potencial. Además, divergen claramente de las tendencias de una realidad cada vez más marcada por la flexibilidad, en la que las empresas buscan personas polivalentes, capaces de adaptarse a cualquier función según las necesidades del momento, con movilidad y horarios variables (algo

parecido a lo que ya ocurre en los países anglosajones con la figura del *freelance*). Todo ello está reflejado en la Tabla 7.

TABLA 7:

PREFERENCIAS LABORALES (%)			
OPCIONES	Masc.	Fem.	Total
Montar la propia empresa	43.1	22.7	30.2
Buscar empleo en la empresa privada	64.7	58.5	60.8
Opositar para ser funcionario	36.3	58.0	50.0

Fuente: Elaboración propia.

Base: N° de encuestas.

De nuevo por sexos se aprecian diferencias, y así, mientras que los hombres prefieren comparativamente más montar su propia empresa (43.1 % frente al 22.7 %), las mujeres optan relativamente más por la seguridad de la empresa pública (58.0 % frente al 36.3 % de los varones).

A la pregunta de las alternativas que seguirían en caso de no encontrar trabajo al finalizar sus estudios (ver Tabla 8) predominan la de "preferir prolongarlos mediante masters, cursos de postgrado, etc." (51.1 %) y la que dice que "estarían dispuestos a aceptar cualquier puesto, incluso por debajo de su cualificación profesional" (50.7 %) o "trabajarían en prácticas o con contratos similares" (42.4 %). Muy pocas personas "esperarían a trabajar sólo en un puesto acorde a su cualificación profesional" (8.3 %).

TABLA 8:

ALTERNATIVAS EN EL CASO DE NO ENCONTRAR TRABAJO			
OPCIONES	Masc.	Fem.	Total
Trabajar en prácticas o similares	31.4	48.9	42.4
Trabajar en cualquier puesto	48.0	52.3	50.7
Esperar a trabajar según cualific.	9.8	7.4	8.3
Prolongar los estudios	52.9	50.0	51.1

Fuente: Elaboración propia.

Base: N° de encuestas.

Las diferencias entre hombres y mujeres son aquí menos significativas, mostrándose éstas algo menos exigentes en sus requerimientos laborales, lo que quizá está relacionado con su mayor satisfacción respecto a su formación universitaria.

II.5. LA OPINION DE LOS EMPRESARIOS

Conforme refleja el estudio de 1991 (Placer y Otros 1991: 107) los empresarios consideran que la principal función de la Universidad es "formar profesionales" (67.2 %), antepuesta a "lograr una formación integral" (42.7 %) y capaz de sentar las bases para analizar las diversas situaciones desde un punto de vista más global. Sólo después aparecen misiones más ideales como "contribuir a la ciencia y la tecnología" (34.4 %), "formar una actitud crítica" (6.9 %) o "desarrollar el entorno" (2.3 %).

Como razones para estudiar en la Universidad (Placer y Otros 1991: 108) anteponen "elevar el nivel cultural" (67.9 %) a "facilitar el acceso a un puesto de trabajo" (60.3 %), "elevar el status social" (22.1 %) y otro tipo de motivos.

El papel desempeñado por la Universidad (Placer y Otros 1991: 111) es valorado como "brillante" por un 3.8 % de los mismos, "suficiente" por un 35.1 %, "mediocre" por un 38.9 %, "pobre" por un 6.9 % y no sabe o no contesta un 15.3 %.

En cuanto a las colaboraciones demandadas (Placer y otros 1991: 115), destacan la "necesidad de prácticas" (45.0 %) y de "cursos de formación específicos, puntuales" (43.5 %), junto a

la "investigación orientada a la empresa" (52.7 %).

Por último, sus mayores demandas (Placer y Otros 1991: 117) se centran en los ámbitos de la Administración de Empresas (30.5 %), el Marketing (21.4 %), el Derecho del Trabajo (17.6 %), la Informática de Gestión (13.0 %) y la Gestión de Personal (10.7 %), sin olvidar cuestiones relacionadas con el conocimiento y uso de tecnologías, ciertos aspectos muy concretos del campo de las ingenierías, y los aspectos relativos a la normativa jurídica que afecta a la empresa.

III. CONCLUSIONES

A lo largo de las páginas precedentes hemos expuesto los principales resultados obtenidos con el trabajo llevado a cabo. En este apartado final simplemente vamos a recoger las conclusiones más notorias que pueden extraerse de los mismos.

- Una primera conclusión, subyacente en la mayoría de las opiniones expresadas, es el cambio producido en la mentalidad de los estudiantes universitarios, sustituyéndose el optimismo y despreocupación propios de su juventud por una preocupante falta de ilusión y un mayor interés por el corto plazo.

- En cuanto a los factores que llevan a la elección de una carrera directamente relacionada con la empresa, se advierte una preponderancia de los vocacionales, si bien éstos se encuentran muy vinculados con otros eminentemente prácticos. Por sexos, los varones parecen más obsesionados por el corto plazo y la falta

de perspectivas de futuro, resultando por ello más "pragmáticos" y "materialistas".

- Por lo que se refiere a la satisfacción con la carrera elegida, destaca la indiferencia en las valoraciones (claro predominio de las opciones intermedias), no obstante el hecho de que se tiende a valorar más positivamente lo que se hace, con lo que puede aparecer un mayor grado de satisfacción del realmente existente. En este caso, los hombres resultan más radicales que las mujeres en la expresión de sus opiniones.

- Las razones de insatisfacción hacen hincapié en la insuficiencia de la enseñanza recibida, acentuada al añadirle la falta de prácticas o la baja calidad de algunos miembros del profesorado. Todo ello, sin embargo, entra en aparente contradicción con la experiencia, que muestra una relativa falta de participación cuando ésta es requerida.

- Respecto a la expresión de prioridades entre las cinco carreras analizadas, destaca la "competitividad" de las licenciaturas y de la Diplomatura en Estudios Empresariales. Asimismo, destaca el hecho de que el 5.4 % de los encuestados no optarían por ninguna de esas cinco carreras (ni siquiera la suya) si actualmente volviesen a iniciar sus estudios.

- Las alumnas universitarias muestran una menor propensión al riesgo al plantearse su futuro laboral, siendo muy superior su preferencia por un empleo público frente a la mayor tendencia de sus compañeros hacia el autoempleo, opción que, si bien con

un porcentaje relativamente alto de elección (30.2 %), puede interpretarse como relativamente poco considerada si tenemos en cuenta el perfil de las carreras analizadas (que son de las que más deberían animar en este sentido). También merece la pena destacar la equiparación operada entre las preferencias por un empleo público y por uno privado.

- En cuanto a las salidas profesionales, se aprecia que los varones dan mayor importancia a la necesidad de trabajar lo antes posible, importando menos a las mujeres prolongar su formación, bien mediante contratos de trabajo *ad hoc* o simplemente ampliando su período de estudios. Asimismo es reseñable la mayor importancia adquirida por los estudios de postgrado (actuando mientras tanto la familia como refugio de estabilidad y seguridad) y el descenso en las expectativas de lograr un empleo acorde con la capacitación profesional conseguida.

- La principal característica del colectivo de empresarios es que, a pesar de no tener un elevado nivel de conocimiento acerca del trabajo habitual de la Universidad, sí que tienen las ideas bastante claras a la hora de expresar sus reivindicaciones respecto a las nuevas titulaciones y mejoras que deberían incorporarse, mostrando una menor dispersión en sus opiniones. No ha de olvidarse, con todo, que entendemos que la formación proporcionada por la Universidad ha de ser, por fuerza, genérica y no específica para los requerimientos de cada puesto laboral en concreto.

- En conjunto, tanto universitarios como empresarios

coinciden en reivindicar una mayor adaptación de las enseñanzas universitarias a la práctica diaria, lo que sólo podrá lograrse aumentando los vínculos y acuerdos Universidad-empresa, necesarios y aún insuficientes, especialmente en el caso de las cinco titulaciones analizadas. Un paso adelante en este sentido sería que los empresarios comenzaran a considerar los convenios de colaboración en prácticas como lo que realmente son y no como una mera forma de conseguir mano de obra cualificada, poco conflictiva y barata.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS, J. (1994): "Sociólogos y filósofos detectan el principio de otra revolución contestataria en los jóvenes", en El País 22/VI/1994, p. 32.
- CASTILLA, A. (1994): "Contra las cuerdas", en El País 30/I/1994, p. 12.
- GONZALEZ MORO, V. (1990): Los Estilos de Vida y la Cultura Cotidiana: Un Modelo de Investigación. La Primitiva Casa Baroja S.A., Bilbao.
- JURADO, E. (1994): "Los cursos 'a la carta' en alza", en El País 11/XII/1994, p. 28.
- PEARSON, A.E. (1989): "Formas prácticas de ser innovadores", en Harvard Deusto Business Review 37, pp. 95-104.
- PLACER GALAN, J.L.; BELLO ACEBRON, L.; ECHEGARAY QUIROS, L.; CERVANTES BLANCO, M. y GOMEZ ARIAS, J.T. (1991): La Demanda de Nuevas Titulaciones en la Universidad de León. Universidad de León, León.
- PLAZA, J.M. (1993): "Perfil del universitario", en La Crónica 16 de León 15/XII/1993, pp. 10-11.

LAS RELACIONES ENTRE UNIVERSIDAD Y ENTIDADES EXTERNAS EN EL MARCO DE LAS FUNDACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA

Prof. Jose Ignacio Rufino Rus
Prof. M^a del Mar Villegas Perrián
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

1. INTRODUCCION

La política científica en España ha sido históricamente objeto de escasa atención. El sistema institucional de investigación, cuya figura central fue tradicionalmente el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) desde su creación en 1939, se ha visto dotado del armazón legal necesario para el correcto desarrollo y coordinación de las actividades de I+D a partir de la elaboración y aprobación de dos textos legales:

- La Ley 13/1986 de 14 de Abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica
- La Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria (L.R.U.)

Estos soportes normativos vienen pues a cubrir un vacío que hacía que la distancia que, en materia de investigación, separaba a nuestro país de su más directo entorno político-económico fuera excesiva. Realmente, dicha distancia no se mide por la regulación legal que afecta directamente a la investigación, sino a partir de indicadores tales como el porcentaje del PIB dedicado a Investigación y Desarrollo o el número de investigadores y su ritmo de crecimiento interanual. Por ejemplo, en 1987 la parte de PIB destinado a I+D era en España del 0,8%, cuando la Conferencia Mundial de Ginebra recomendaba en ese año para los países menos desarrollados un 1%. La media de los países de la OCDE era del 2,1%. Dicho indicador no ha crecido sustancialmente, ya que -según el informe Eurostat de la CE, 1992-, en 1991 el porcentaje de gasto bruto en I+D sobre el PIB en nuestro país era del 0,87 (0,5 gasto privado, 0,37 gasto público). El máximo valor lo alcanza Alemania con un 2,8% (2,1 gasto privado, 0,7 gasto público). Sin embargo, la parte de los gastos que la Universidad española dedica a I+D está en constante crecimiento. En ese sentido, la Universidad española en estos últimos años viene realizando un importante esfuerzo de aproximación hacia su propio entorno socio-económico, que tiene reflejo en un número creciente de convenios y contratos celebrados con empresas, instituciones y entidades en general. Las relaciones de la Universidad con estas entidades externas no tiene como único objeto la investigación, sino que se extienden a otros ámbitos en los que la Universidad posee una