



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

Factores de facilitación y de obstaculización

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

**Factores de facilitación
y de obstaculización**

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España

**Factores de facilitación
y de obstaculización**

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	11
INTRODUCCIÓN	17
1. LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS	23
1.1. El funcionamiento del mercado de trabajo	25
1.2. La inserción sociolaboral de los titulados universitarios	29
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	47
3. LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	53
3.1. La situación al acabar los estudios	56
3.2. Factores positivos de cara al empleo	59
3.3. Valoración de la universidad y de la formación recibida	61
3.4. La fallida autoconciencia de los jóvenes como estudiantes	75
4. BÚSQUEDA DE EMPLEO: ESTRATEGIAS Y FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL	79
4.1. La dificultad como punto de partida	81
4.2. Valoración de las diferentes estrategias de búsqueda de empleo	85
4.3. Valoración de los principales factores que intervienen en la inserción laboral	90
4.4. La tensión entre formación y personalidad como factores centrales de la inserción laboral	98
4.5. Los itinerarios profesionales: facilidades y obstáculos	100
4.6. La inserción laboral según titulaciones	104
5. CONCEPCIÓN DEL TRABAJO Y COMPARACIÓN CON EUROPA	107
5.1. La concepción del trabajo	109
5.2. Los contrastes con Europa	116
6. CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA.....	125

RESUMEN EJECUTIVO

La finalidad del estudio era indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral.

En el estudio se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo –considerando tanto la oferta pública como la privada–, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

El estudio ha abordado dicho análisis considerando ámbitos geográficos propios de las grandes y pequeñas ciudades así como el ámbito rural y teniendo en cuenta la valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la UE así como las actitudes de los españoles ante la inserción laboral.

Para ello se ha utilizado una metodología cualitativa basada en grupos de discusión canónicos, con los que se intentaba captar las principales situaciones desde las que se generan las opiniones y razonamientos aportados por los titulados superiores. Con ese enfoque, se formaron un total de siete grupos con participantes distribuidos considerando variables como sexo, edad, perfil de titulación, nivel de formación universitaria, clase social, ámbito de residencia y éxito en el proceso de inserción laboral. A esos grupos, se sumaron dos de tipo triangular formados por tres o cuatro miembros con los que se profundizó en análisis de problemáticas concretas sobre los factores que influyen en la inserción laboral.

Los grupos de discusión, formados por siete u ocho participantes sin conocimiento previo los unos de los otros, se reunieron durante noventa a ciento veinte minutos. Y el trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2007.

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada

edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la Formación Profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

Esos resultados también destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

En el estudio es posible identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados, que no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. Para unos prima la lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de una titulación universitaria con un cierto derecho a privilegios laborales. Esta lógica corresponde con una situación del pasado, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente. Buena parte de la decepción que expresan los titulados se debe a que esta distinción automática y privilegiada haya dejado de funcionar, viéndose dificultada la inserción laboral. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral.

Los titulados manifiestan deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

Como consecuencia de todo lo anterior, en la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: no sólo los contactos de los que se dispone –familiares, amistades, conocidos– sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso.

La mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores. Se considera que la

formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo. Indicadores de esta desafección podrían ser aspectos que han sido manejados por los titulados universitarios durante las discusiones de grupo: la creencia en la irrelevancia del expediente académico para la búsqueda de empleo; la consideración de que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo; el juicio de la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica. Sólo los máster merecen un juicio positivo en el conjunto de enseñanzas regladas que se han considerado; se les ve como una forma de especialización y de práctica que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada y, sobre todo, como una manera de renovar la distinción elitista que la simple titulación universitaria ha dejado de reportar.

Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores. Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo y se ha encontrado que el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo.

Las estancias en el extranjero propiciadas bajo el Programa Erasmus, estancias de investigación posdoctorales, o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral, según los titulados superiores. En algunos casos esta importancia se expresa de forma explícita, y en otros permanece implícita en la diferencia observada en los discursos entre quienes han realizado estancias en el extranjero y quienes no: los primeros mantienen una actitud menos temerosa e inhibida, y han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

La empresa privada es la opción normal y mayoritaria para los titulados superiores, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada. También esta segunda vía se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral. El tercer itinerario profesional al que se ha hecho referencia es el autoempleo, si bien los emprendedores son una minoría y constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

En el estudio también se han detectado entre los titulados universitarios modificaciones significativas respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo, las cuales resultan relevantes de cara a comprender los procesos de inserción laboral. La primera de estas modificaciones es la pérdida

de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre. Desde este enfoque, el trabajo tendría un papel instrumental en la vida de los sujetos, pues gracias a él se puede disponer de ocio. La segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia. Ello supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo conduce a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral en el caso de las mujeres.

Finalmente, al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de nuestro país. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral. Aunque realmente no suelen tener evidencia de la existencia de diferencias de ese tipo entre su formación y la que poseen los titulados de otros sistemas universitarios, sí les atribuyen a éstos las habilidades o competencias de las que ellos carecen.

INTRODUCCIÓN

EL presente estudio se enmarca dentro del creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de **los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo**. En efecto, estos procesos que antes se concebían y vivían en la forma de una continuidad relativamente no problemática, parecerían estar derivando actualmente hacia una dificultad en aumento. Y esto dentro de una doble reconversión que modifica las condiciones en las cuales las generaciones anteriores enfrentaron sus procesos de entrada en el mundo laboral:

- Por un lado, nos encontramos en un claro momento de inflexión en cuanto al papel que la universidad ha desempeñado durante las últimas décadas en España. Las cifras de la enseñanza universitaria (ver tabla 1) ponen de manifiesto las características del giro que se está produciendo.

Tabla 1: Evolución del número de alumnos matriculados en enseñanzas universitarias (por tipo de universidad y por tipo de enseñanza).

	Año académico					
	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04 ⁽¹⁾	2004-05 ⁽¹⁾
TODAS LAS UNIVERSIDADES	1.589.473	1.556.750	1.525.989	1.503.694	1.482.042	1.462.897
Universidades públicas	1.486.912	1.438.294	1.403.694	1.376.269	1.349.246	1.328.154
Centros propios	1.378.185	1.309.413	1.310.730	1.293.975	1.270.415	1.256.376
Centros adscritos	108.727	98.881	92.864	82.294	78.833	71.778
Universidades Privadas y de la Iglesia Católica	102.561	117.456	122.395	127.425	132.794	134.743
	Año académico					
	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04 ⁽¹⁾	2004-05 ⁽¹⁾
TOTAL 1^{ER} Y 2^O CICLO	1.589.473	1.555.750	1.525.989	1.503.694	1.482.042	1.462.897
Ciclo Largo	1.009.600	975.962	947.276	924.572	918.275	891.568
Ciclo Corto	579.873	579.888	578.713	579.122	563.767	671.329

– En primer lugar, el descenso del número de estudiantes: si en el periodo 1983/84 al 95/96 la población universitaria se había duplicado, la evolución en lo que llevamos del siglo XXI arroja sin embargo una cifra en continuo descenso. El avance de datos del curso 2005-2006 prolonga esta evolución a la baja, suponiendo una pérdida de casi 20.000 alumnos respecto al curso precedente.

– La modificación en los patrones de comportamiento de los jóvenes en cuanto al modo de elegir y afrontar unos u otros estudios universitarios: según apuntan estas cifras, se estaría produciendo un relativo desplazamiento desde las universidades públicas y los ciclos largos hacia carreras de ciclo corto y universidades de titularidad privada. Y esto dentro, claro está, de un doble proceso de descenso del número de alumnos y de continua aparición de nuevas universidades y titulaciones¹.

– La evolución positiva de otros indicadores: crecimiento continuado de los doctores graduados por año²; aumento de la proyección internacional de la universidad española, tanto en cuanto al número de españoles becados para estudiar en el extranjero como al porcentaje de extranjeros que consiguen su doctorado en España; desarrollo de la colaboración entre el mundo empresarial y la universidad; admisión en el ámbito universitario de criterios como rentabilidad, eficacia, etc.; y otros.

– Finalmente señalar que la universidad española se enfrenta a una transformación en profundidad a través de su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que supondrá en los próximos años modificaciones decisivas en el sistema universitario, entre ellas la convergencia y homologación completa de las titulaciones con Europa y la organización de la enseñanza en torno a los ciclos de Grado y Máster.

• Por otro lado, el mercado de trabajo ha vivido grandes transformaciones en los últimos años en una economía en continuo proceso de innovación y de cambio. La creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores: un “profesional flexible” para una “sociedad del conocimiento”, con nuevas habilidades profesionales³:

¹ *El País* del 4 de Octubre de 2006 advertía, a partir de la presentación por la Conferencia de Rectores del informe *La Universidad en Cifras 2006*, de cómo la escasez de alumnos y la simultánea multiplicación de la oferta universitaria amenaza el futuro de las universidades pequeñas. Y es que mientras que sólo hay 140 carreras distintas en España, el número de titulaciones asciende a 3.359, de forma que en ocasiones se imparte la misma carrera en universidades diferentes a muy pocos kilómetros de distancia.

² De 10.883 en 1994 a casi 25.000 durante el curso 2005/2006.

³ *The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project*. REFLEX Working paper 1. En: www.reflexproject.org El acrónimo significa Research into Employment and professional FLEXibility.

- Excelencia profesional especializada.
- Flexibilidad funcional y dinamismo profesional.
- Gestión de la innovación y del conocimiento.
- Visión internacional y disposición a la movilidad residencial-laboral.
- Movilización de recursos humanos.
- Etc.

Igualmente, conviene recordar que las cohortes de edad estudiadas han afrontado su entrada en el mundo del trabajo y el consiguiente paso hacia la adultez en condiciones mucho más favorables que las que regían para generaciones pasadas: mejores niveles de renta familiar, procesos educativos con nuevas tecnologías, bilingüismo, democratización de muchos ámbitos formativos, acceso desmesurado al mercado de consumo, mejor calidad de vida de las familias medias y medias altas y un amplio etcétera. Sin embargo, la mejor calidad de vida de los jóvenes y el aumento de las posibilidades educativas (diversidad de oferta en la enseñanza, mayor liberalidad en las formas de educación, mayor respeto a las posibilidad de creación de perfiles curriculares propios, mayor apertura al mundo, etc.) parecen haber conformado el perfil de unas nuevas generaciones que aparecen como menos capacitadas tanto para enfrentarse a la inserción competitiva en el mercado laboral como para asumir la autonomía personal. Ambos factores, como se desprende de los datos de la investigación, influyen directamente sobre los modos de vivenciar tanto del período de formación universitaria como el de la inserción laboral.

Es fácil constatar asimismo la aparición de toda una serie de condiciones y circunstancias que dificultan el tránsito de estas generaciones al mundo adulto y que actúan como obstáculos nuevos para la inserción laboral: dificultad del acceso a la vivienda, precariedad y temporalidad laboral, abandono tardío del hogar paterno y retraso de la edad del primer hijo...

Ambas transformaciones, la del contexto educativo y la del mercado de empleo, implican que el proceso de inserción laboral de los titulados superiores en la actualidad tome unas formas y encuentre unas dificultades diferentes de las que han regido en el pasado. Y es en este cruce de transformaciones donde se sitúa la investigación realizada, que se ha centrado en **la propia visión que los titulados universitarios españoles poseen sobre su proceso de inserción en el mundo laboral**, con especial atención hacia algunos de los factores que actúan bien como facilitadores o bien como obstaculizadores.

La **finalidad de la investigación** era indagar en los discursos y en las representaciones de los titulados superiores sobre sus formas de entrada en el mundo laboral: sus experiencias, la vivencia de las dificultades encontradas y de los factores facilitadores, sus actitudes y la percepción sobre los prin-

cipales factores que han intervenido en la inserción. Los **objetivos de investigación** que han orientado la indagación han ido encaminados a determinar las siguientes percepciones de los titulados:

- Valoraciones sobre la evolución del mercado trabajo para las diferentes titulaciones.
- Percepciones respecto a las características de la oferta pública y privada de empleo para distintos segmentos de titulados: licenciadas/os y diplomadas/os.
- Facilidades y obstáculos detectados para la inserción según las áreas de formación: ciencias, humanidades, ingenierías, carreras técnicas, etc.
- Posibilidades y limitaciones para mujeres y hombres en el ingreso al mercado de trabajo.
- Estrategias desarrolladas para la inserción laboral: vínculos directos, relaciones familiares, etc.
- Expectativas y estrategias de inserción laboral según ámbitos demográficos: grandes y pequeñas ciudades y ámbito rural.
- Valoraciones acerca de la importancia de determinadas aptitudes personales para la inserción laboral.
- Valoración de las ofertas de empleo.
- Valoración de diferentes factores que afectan al proceso de inserción laboral.
- Valoración global acerca de la importancia de la inserción laboral, o dicho en otros términos ¿para qué trabajar?
- Imagen y valoración del sistema de ofertas de trabajo en España, frente a otros países de la UE y de otras entidades nacionales.
- Imagen y valoración de las actitudes ante la inserción laboral de los españoles en comparación con otras formas de abordaje de la inserción en la UE y otros países.

La **estructura del informe** es la siguiente. Tras esta breve introducción se realiza un somero análisis de los estudios que han ido apareciendo sobre el seguimiento de los egresados de las universidades (capítulo 1). En el capítulo 2 se describe la metodología de investigación empleada. Los tres capítulos siguientes contienen los resultados de la investigación y constituyen el grueso del informe. Cada uno de ellos se ocupa de uno de los elementos principales en el proceso de inserción laboral. El capítulo 3 se aproxima a la coyuntura de la finalización de los estudios y al momento de abandonar definitivamente el período formativo: aparecen aquí las valoraciones que los

titulados hacen de su situación al acabar la carrera y la evaluación que emiten retrospectivamente de la formación recibida, así como las representaciones que se asocian a la posesión de un título universitario. El capítulo 4 se acerca al proceso de inserción laboral y presenta las experiencias vividas y las valoraciones emitidas por los grupos de titulados en relación con la búsqueda de empleo, las estrategias y factores considerados más importantes, así como a las diferencias sentidas en el proceso según la titulación y según los diferentes itinerarios profesionales que se han seguido. Por último el capítulo 5 se aproxima a las principales concepciones del trabajo y al sentido que tiene para los titulados universitarios la búsqueda y el desempeño de una ocupación. En este capítulo aparecerán también las concepciones que tienen los titulados sobre las diferencias con Europa respecto a la inserción laboral. El informe finaliza con una serie de conclusiones (capítulo 6).

1

LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

1.1. EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

DA inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Sin embargo, el empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo, que en síntesis y siguiendo a Davia (2004) presentamos seguidamente.

Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo.

La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios). Por otra parte, los modelos de selección consideran que la formación es utilizada por los empleadores igualmente en los procesos de selección de sus empleados como una *señal* de la capacidad innata de los candidatos para adquirir las competencias que necesita la empresa o bien para desarrollar las tareas que tiene que ejecutar en el proceso de producción de bienes o servicios. En cualquier caso, las personas se enfrentan a la alternativa de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo (figura 1); la toma de decisiones está condicionada por la percepción que cada una tenga de su situación frente a las demandas de los empleadores (referida a los méritos o *señales* que cree poseer) y del beneficio esperado (salario) que le proporciona la formación adquirida.

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación. La búsqueda de información implica costes; sin embargo, la inversión en información sobre

Figura 1: Decisión de formación frente al empleo

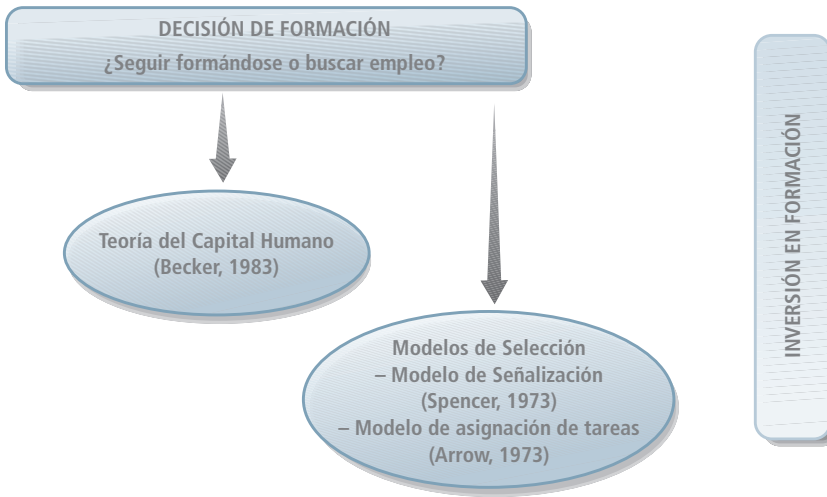
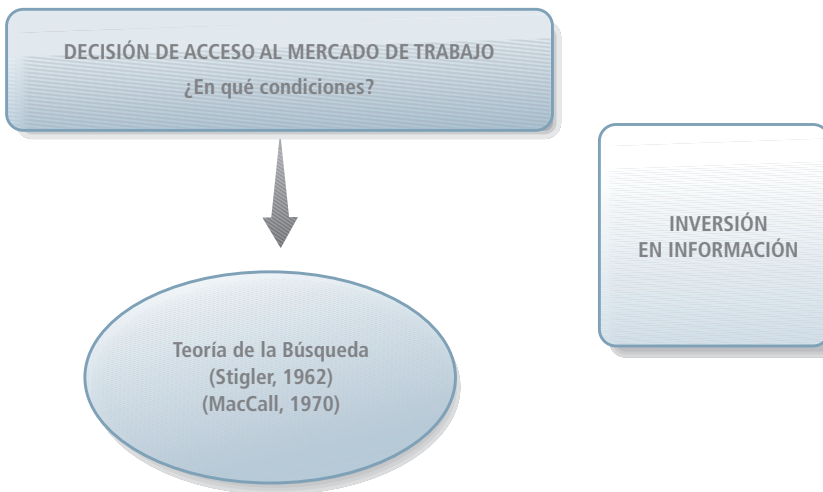
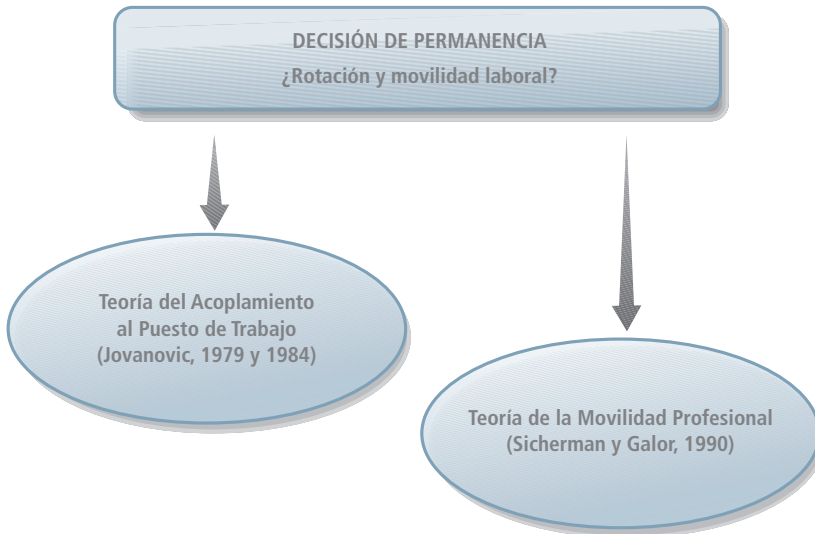


Figura 2: Decisión de acceso al mercado de trabajo



oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo (mejores salarios), por lo que el individuo invertirá (respecto al número de empleadores a visitar y el tiempo de duración de la búsqueda) hasta que considere que rentabiliza las dos inversiones realizadas (en formación y en búsqueda) aceptando una oferta y deteniendo el proceso de búsqueda. Debe decidirse, por tanto, en qué condiciones se accede al mercado de trabajo (figura 2).

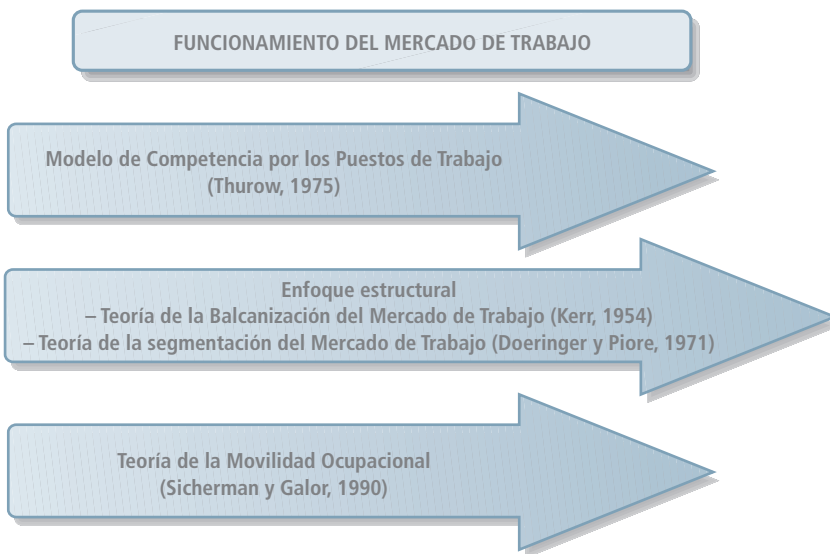
Figura 3: Decisión de permanencia en el empleo



El ingreso en la actividad laboral, no obstante, plantea a los trabajadores la necesidad de una tercera toma de decisiones debida a la falta de información que éstos tienen sobre el contenido real de los puestos de trabajo a los que acceden: decisiones para el ajuste al puesto de trabajo y para el desarrollo de su carrera profesional (figura 3). En esencia son decisiones igualmente de inversión en la medida en que el trabajador puede considerar que el salario o el status del puesto no se ajustan a sus expectativas de inversión (de formación y búsqueda) ni a su productividad; o bien el empleador juzga que las capacidades del contratado no están en consonancia con las señales de formación de que era portador. Rotación y movilidad laborales son los dos fenómenos inherentes a esta etapa de la vida profesional.

No obstante, el funcionamiento del mercado de trabajo presenta fenómenos difícilmente explicables mediante las teorías o los modelos de decisiones de los agentes sociales principales (demandantes y empleadores). Es por ello que se han formulado diferentes teorías sobre el mismo (figura 4). En realidad lo que estas teorías plantean con diferentes matices es que el mercado no funciona por los principios de la libre competencia sino que los empleadores y los propios trabajadores dividen el mercado en segmentos o "colas" de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de esos compartimentos. El acceso a cada segmento o cola está regulado bien por las señales de capacidad de formación en el puesto de trabajo (credenciales educativas), bien por la posición de fuerza del trabajador (trabajadores internos vs. trabajadores externos) o bien por la pertenencia a un estrato social (clase baja, clase obrera, clase media-y-alta).

Figura 4: Funcionamiento del mercado de trabajo



Además de estas teorías el marxismo realiza una interpretación radical del funcionamiento del mercado de trabajo porque considera que, en definitiva, *“la desigualdad en la renta tiene su origen en dos factores que actúan de forma interrelacionada: la desigualdad de oportunidades y la estructura jerárquica de las organizaciones y empresas. Ambas dimensiones se refuerzan mutuamente: la familia y el sistema educativo generan a los futuros líderes y a los futuros obreros y trabajadores leales y obedientes”* (p.29).

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

- Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

1.2. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

1.2.1. El contexto español

La preocupación por la suerte de los profesionales formados en las universidades españolas es de reciente aparición, como puede constatarse por las fechas de aparición de los estudios que a continuación se relacionan; si exceptuamos los datos sobre ocupación de los titulados universitarios que en épocas anteriores publicaba el INEM con una incierta regularidad. Esta preocupación ha venido motivada fundamentalmente por los planes de calidad de la enseñanza universitaria. Uno de los subcriterios de la calidad incluidos en el modelo de evaluación utilizado hacía referencia expresa a los estudios de seguimiento de los egresados realizados por las titulaciones (y los centros), con objeto de disponer de datos fiables sobre la adecuación socio-laboral de la formación impartida. Sin embargo, se constató que institucionalmente y de forma generalizada no se realizaban dichos estudios, aunque sí se habían realizado por autores individuales incursiones en el seguimiento de titulaciones concretas.

Lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace ya aproximadamente una década *las propias universidades* han ido generando sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo, etc., referidos bien al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien a titulaciones específicas. En el cuadro 1 se han referenciado todos los *trabajos globales* (referidos a la totalidad de los egresados de las titulaciones que imparte cada universidad) que han podido ser localizados ya sea en las páginas web de las propias universidades⁴ o en otras fuentes documentales institucionales. Es necesario, pues, puntualizar que:

- a. Existen muchos más informes no recogidos en el cuadro 1, como por ejemplo el amplio número de los que se ocupan del seguimiento de los egresados de una única titulación en una universidad determinada.
- b. Que algunas universidades que no aparecen en el cuadro 1, como por ejemplo la Complutense, es porque no parecen producir (o no se han podido localizar) informes globales sino por titulaciones.
- c. Que es seguro que existen otros estudios generales elaborados por las universidades, incluso más recientes que los localizados, a los que no se ha podido tener acceso.

⁴ Algunas universidades protegen celosamente los estudios de seguimiento de sus egresados con estrategias variadas como no colgarlos en sus páginas web o restringiéndolos para el consumo interno.

Cuadro 1: Estudios sobre inserción laboral de los egresados, realizados desde las universidades españolas

UNIVERSIDAD	ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO
Autónoma de Madrid	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Inserción Laboral de los Titulados universitarios 1996, 1997, 1998 y 1999 • Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2002/2003 (2005) • Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2003/2004 (2006) • Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2004/2005 (2007)
Burgos	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio sobre la inserción laboral de egresados de la Universidad de Burgos • Estudio completo sobre inserción laboral de egresados curso 2003-2004
Cardenal Herrera-CEU	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de inserción laboral de titulados, promoción 1998-2003 (2006)
Carlos III	<ul style="list-style-type: none"> • VII estudio de inserción laboral (2004) (promoción 2001) • XI estudio de inserción profesional (conclusiones) de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid (2007)
Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la inserción laboral (2006) (promociones 2000-2001 y 2001-2002)
Coruña	<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre a inserción laboral dos universitarios de A Coruña 1999-2004 (2004)
Extremadura	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de inserción laboral. Curso 2002-2003 (2005) (promociones 1998 a 2002)
Huelva	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso al empleo de los titulados de la Universidad de Huelva (2003) (promoción 95/96 de 6 titulaciones) • Transición al mercado laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Promoción 1997/98 (2004) • Transición al mercado laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Promoción 00/01 (2006) • Inserción laboral de los egresados de la Universidad de Huelva (2006) (varias promociones)

UNIVERSIDAD	ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO
Jaume I	<ul style="list-style-type: none"> • La inserción laboral de los titulados de la Universitat Jaume I. Promociones de 1998, 1999 y 2000 (2003)
La Laguna	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de inserción laboral: los universitarios y el empleo (Estudio del empleo por cuenta ajena de los alumnos de la Universidad de la Laguna (s.f.) (promociones 1998 a 2002) • Informe de inserción laboral de la Universidad de La Laguna. Promociones 1999-2003
La Rioja	<ul style="list-style-type: none"> • Primer Estudio de inserción laboral • Estudio de inserción laboral de los titulados en el curso 2000-01
León	<ul style="list-style-type: none"> • Graduados y empleo en la Universidad de León (2001) (promoción 1994/95) • Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2000 (2003) (promociones 1997/98 y 99/00) • Formación y empleo de los titulados en la Universidad de León (2004) (promoción 98/99)
Miguel Hernández	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de inserción laboral UMH 2002 (2002) (promociones 97/98 a 00/01)
Murcia	<ul style="list-style-type: none"> • La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia (s.f.) • La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Titulados en los cursos académicos 2001/2002, 2002/2003 y 2003/2004. (2006)
Oviedo	<ul style="list-style-type: none"> • Empleabilidad de los titulados de la Universidad de Oviedo (2005) (promoción 2000-01)
Pablo de Olavide	<ul style="list-style-type: none"> • La inserción laboral de los egresados de la Universidad Pablo de Olavide (todas las promociones hasta el 2002) • II Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Universidad Pablo de Olavide (promoción 2001/02)
Pais Vasco	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de incorporación a la vida activa de los/as universitarios/as Promoción de 1998 UPV-EHU (2003) • Encuesta de inserción laboral de titulados y tituladas universitarias. Promoción 1999 (2004) • Encuesta de inserción laboral. Promoción 2003

UNIVERSIDAD	ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO
Politécnica de Madrid	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio sobre el empleo de los graduados de la Universidad Politécnica de Madrid
Politécnica de Valencia	<ul style="list-style-type: none"> • El empleo de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia (2001?) (promociones 95/96-99/00) • La inserción laboral de los titulados de la UPV durante los cursos académicos 1998/99 a 2002/03
Ponpeu Fabra	<ul style="list-style-type: none"> • La inserció professional dels graduats universitaris. Qüestionari per al seguiment de la postgraduació dels diplomats i llicenciats 1994-1999. Informe final (2000) • La inserció professional dels graduats universitaris. Qüestionari per al seguiment de la postgraduació dels diplomats i llicenciats 1994-2001. Informe de síntesis (2002)
Salamanca	<ul style="list-style-type: none"> • La inserción laboral de los titulados en la Universidad de Salamanca. Estudio sobre los egresados entre 1999 y 2001 (2003)
Universidades de la CA de Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta sobre la inserción laboral de los titulados universitarios del curso 1996/1997 (2006)
Universidades de la CA de Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> • Educació superior i treball a Catalunya (2003) • Estudi de la inserció laboral dels graduats de la UAB. (Promoció de 1998) (2003) • La inserció laboral dels graduats univrsitaris. Total per arees (Promoció 2001) (2005) • La inserció laboral dels graduats univrsitaris. Total per subarees (Promoció 2001) (2005)
Universidades de la CA de Galicia	<ul style="list-style-type: none"> • Proxecto de inserción laboral dos titulados polo Sistema Universitario de Galicia 1996-2001 (2004) • Estudio da Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003 (2006)
Valencia	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de inserción laboral de los titulados de la Universitat de València (1999-2002) (2004) • Movilidad geográfica de los titulados universitarios y sus implicaciones para la inserción profesional (2004)
Zaragoza	<ul style="list-style-type: none"> • Observatorio de Empleo

Por lo general estos estudios han perseguido unos objetivos muy similares respecto al tipo de información que buscaban obtener de los antiguos alumnos de sus centros⁵. No obstante, en una consideración global de los trabajos de seguimiento de egresados llevados a cabo por las universidades aparecen algunos aspectos cuestionables:

a. El **desbordamiento o demasía de la información** recogida. Como puede apreciarse en el cuadro 2, el conjunto de dimensiones y variables investigadas es realmente enorme⁶ y un buen número de ellas innecesarias para el objetivo institucional de estos estudios, que parece obvio que sea el de mejorar la oferta de formación de profesionales de cada universidad de cara a facilitar la inserción laboral de sus titulados. En una buena parte de los estudios analizados el cruce de variables es de tal volumen que, más que favorecer el análisis, lo dificulta.

b. La **heterogeneidad de los planteamientos metodológicos** en dos aspectos esenciales: las variables investigadas y los instrumentos de recogida de información. En el primer caso no solo su número varía significativamente de unos estudios a otros sino que su formulación o definición no es homogénea; en el caso de los instrumentos sus formatos son tan heterogéneos que la comparación de resultados resulta muy ardua o simplemente imposible. ¡Y esto ocurre incluso para una misma universidad entre los estudios de promociones sucesivas! Solamente en los casos de las CCAA que han centralizado los estudios de seguimiento de egresados en organismos independientes de las universidades y en los casos de CCAA con una sola universidad es posible la comparación no problemática de los datos (vg. Cataluña, Andalucía, entre otras)⁷. No obstante, en los estudios más recientes de un número muy reducido de universidades se detecta una cierta homogeneidad en torno a las propuestas metodológicas generadas por grupos de trabajo que han abordado esta cuestión de forma específica (Vidal, 2003).

⁵ Caso aparte lo constituye la Universidad de Zaragoza que tiene un doble sistema para el seguimiento de egresados: a) mediante el análisis de los contratos formalizados por el Instituto Aragonés de Empleo con los egresados en los 18 meses siguientes a la graduación, y b) mediante un cuestionario con un parte general para todas las titulaciones y una parte específica para cada centro. La U.P. de Navarra elabora igualmente sus informes en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo.

⁶ Téngase en cuenta que en el cuadro se han consignado por razones de espacio e inteligibilidad solamente las dimensiones, las variables de 1er orden y en algunos casos (a efectos aclaratorios y entre paréntesis) las de 2º orden, obviando el resto de los niveles que ciertamente aparecen en casi todos los estudios.

⁷ No en todos los casos ocurre de ese modo; en ocasiones se han generado tres estudios, el de la CA para todas sus universidades, el propio de alguna de las universidades de la CA y el de los centros de alguna de esas universidades (aquellos que hacen el seguimiento de las titulaciones que imparten): los tres con planteamientos diferentes e informes no comparables en gran medida.

Pero, aunque los datos desanimen a cualquier candidato al meta-análisis, siempre será mejor disponer de información abundante y de laboriosa comparación que carecer de ella. Así pues, en el cuadro 2 se han sintetizado los elementos que caracterizan al conjunto de los estudios analizados.

Cuadro 2: Características de los estudios sobre inserción laboral realizados en universidades españolas

CONTENIDO Y METOLOGÍA DE LOS ESTUDIOS	
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de indicadores de desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> – Población universitaria por titulaciones (en la universidad de referencia) – Indicadores varios de desarrollo económico y social de la CA • Datos sociológicos de los titulados <ul style="list-style-type: none"> – Clase social – Situación personal-familiar actual – Estudios del padre y de la madre – Historial académico previo a la universidad (de los egresados) • Situación laboral actual y grado de empleabilidad (tasas por sexo, titulación, centro y curso): <ul style="list-style-type: none"> – Empleados – Parados – Continuación de estudios (motivos) – Expectativas de empleo (características del empleo deseado) – Tiempo de búsqueda de empleo entre egreso y primer empleo • Búsqueda de empleo (según sexo, titulación, promoción...) <ul style="list-style-type: none"> – Medios o Técnicas: contactos personales, presentación de curriculum, anuncios, etc. – Recursos institucionales: servicios de empleo, ETT, colegios profesionales, servicios de orientación, etc. – Eficacia de la ayuda prestada por los servicios de la universidad para la consecución del primer empleo – Otros aspectos de la búsqueda de empleo (motivos de los que no buscan empleo, motivos del rechazo de empleos, preparación de oposiciones...) • Factores de inserción laboral (factores percibidos y peso específico de cada uno): <ul style="list-style-type: none"> – Titulación – Idiomas – Prácticas en empresas durante la carrera – Redes sociales de apoyo – Estancias en el extranjero – Otros – Factores que dificultan la inserción • Características del primer empleo, del empleo actual y de los empleos intermedios (calidad del empleo y trayectoria laboral 1, 2, 3... años después de la graduación, por tipo de estudios, promoción y género):

	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de empleo (por cuenta ajena o por cuenta propia) - Tipo de contrato y de jornada laboral - Tipo y tamaño de la empresa - Sector de la actividad, área funcional de los puestos y tareas desempeñadas - Categoría profesional alcanzada - Competencias demandadas (transversales y específicas) - Salario - Tiempo de permanencia - Nivel de satisfacción con el empleo - Lugar de residencia y del empleo - Trayectoria de los que no finalizan los estudios y de los que no trabajan - Grado de cumplimiento de expectativas <ul style="list-style-type: none"> • Funcionalidad de la formación para la búsqueda y desempeño del empleo (por contenidos formativos: teóricos, prácticos, complementarios, etc.): <ul style="list-style-type: none"> - Vía de acceso a la universidad - Deseabilidad de los estudios cursados (1ª, 2ª... opción) - Resultados académicos (calificaciones) - Edad de graduación - Competencias adquiridas (transversales y específicas) - Factores favorecedores (suficiencia, efectividad, eficiencia adecuación y correspondencia formación / asignaturas-empleo) - Factores desfavorecedores (aspectos mejorables) - Simultaneidad de formación y trabajo remunerado durante los estudios - Simultaneidad de otra carrera durante los estudios - Estudios de postgrado cursados - Funcionalidad de la formación para la consecución de empleo público (oposiciones) • Nivel de satisfacción con la formación recibida en la universidad <ul style="list-style-type: none"> - Con la universidad elegida (servicios, organización, etc.) - Con la titulación elegida - Con los métodos de enseñanza y las actividades de aprendizaje - Con las competencias adquiridas - Valoración de otras ofertas de formación de la universidad en cuestión (de postgrado y continua) - Demandas (de contenidos o servicios)
<p>Diseño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo encuesta en sus diversas modalidades: <ul style="list-style-type: none"> - cara a cara - por correo - telefónica - a través de la web - mixta (combinando algunas de las formas anteriores)
<p>Selección de informantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selección muestral: aleatoria estratificada con afijación proporcional (por universidad – cuando el estudio abarca las universidades de una CA- y por titulaciones) • Censal (promociones completas)
<p>Instrumentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios (cerrados y mixtos) • Entrevistas
<p>Recogida de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interna, a través de proyectos gestionados por profesores o unidades administrativas propias • Externa, mediante contratación con empresas del sector

Por lo que se refiere a los resultados solamente vamos a comentar algunos de los más significativos.

- Los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados que se muestran satisfechos con la formación recibida en la universidad son muy elevados, situándose en torno al 80%; los egresados manifiestan contundentemente que elegirían la misma universidad y la misma titulación si tuvieran que volver a elegir.
- El periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada (en torno al 85%). No obstante, aparecen en la mayoría de los estudios diferencias en función de la titulación obtenida; diferencias que a grandes rasgos ponen de manifiesto la mayor empleabilidad generalmente asociada a las carreras técnico-experimental-sanitarias frente a las referidas a lo social-jurídico-humanístico. Además, la inserción laboral presenta características diferenciales en función del contexto geográfico, del sexo y se inicia para porcentajes crecientes de egresados a través de contratos temporales. Porcentajes elevados de titulados (en torno al 85%) se emplean en el entorno geográfico de su provincia. Los porcentajes de titulados que buscan empleo en el sector público parecen tener una relación inversa con el nivel de desarrollo económico de las regiones donde se sitúan las universidades. La variable género sigue ejerciendo una influencia negativa en los procesos de inserción; salvo en unas pocas titulaciones, ser mujer lleva aparejado mayores tiempos y peores condiciones para la inserción. Igualmente se constata la importancia de la variable "experiencia laboral".
- Respecto a las estrategias de búsqueda de empleo, aunque los egresados utilizan todas las disponibles en proporciones variables, aparece de manera nítida la importancia para la inserción en el mercado laboral del factor "redes sociales" o conjunto de contactos, informantes o soportes personales con el que el demandante aborda el proceso de inserción. Los recursos institucionales ofertados por la universidad para la orientación y la inserción laboral no parecen tener una incidencia muy significativa (en torno al 10%) en el proceso de inserción, a excepción de la gestión de las prácticas externas durante la carrera.
- La funcionalidad de la formación para el desempeño del empleo es percibida por porcentajes elevados (en torno al 75%) de egresados. La eficacia y eficiencia de dicha formación parecen ser óptimas para los egresados con titulaciones técnicas (porcentajes de inserción en torno al 50% antes de terminar los estudios). Y para cerca de la mitad de los egresados las prácticas durante la carrera en contextos laborales (empresas, instituciones, etc.) han tenido un peso considerable en la inserción laboral. De forma sistemática aparece en los estudios la valoración negativa de la for-

mación recibida principalmente en idioma extranjero y secundariamente en informática, dada la importancia de ambas de cara a los procesos de inserción laboral⁸. Igualmente es mayoritaria la opinión que considera que la formación universitaria “sola” no es suficiente para la inserción profesional exitosa.

- Los resultados de estas encuestas permiten finalmente la descripción de los diferentes **perfiles de egresados** de cada una de las universidades objeto de estudio, generalmente presentados como conjunto de características de los universitarios de cada promoción.

Además de los estudios de las universidades también se han elaborado diferentes **trabajos globales de seguimiento de egresados** financiados por instituciones o autores “externos”. Su amplio número y las dificultades de acceso a los mismos hacen imposible un análisis de su totalidad para esta ocasión. Por este motivo comentaremos las características de algunos de ellos.

- Merece la pena destacar la encuesta de inserción laboral de titulados universitarios llevada a cabo por la ANECA (2004), debido a que supuso un esfuerzo de unificación metodológica en pro de la comparabilidad de los datos. Se centró en los titulados de la promoción del 2000 y abarcó 140 titulaciones de 29 universidades, cuya participación fue voluntaria. Otros estudios centrados exclusivamente en los egresados universitarios (Mora, García-Montalvo y García-Aracil, 2000; Vidal y otros, 2001; Accenture, 2005; Fundación CYD, 2006) ofrecen resultados comparados de gran interés para la mejora de la formación universitaria.
- Son interesantes igualmente otros estudios de carácter más general sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles y europeos (Tahoria y otros, 2001; García-Montalvo y otros, 2003; Davia, 2004; Garrido y González, 2005) que abordan desde diferentes perspectivas y en algunos casos comparadamente (con los países de la UE) el comportamiento de los diferentes factores implicados en la inserción (formación, mercado de trabajo, búsqueda de empleo, movilidad laboral, salario, etc.) y los resultados obtenidos por diferentes cohortes de edades.
- El propósito declarado de la mayoría de estos estudios es la comprensión del funcionamiento del mercado de empleo como conocimiento básico para la mejora de la formación universitaria. Y con ese mismo propósito también han ido apareciendo estudios sobre las posibilidades de ajuste universidad-empresas en

⁸ La importancia del idioma extranjero solamente aparece contradicha por la opinión de los egresados en los estudio de Vidal y otros (2001 y 2003), que contradicen además otros resultados obtenidos en la casi totalidad de la universidades españolas.

lo que se refiere a la preparación de los titulados universitarios; concretamente sobre los perfiles de competencias demandados por los empleadores y los que proporcionan las universidades. Los estudios de Accenture (2007) y Gómez Gras y otros (2006) pueden ser paradigmáticos de esta línea de trabajo en el seguimiento de egresados.

1.2.2. El contexto internacional

La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra un primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables. De otra parte, el recurso frecuente a las estadísticas y a las encuestas tropieza con la existencia de indicadores definidos de distinto modo y de múltiples instrumentos de encuesta diferentes, reduciendo las posibilidades de contraste de resultados. Aun así, los esfuerzos por integrar estadísticas nacionales realizadas por EUROSTAT, OCDE, UNESCO u otras agencias permiten tener una imagen de la situación global y establecer ciertas comparaciones. Y las iniciativas para llevar a cabo macroencuestas internacionales a egresados, como es el caso de los proyectos CHEERS (*Career after Higher Education: a European Research Study*) o REFLEX (*The Flexible Professional in the Knowledge Society*), aportan referentes interesantes para valorar la situación de los titulados universitarios españoles en relación con el empleo.

A lo largo de este apartado revisaremos la situación en la que se encuentran los estudios sobre la inserción laboral de los titulados, realizados a nivel internacional, y nos detendremos en presentar algunos de los resultados de los estudios más relevantes.

En un sentido general, la investigación centrada en las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo ha adoptado diferentes enfoques y abordado una variedad de temas, que han venido de la mano de los debates públicos mantenidos en el área. Siguiendo la revisión realizada por Teichler (1999), cabe afirmar que la principal línea de investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados. Y desde esta perspectiva, se alude a cuatro dimensiones:

- ¿La educación superior debe perseguir el incremento de conocimientos de los estudiantes, o debe preocuparse por los roles y tareas profesionales que habrán de desempeñar?
- ¿La educación superior debe preparar directamente para el mundo profesional o sentar las bases para afrontar tareas ocupacionales futuras?

- ¿Debe pretenderse una formación amplia, que permita asumir una gama de ocupaciones, o por el contrario procurar una alta especialización?
- ¿En qué medida la educación superior puede actuar como motor de cambio, favoreciendo la formación de profesionales que actúen como agentes de innovación y cambio en el mundo laboral, antes que transmitirles las competencias que demanda el sistema de empleo?

Teniendo como telón de fondo esta preocupación constante, los temas abordados en los trabajos de investigación pueden ser clasificados en los siguientes tópicos:

1. Demanda del sistema de empleo.
2. Empleo y carrera de los graduados.
3. Tareas y funcionamiento en el trabajo.
4. La transición de la educación superior al empleo.
5. El impacto de la educación superior.

Al examinar desde el punto de vista metodológico el abordaje que se hace de estos temas, Teichler (1999:86) presenta una matriz en la que se señala la frecuencia con que los diferentes procedimientos de recogida de datos se han utilizado en los trabajos de investigación (ver cuadro 3).

De acuerdo con esta clasificación, los estudios relativos a la inserción laboral de los titulados universitarios encajan en los análisis sobre las demandas del mercado laboral y sobre la transición de la educación superior al empleo. En ambos casos, los procedimientos metodológicos utilizados se han basado muy frecuentemente en el estudio o elaboración de estadísticas y en la realización de encuestas, bien a estudiantes graduados o bien a empleadores y otros actores implicados. No son frecuentes los estudios que se apoyan en entrevistas individuales o grupales, observaciones, pruebas de aptitud, etc. Las razones de esta preferencia por las estadísticas y las encuestas estarían, según Teichler (1999), en la pretensión de trabajar con medidas "objetivas" y utilizar datos disponibles, o que aportan información sobre grandes colectivos de sujetos con coste relativamente bajo.

Este tipo de estudios, de acuerdo con los tópicos apuntados, se centra generalmente en analizar el balance entre el volumen y diversidad de titulados que genera el sistema y las ofertas de empleo que surgen desde el mercado laboral, y de otra parte, en valorar la transición desde la educación superior al mundo del empleo, con especial atención a la correspondencia entre las competencias profesionales desarrolladas por los universitarios y las exigencias que el puesto laboral demanda de ellos para un adecuado ejercicio en el mismo.

Cuadro 3: Temas y enfoques metodológicos en la investigación sobre la relación entre educación superior y el mundo del trabajo

TEMAS	ENFOQUES METODOLÓGICOS			
	Estadísticas	Encuestas a estudiantes y graduados	Encuestas a empleadores y otros actores	Análisis en profundidad (de currícula, funcionamiento en el trabajo, etc)
Demanda del sistema de empleo	x	(x)	x	–
Empleo y carrera de los graduados	x	x	x	(x)
Tareas y funciones en el trabajo	–	(x)	(x)	x
La transición de la educación superior al empleo	x	x	(x)	–
El impacto de la educación superior	(x)	x	–	x
X Muy frecuentemente empleados (x) Ocasionalmente empleados – Escasamente usados o no usados				

Tomando en consideración las estrategias metodológicas más frecuentes, presentaremos en primer lugar algunos resultados de estudios recientes relativos a la demanda que se ejerce desde el mercado laboral, pasando en un segundo momento a revisar algunas de las encuestas a egresados más relevantes de los últimos años en el contexto internacional.

a) Estudios basados en estadísticas sobre inserción laboral de los titulados universitarios

El interés sobre la trayectoria seguida por los egresados universitarios en su inserción laboral se traduce en el desarrollo de estudios de seguimiento de los titulados superiores en la mayoría de los países que cuentan con un sistema de Educación Superior suficientemente desarrollado. Buena parte de estos estudios se apoya en datos disponibles procedentes de anuarios estadísticos oficiales, órganos propios de las universidades, servicios de empleo dependientes de las Administraciones públicas, empresas y fundaciones privadas que llevan a cabo análisis sobre la evolución del mercado laboral.

A finales de los años 90 se realizó una compilación de las estadísticas disponibles en un total de nueve países: Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Holanda, Noruega, España y Reino Unido. El proyecto de investigación se denominó *Higher Education and Graduate Employment in Europe*, patrocinado por el *Targeted Socio-Economic Research Program (TSER)* de la Comisión Europea. Entre los valores manejados se encuentran la proporción de graduados entre sujetos que cuentan con la edad de graduación típica, la edad en el momento de la graduación, la proporción de hombres y mujeres graduados, las tasas de desempleo un año y cinco años después de la graduación, o los ingresos (Teichler, 2000a).

Por su amplitud y mayor actualidad, recogemos aquí datos relativos al empleo de los graduados, incluidos en las estadísticas comparativas ofrecidas por la OCDE (2006). Los datos sobre el comportamiento de los titulados superiores en el mercado laboral muestran que internacionalmente la situación de quienes poseen estudios superiores es mejor que para quienes alcanzan sólo niveles de educación primarios o secundarios. En la tabla 2 se muestran las tasas de paro, en función del nivel de estudios, calculadas sobre la población comprendida entre los 25 y 64 años en países de la OCDE, en la Unión Europea formada por 15 países y en el caso de España. Los datos reflejan una disminución de la tasa de paro a medida que se incrementa el nivel de estudios, y por tanto, una mejor posición de los titulados superiores, entre quienes se registran las cifras de paro más bajas.

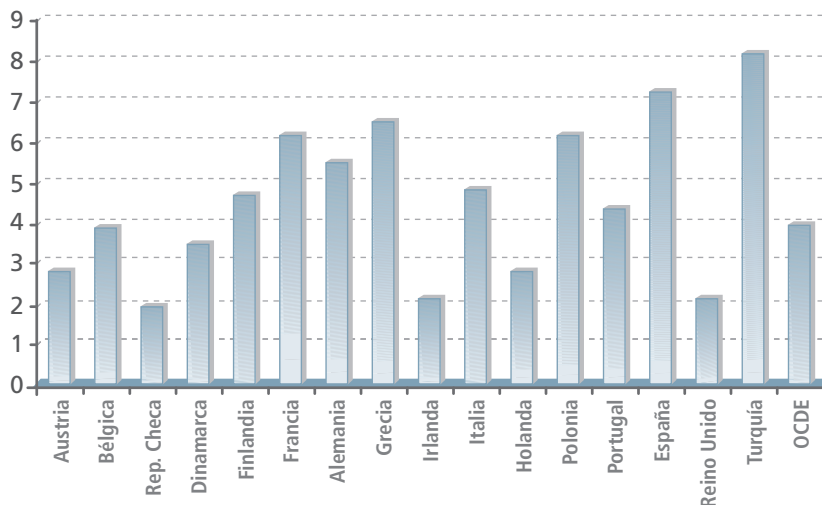
Tabla 2: Tasa de paro en la población comprendida entre los 25 y 64 años, en países de la OCDE, en función del nivel de estudios, 2004 (Fuente: OCDE)

ÁMBITO	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS SUPERIORES
OCDE	10,3	6,2	3,9
UE-15	9,0	6,2	4,3
España	11,0	9,5	7,3

Al comparar la situación en España respecto al conjunto de países de la OCDE, de acuerdo con datos correspondientes a 2004, se evidencia que la tasa de desempleo entre universitarios es superior en nuestro país que en el resto de los países analizados, con la única excepción de Turquía (ver figura 5). La tasa de paro se sitúa en el 7,3%, próxima a duplicar el 3,9% registrado como media en la OCDE. En parte, ello es consecuencia de que la tasa de paro general en nuestro país era en 2004 también una de las más altas de la OCDE.

Con todo, las tasas de paro registradas entre los titulados universitarios de los países de la OCDE esconden situaciones diversas según los tramos de edad que consideremos. Téngase en cuenta, en este sentido, que para los países de la Unión Europea – 25, la tasa de desempleo entre universitarios comprendidos entre los 25 y 34 años duplica a la de quienes se sitúan entre los 35 y 44 años.

Figura 5: Porcentaje de desempleo entre titulados universitarios en diferentes países de la OCDE en 2004



b) Estudios basados en encuestas a egresados

Las encuestas sobre egresados, con el fin de hacer un seguimiento a la trayectoria descrita tras la finalización de sus estudios y obtener datos complementarios a los que ofrecen las estadísticas, es uno de los procedimientos más frecuentemente realizados en el ámbito de la educación superior. Existe una amplísima gama de encuestas no documentadas que realizan instituciones educativas particulares, centrándose en sus egresados o en los que se graduaron en una determinada titulación. Más interesantes son las iniciativas llevadas a cabo en diferentes países para aunar estos estudios parciales o para acometer encuestas generales que abarcan a todo su sistema de educación superior, dando lugar a informes ocasionales o regulares sobre la situación de los egresados.

Frente a las estadísticas, las encuestas tienden a ser más amplias, abarcando más temas e incluyendo aspectos más subjetivos que entran en el terreno de las opiniones y percepciones individuales, sin limitarse a constatar datos objetivos del tipo de los que aparecen en las estadísticas.

En una revisión de las encuestas de graduados realizadas en Europa en las décadas de los 80 y 90, Teichler (2005) señala una serie de temas que suelen estar incluidos en dichas encuestas:

- Recogida de información sobre el mercado laboral por parte de los graduados.
- Apoyos buscados (agencias de empleo, instituciones universitarias, amigos, parientes, etc.).

- Tiempo de búsqueda.
- Actividades de búsqueda.
- Criterios de búsqueda.
- Actividades transitorias, como la aceptación de trabajos no vinculados a la profesión.
- La duración de la transición al primer empleo.
- Las características del primer trabajo (a corto plazo, a tiempo parcial, etc.).

Este mismo autor (Teichler, 2005) llega a la conclusión de que existen cinco criterios principales empleados para determinar el éxito en el empleo:

- Una transición suave al empleo, que implicaría corto espacio de tiempo para acceder al empleo después de la graduación, breve tiempo y esfuerzo limitado en la búsqueda de empleo, y ausencia de empleo ocasional durante la búsqueda de empleo.
- Una proporción baja de desempleo.
- Una proporción baja de empleo precario (empleo ocasional, de corta duración, a tiempo parcial).
- Éxito de los graduados en términos verticales, que supone mejores ingresos en comparación con los no graduados o alta proporción de graduados con un empleo adecuado.
- Éxito de los graduados en términos horizontales, que supone la estrecha vinculación entre el campo de estudios y el empleo conseguido, o la utilización en el trabajo de los conocimientos adquiridos durante la formación

A nivel internacional, los proyectos más relevantes realizados con el fin de analizar la inserción laboral de los titulados universitarios son los denominados CHEERS y REFLEX.

El **proyecto CHEERS** promovido por la Unión Europea analizaba la situación de los titulados en el curso 1994-1995, cuatro años después de su graduación, abarcando una docena de países, integrados por España y otros diez países europeos, a los que se unió Japón. La encuesta fue la metodología utilizada, abarcando a una muestra de 40.000 graduados universitarios y empleando un amplio cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas, a los que se añadían aspectos relativos a los cambios dentro de la carrera, las diferencias regionales, la movilidad, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las encuestas a graduados fueron completadas con estudios de caso en profundidad mediante entrevistas a graduados y empleadores.

Este estudio permite establecer una comparación de la situación de nuestros titulados universitarios respecto a los de otros países europeos. Uno de los resultados más relevantes era el referido a los motivos por los que los estudiantes decidían iniciar sus estudios universitarios. Para un 53% de los encuestados en el conjunto de los países participantes, la razón se encontraba en que consideran que la obtención de un título superior aumenta sus posibilidades de lograr un empleo. Sin embargo, los estudiantes españoles e italianos son los que más cuestionan la utilidad de la formación recibida de cara a encontrar empleo, dada la importancia conferida a la formación teórica frente a la adquisición de experiencia laboral.

La principal estrategia para lograr trabajo, en el caso de los graduados españoles, era a través de amigos o familiares. Concretamente, el 28% de los titulados señalaron esta opción como la principal vía, mientras que en la muestra considerada globalmente, ese porcentaje se reducía a la mitad.

Al revisar los indicadores de inserción laboral, España se sitúa entre los países que registran peores resultados. Examinando algunos de estos indicadores, encontramos:

- El período de búsqueda de empleo es de mayor duración en España que en el resto de los países, registrándose una media de 11,6 meses. En el conjunto de países analizados este período se localiza en prácticamente la mitad de tiempo, con 5,9 meses.
- Las mayores tasas de paro cuatro años después de la graduación se dan entre los titulados españoles (10,3%) y franceses (7%).
- Más del 15% de los titulados españoles trabajan con contrato a tiempo parcial, situando a nuestro país entre los que mayor proporción de este tipo de contratos presenta entre sus titulados.
- En torno a 45% de los titulados posee un contrato temporal, porcentaje que sitúa a España como el país que registra el valor más alto en este indicador.
- El salario medio de los titulados se encuentra entre los más bajos, situándose en torno a los 16.300 euros al año, muy por debajo de la media de 28.200 euros registrada en el conjunto de la muestra.

La más reciente iniciativa promovida desde la Unión Europea, denominada **proyecto REFLEX**, viene a ser una continuación del proyecto CHEERS en la medida en que son los mismos expertos los que participan en su elaboración. Interesa revisar los resultados conseguidos en este proyecto, dado que aporta la imagen más actualizada sobre la trayectoria de los graduados españoles y europeos tras obtener su titulación universitaria.

Los objetivos del proyecto REFLEX se centran en describir la situación ante el empleo de los titulados universitarios en Europa, y analizar el papel que juegan las competencias de los titulados en las diferentes fases de su carrera profesional.

Metodológicamente, se apoya en la realización de una macroencuesta a cerca de 40.000 titulados universitarios en un conjunto de dieciséis países europeos, centrándose en la cohorte de egresados en el curso 1999-2000 a los que se encuestó cinco años después de su graduación. Los países participantes son: Austria, Bélgica, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Holanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza y Reino Unido. Nuestro país participó en dicho estudio a través de la ANECA, que incluye esta actividad entre las que dan contenido al Observatorio Universitario de Inserción Laboral de los titulados.

Del informe ejecutivo presentado por ANECA (2007) y de los resultados de la propia encuesta extraemos algunas de las conclusiones, que aportan una visión de la situación de nuestros titulados universitarios en el contexto europeo.

- España es el país en el que menos titulados universitarios continuaban en algún trabajo que ya desempeñaban antes de finalizar sus estudios, y se sitúa entre los países con mayor porcentaje de titulados que no han trabajado nunca desde su graduación (6%) o que no trabajan en el momento de la realización de la encuesta (12%), superado en este último indicador sólo por los titulados italianos (13%). Además, se registra en nuestro país el mayor número de titulados que han llegado a estar desempleados en algún momento, desde su finalización de los estudios, lo cual da idea de una cierta precariedad en el empleo. El porcentaje es del 61%, frente al 34% que se da en el conjunto de los países estudiados.
- En cuanto al tipo de trabajo, y en consonancia con los resultados comentados en el párrafo anterior, España e Italia con el 45% y el 46% respectivamente son los países en los que se da menor empleo permanente entre los titulados en el momento de realizar la encuesta. De forma coherente con ello, nuestro país se sitúa a la cabeza en cuanto a empleo temporal de los titulados cinco años después de su graduación. Un 27% de los titulados afirma estar en esta situación, siendo Alemania e Italia los países que se encuentran por debajo de España en este indicador.
- Parece darse un desajuste entre la demanda de empleo y la oferta de puestos de trabajo que exijan una cualificación universitaria. A juicio de los titulados, el primer puesto de trabajo que ocupan después de la graduación no requiere necesariamente una titulación universitaria. En España, el porcentaje de titulados que ocupan puestos para los que consideran que es necesaria una titulación universitaria es del 59%. Por debajo de este valor se encuentra únicamente el Reino Unido, con un porcentaje del 58%.
- Desde el punto de vista socioestructural, determinadas variables muestran un claro comportamiento diferencial entre países. Cabe destacar que en España y la República Checa se registran los salarios más bajos para los titulados, y que éstos presentan en nuestro país el menor índice de movilidad internacional por razones de estudio.

- Los graduados españoles presentan un nivel moderado de satisfacción con el trabajo, siendo mayor esta satisfacción cuando se ejercen puestos de trabajo acordes con el ámbito de estudios de la titulación cursada.
- Las competencias exigidas por el puesto de trabajo son muy similares en los diferentes países europeos. Sin embargo, la formación no se orienta sistemáticamente a la cobertura de las principales competencias demandadas. En particular, España es el país en el que los titulados universitarios señalan con más intensidad la escasa utilización que hacen, en su desempeño laboral, de las competencias adquiridas. Sólo un 66% ha considerado que se hace uso de las mismas en un alto o muy alto grado, estando la media para todos los países claramente por encima del 70%.
- Los titulados españoles son los menos satisfechos con los estudios realizados. En torno al 50% de ellos afirma que, si pudiera volver atrás, elegiría la misma carrera en la misma universidad, mientras que el porcentaje se sitúa por encima del 60% en casi todos los países. Y un 10% de los titulados españoles no volvería a cursar ningún tipo de estudios, situación que es prácticamente inexistente entre los titulados de los restantes países.

En definitiva, tomando como referencia el conjunto de países europeos participantes en el proyecto REFLEX, podemos destacar que los titulados universitarios de nuestro país tienen más dificultades para lograr el acceso al empleo, son peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

El trabajo que presentamos tratará de profundizar en las motivaciones, experiencias, opiniones, sentimientos y argumentaciones de los titulados acerca de su inserción en el mundo laboral, salvando las limitaciones que en este sentido presentan los estudios basados en métodos de encuesta.

2

ASPECTOS METODOLÓGICOS

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La investigación se ha llevado a cabo con una **metodología cualitativa**, en concreto mediante el recurso a los grupos de discusión. El diseño de investigación mediante grupos de discusión trata de captar las principales situaciones desde las que se producen los discursos en relación con un problema o situación, es por ello que la representatividad a la que se aspira esta metodología no es de orden estadístico sino estructural.

El trabajo de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2006. Para este estudio los grupos de discusión se formaron con las siguientes características:

- *Número de asistentes.* Cada reunión de grupo se realizó con siete u ocho participantes, idealmente sin conocimiento previo los unos de los otros.
- *Duración de las reuniones.* Las reuniones de los grupos tuvieron una duración aproximada entre hora y media y dos horas.
- *Técnica de conducción.* Las reuniones grupales fueron conducidas por un experto en reuniones, que se encargó posteriormente del análisis. Los temas no se introdujeron de manera directa, ni se formularon preguntas cerradas que pudieran influir en el tono y el alcance de las respuestas. Se procuró que fueran los propios participantes los que, una vez propuesto el tema de la reunión, estructuran el orden y contenido de las ideas. Interesaba principalmente indagar las formas particulares de construir y comprender el tema a debate.
- *Diseño de los grupos.* En la investigación se han utilizado **Grupos de Discusión Canónicos**. Esta técnica busca la producción de un discurso tópico en el grupo sobre el tema de discusión: el grupo se constituye como tal encontrando el acuerdo en una serie de puntos de "sentido común". El discurso grupal produce así información sobre los problemas y vivencias compartidas por los interlocutores, pero sobre todo, esta información aparece dentro de los marcos comprensivos habituales del grupo interlocutor.

Los grupos canónicos se diseñaron para cubrir el abanico de posibles experiencias vividas por los titulados universitarios en el proceso de inserción laboral, teniendo en cuenta los siguientes criterios que consideramos clave

bien respecto a la forma en que se afronta o bien respecto al modo como se vive ese proceso:

- Sexo.
- Edad (titulados recientes en pleno proceso de inserción laboral / titulados con la inserción laboral concluida).
- Perfil de titulación (Ciencias Experimentales / Técnicas / Ciencias Sociales / Humanidades / Ciencias de la Salud).
- Grado de formación (licenciado / diplomado / doctor) o capital formativo.
- Clase social.
- Ámbito de residencia.
- Experiencias más o menos exitosas (inserción rápida en ámbitos específicos vs. desempleo más prolongado u ocupación en áreas no específicas).

Mediante la combinación de estos factores el diseño de los grupos se concretó de la siguiente manera:

- GRUPO N° 1: Mujeres y varones con título de licenciado/a, provenientes de carreras técnicas y científicas, con edades comprendidas entre los 27 y 32 años, de clase media alta, todos habiendo realizado o estando realizando postgrados o másteres formativos. LUGAR DE REALIZACIÓN: MADRID.
- GRUPO N° 2: Mujeres y varones, con diplomaturas varias, con edades entre 25 y 29 años, de clases medias y medias bajas, todos en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo. LUGAR DE REALIZACIÓN: SEVILLA.
- GRUPO N° 3: Varones con edades comprendidas entre los 25 y 28 años, de clases medias, con titulaciones de licenciatura, todos ellos buscando empleo y viviendo en casa de sus padres. LUGAR DE REALIZACIÓN: TOLEDO.
- GRUPO N° 4: Mujeres y varones, con edades entre 27 y 33 años, de clases medias y medias altas, titulados de diversas carreras, que han realizado sus estudios fuera de la ciudad en la que viven y que se hallan buscando empleo y algunos de ellos con empleo precario. LUGAR DE REALIZACIÓN: ORENSE.
- GRUPO N° 5: Mujeres con edades entre 25 y 30 años, de clases medias, tituladas de diversas carreras de letras y humanidades algunas con empleo precario y otras ocupadas como becarias en empresas privadas. LUGAR DE REALIZACIÓN: BARCELONA.

- GRUPO N° 6: Mujeres y varones diplomados de diversas carreras, procedentes de las clases medias y medias bajas, con edades entre 30 y 35 años, todos viviendo fuera del hogar familiar. LUGAR DE REALIZACIÓN: PALENCIA.
- GRUPO N° 7: Mujeres y varones con titulaciones universitarias de licenciatura, con edades entre 28 y 35 años, de clases medias y medias altas, que han estudiado fuera (experiencias de Erasmus) y que han regresado a sus ámbitos de origen. LUGAR DE REALIZACIÓN: SANTA CRUZ DE TENERIFE.

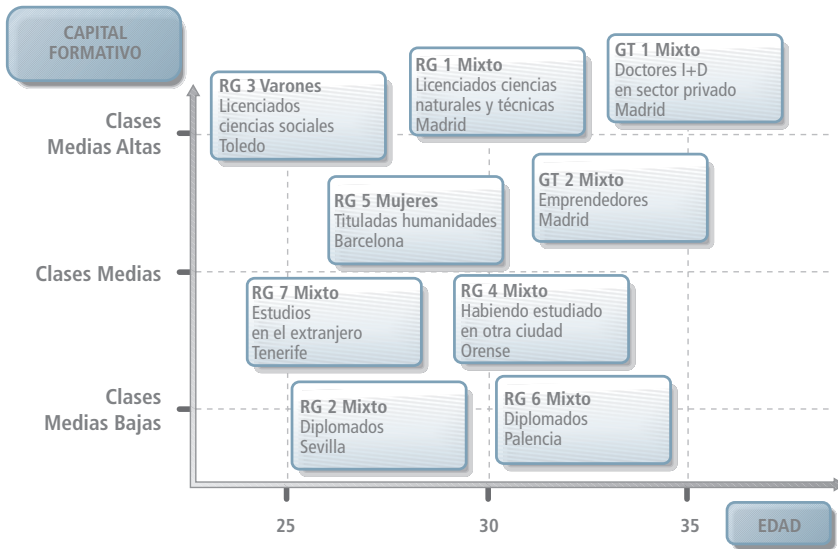
Además se utilizaron dos *grupos triangulares*. Frente a los grupos canónicos, la particularidad de los grupos triangulares es que se realizan solamente con tres o cuatro participantes. Esta contención en el número permite profundizar en mayor medida en determinados temas, e igualmente alejarse del terreno más abstracto y opinático de “lo general” para acercarse a las experiencias más concretas: de este modo, los grupos triangulares posibilitan en mayor medida la articulación de los discursos individuales y su contrastación y debate. La opción por la realización de dos grupos triangulares se justificó asimismo por la peculiaridad de los perfiles que se buscaban y cuya relevancia como “casos límite” dentro del universo que estudiamos – doctores empleados en investigación en empresas privadas, como muestra de la mayor necesidad de capital intelectual, por un lado, y emprendedores como muestra de la menor, por el otro – apareció en el propio proceso de investigación. De este modo, el diseño de los dos grupos triangulares quedó como sigue:

- GRUPO TRIANGULAR N° 1: Tres mujeres y un varón de entre 30 y 35 años, de clases medias y medias altas, con titulación de doctorado en carreras científico-técnicas (farmacia, biología, física, química, matemáticas...), trabajando en la empresa privada en funciones de investigación y desarrollo (I+D). LUGAR DE REALIZACIÓN: MADRID.
- GRUPO TRIANGULAR N° 2: Varones con edades comprendidas entre 27 y 33 años, titulados universitarios de clases medias, emprendedores que han creado su propia empresa (pequeñas empresas de informática, asesorías, etc.), incluso en sectores ajenos a su campo de estudios. LUGAR DE REALIZACIÓN: MADRID.

Captación de participantes. En cuanto a la localización de los participantes y la obtención de su compromiso para asistir a la discusión en los grupos, se recurrió a métodos convencionales de captación, proporcionando un incentivo en forma de cheque-regalo.

En la figura 6 recogemos gráficamente el conjunto de reuniones de grupo realizadas y su posicionamiento respecto a las dimensiones edad y formación/clase social:

Figura 6: Ubicación de los grupos en función de edad y capital formativo



3

LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

El momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis, pues se trata de intentar el paso de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada hacia una aplicación futura, la de estudiante, a otra que se presume como definitiva: la de trabajador adulto. Igualmente, la consecución de un empleo supone la incorporación al grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar paterno que caracteriza a la mayor parte de los universitarios.

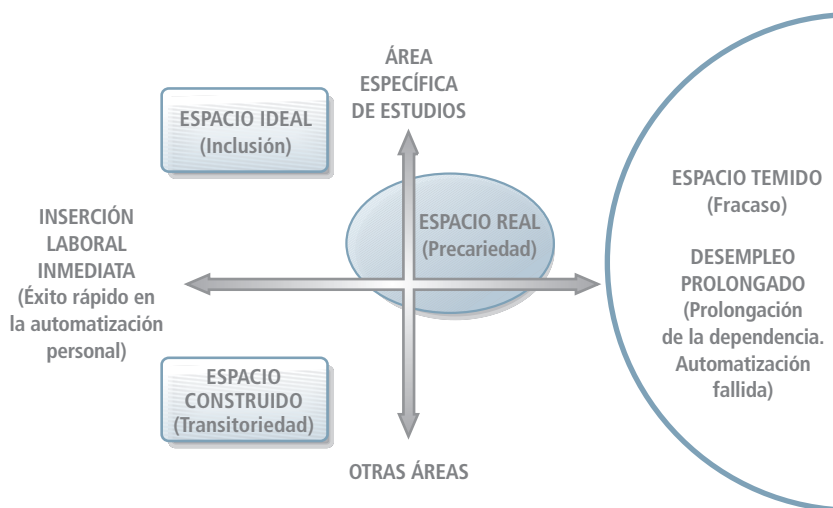
La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro. Es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición **la carga psicológica que conlleva**, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal. A lo largo de todo el informe vislumbraremos en los discursos grupales esta dimensión biográfica crítica, esta aspiración más o menos lograda, más o menos satisfactoria, hacia la consecución de una autonomía adulta y de una posición socio-laboral deseada. Y es que las vicisitudes en este proceso de inserción laboral ponen de manifiesto el conflicto entre el deseo y la realidad.

La segunda característica del proceso de inserción que aparece en los discursos grupales es **la situación de desventaja de los titulados actuales** respecto a otros titulados y otras épocas: estudiantes universitarios del pasado, por una parte, y titulados en FP del presente, por la otra, son ejemplos de inserciones laborales no dificultosas, que contrastan con las grandes dificultades que los titulados universitarios dicen encontrar a día de hoy:

M- Es que yo creo que antes, por lo que oyes así, era como: "Estudias una carrera o lo que sea para que tengas un buen trabajo y tal". Antes. Ahora es: "Hazlo y a lo mejor tienes la suerte de conseguirlo"; pero que no es tan... (RG 7, Tenerife).

Y la tercera característica general de este proceso que emerge en la investigación es que **la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas**. En la figura 7 plasmamos de forma esquemática las distintas posibilidades del proceso: entre la posición ideal perseguida (la inserción laboral inmediata) y el espacio temido (el desempleo prolongado) se

Figura 7: Situaciones vividas en el proceso de transición desde la universidad al mundo del trabajo.



encuentra el espacio real (trabajo precario). A un lado queda la posibilidad de un espacio construido (inserción laboral pero en áreas no relacionadas con la propia titulación, situación que se vive generalmente como transitoria).

3.1. LA SITUACIÓN AL ACABAR LOS ESTUDIOS

La obtención del título y el abandono de la universidad marca el comienzo de un periodo “bisagra” entre la época formativa y la inserción en el mundo laboral. Éste es un momento de crisis, que **se vive con un cierto nivel de angustia**, que en parte se debe al propio vértigo del cambio, pero sobre todo **debida a la decepción con la formación recibida**:

H- Yo creo que todos hemos tenido al final un poco esa sensación aquí de que..., un poco de que nos han timado, ¿no?, de que te has tirado estudiando...

H- Yo no es común, pero sí estoy absolutamente seguro pues de que yo, en mi caso por ejemplo, puse mucho esfuerzo y la recompensa que me dio eso, luego me he buscado la vida de mil maneras, ¿no?, y muchas veces, en parte de ellas sin tener mucho que ver con lo que estudié, ¿no?, pero no..., no mereció la pena. De hecho yo hoy un poco después del paso por esos países de Dios y tal, hubiera hecho las cosas de una manera completamente distinta (RG 6, Palencia).

Esta decepción no tiene tanto que ver con una mala consideración de los contenidos estudiados o con la mala calidad de la formación recibida, sino ante todo, con la percibida **falta de utilidad de los estudios para lograr una**

inserción laboral inmediata, con la **inmensa brecha** existente entre la universidad y el mercado laboral:

Quizás con el tiempo ves que has tenido una cultura que te sirve, pero al terminar, la aplicación inmediata yo no lo vi inmediato.

Creo que todos de repente llegas y dices: "he estudiado 5 años y no sé nada".

"¿Y esto de qué me ha servido?", de acuerdo totalmente (GT 2, Emprendedores, Madrid).

Pero hay determinadas **situaciones y circunstancias personales** que ahondan esa brecha, que hacen que objetiva o subjetivamente el espacio que hay entre la universidad y el trabajo se haga aún más extenso.

a. **IMPERICIA.** Se trata de una sensación personal de falta de capacitación, de carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la ocupación para la que se ha estudiado: la formación universitaria no le convierte a uno en un profesional, no da las competencias necesarias. Dicha sensación proviene igualmente de la constatación de la diferencia entre "haber estudiado" una carrera y "ser" lo que se ha estudiado.

M- O sea, y realmente te das cuenta que no has aprendido nada cuando estás ahí con el paciente. Nada. Entonces yo creo que sí, te dan unas ideas así básicas, pero por ejemplo en esta carrera, ya te digo, yo creo que tienes que estar toda tu vida..., pero no sólo investigando, estudiando, y leyendo, y tratando, sino que hay mucha gente que se considera que estudia Psicología y dice: "Va, acabé. Soy psicólogo". No. No eres psicólogo, has estudiado Psicología (RG 4, Orense).

b. **INEXPERIENCIA LABORAL.** Aparece como uno de los factores que más contribuyen a la percepción de la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral; y es debida, según los grupos, a que la universidad proporciona a los estudiantes una formación teórica más o menos adecuada, pero presenta carencias sobre todo a la hora de mostrar la aplicabilidad práctica de los conocimientos.

O sea tú en la universidad te enseñan muchos conocimientos, acumulas mucha teoría pero una vez que sales al mundo laboral no te han dado la suficientemente práctica o la suficientemente... o no te han enseñado a aplicarlo como para ponerte a trabajar. Entonces yo creo que es el gran problema que existe. O sea, hay un gran salto del mundo universitario al mundo laboral (RG 3, Toledo).

c. **DESCONOCIMIENTO.** En el momento de finalización de la universidad el mundo laboral aparece como un continente desconocido:

1. No se conoce el **funcionamiento básico del mercado laboral** en un sentido legal y administrativo (tipos de contrato, derechos laborales...).

M- Yo creo que el día que entres a una empresa saber lo que te vas a encontrar, saber que te pones a leer un contrato y saberlo leer, y decir: "Jolín, me pueden pillar por aquí, me pueden pillar por allí". No sé, saber que se te acaba el contrato y que..., o que te echan a la calle y tienes derecho a... (RG 4, Orense).

2. Ignorancia sobre la **proyección del propio campo profesional**, sobre las tareas específicas de la profesión, sobre las salidas profesionales.

Yo lo que quería decir antes por ejemplo..., o sea, yo soy economista pero yo no sé qué trabajo hace un economista (RG 3, Toledo).

3. Desconocimiento de la **proyección curricular de los estudios**: los datos que se proporciona a los estudiantes sobre las carreras van poco más allá de los nombres de las asignaturas.

Pero porque no tenemos ningún tipo, a la hora de acceder a la universidad no tenemos ningún tipo de información. Es lo que comentabais antes de que las universidades son empresas. Vas al Aula 2000 y tú no puedes conseguir información. Tú vale, puedes ir y decir, a la Complutense y decir no, yo quiero hacer Publicidad, y te dan un panfleto con el plan de estudios y te ponen ahí una serie de nombres que tú además los ves cuando tienes 18 años, ¡jostras!, como mola esto, a ver si llego a cuarto. Y llegas a cuarto, y dices: "bueno, madre mía, ni te acuerdas de que lo habías pensado de que ese nombre molaba un montón". Y no hay ningún tipo de información, [...] Y a la hora de salir después, ¿qué máster coges? Te viene esa señora del máster financiero y no hay una red de postgrados oficiales realmente, realmente que sepas hacia lo que vas a ir, tienes que fiarte y dices doce mil euros... (RG 3, Toledo).

d. **TEMOR**. El desconocimiento, la impericia, la inexperiencia tienen como consecuencia un miedo que se añade al que naturalmente aparece en situaciones de cambio. La formación universitaria no ha logrado generar en los titulados universitarios una seguridad en sus propias capacidades que prevenga frente a la incertidumbre del futuro.

Yo por ejemplo esta pregunta la he hablado alguna vez con gente y siempre hemos llegado a la misma conclusión todos y es que cuando salimos de la carrera teníamos la sensación de que no habíamos aprendido nada y ante el hecho de poder encontrar un trabajo en tu campo yo me sentía, antes de saber que no lo iba a encontrar claro, me sentía "¿y si no lo hago bien?, ¿y si no sé lo suficiente?", no sé, con miedo de verdad (RG 5, Barcelona).

3.2. FACTORES POSITIVOS DE CARA AL EMPLEO

Hay determinados factores que aparecen en los discursos grupales como factores que sitúan en una mejor posición para afrontar la búsqueda de empleo.

La edad. Este factor es percibido así:

- a. Ser joven y **comenzar la búsqueda de empleo pronto** sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia. La mayor educación lograda se relaciona en los discursos grupales con una mayor edad y con una demora en la incorporación al mundo laboral que es percibida como una desventaja.

H- Pero si estudias menos empiezas antes; probablemente cuando llegues a mi edad estés un poquito más posicionado. Yo empezaré a estar bien posicionado dentro de cinco..., o bien, vamos..., estable, pues del todo..., a lo mejor pues en cinco años o así; con 37 años en vez de con 30 que estaría si empezase con 20 una profesión (RG 4, Orense).

El grupo de doctores, aquel cuyo período formativo más se ha alargado en el tiempo, habla también de una sensación de “retraso vital” frente a aquellos compañeros que simplemente alcanzaron la licenciatura.

M- Realmente yo siento que el haber hecho la tesis a mi me ha retrasado la vida, o sea amigos que acabaron cuando yo y se pusieron a currar nada mas terminar la licenciatura, han tenido casa antes que yo, han cotizado a la Seguridad Social mucho antes que yo, como que , entonces ahora vale, yo tengo un doctorado y ellos no pero ellos están ganando mas dinero que yo porque llevan mas años trabajando, pero con lo cual tienen una experiencia que han podido ascender en su trabajo, etc, etc, cosa que yo todavía no, digamos que siempre estoy en el empujoncito de venga, ahora es tu turno, o sea que la sensación que tengo un poco es como que... un parón ahí, desde un punto de vista profesional, evidentemente pues a nivel personal y científico pues a mi me aportó muchísimo, pero lo ves en tu vida y dices, pues eso.

- b. **Las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes** para formarles ellas mismas, por lo que edades más tardías implican la exclusión de una parte (probablemente la mejor) de las ofertas de empleo.

c. La edad es **un signo de excelencia respecto a los estudios**: existe siempre la posibilidad de que las empresas u otros potenciales contratadores hagan una lectura de la edad en el sentido de que la mayor edad y la postergación de la finalización de los estudios responda a una menor capacidad intelectual.

H- Cuánto tiempo tardaste en sacar la carrera... [...]. Mi problema ha sido ese; que yo terminé la carrera..., ha sido ese. Tardé mucho tiempo, y además tardé mucho tiempo aquí. En Madrid me lo saqué bien pero aquí..., aquí somos...(¿), y ese fue el problema; porque lo que ellos buscan también es buscar alguien joven, recién salido de eso para enseñar desde joven; un chico de 25 años, de 24 para enseñarlo, y ya cuando tengas 27, que es lo que tengo yo, la gente..., ya el chico ya tiene una experiencia, ¿no? No cogen a gente con 27 que con 3 años tiene 30 (RG 7, Tenerife).

El segundo factor identificado es la **titulación de diplomado** vs. licenciado. Ser diplomado en lugar de licenciado, dicen especialmente los grupos que han realizado estudios de ciclo corto, resulta también una ventaja en el momento de finalización de los estudios, pues combina la menor edad con otra serie de beneficios para el contratador.

M- Yo creo que [encontrar trabajo] es más fácil para un diplomado.

M- Porque te pagan menos y haces lo mismo que un licenciado (RG 6, Palencia).

Las prácticas durante o después de la carrera o el hecho de haber trabajado durante la época de estudios aparecen como el tercer factor coadyuvante a situarse en una buena posición de salida para el mercado de trabajo.

"Quiero entrar en el mundo laboral para pues eso, saber como se maneja uno y lo que tengo que hacer". Si es en tu carrera mucho mejor, está claro. Si además puedes el último año hacer prácticas al 50%, estudio y prácticas, donde va a parar, muchísimo mejor. Yo sí creo que en Europa está mucho más (GT 2, Emprendedores, Madrid).

Los idiomas y las estancias en el extranjero. Una opción adoptada por algunos universitarios es la marcha al extranjero durante un tiempo para aprender inglés mientras se trabaja en cualquier cosa. Esta opción combina, por un lado, la adquisición de un idioma extranjero –lo que supone ser mejor valorado por parte de las empresas– con la demostración de una "actitud" de valor: "Lo que las empresas valoran es que tuviste el valor de irte". La marcha inmediata al extranjero tras acabar la carrera tiene, sin embargo, una doble cara, pues oscila entre dos situaciones: la utilidad del aprendizaje de idiomas y el significado que esta marcha adquiere como demostración de arrojo y de autonomía, por un lado, y un cierto carácter de huida, de negativa a enfrentar la inserción laboral, por el otro.

M- Yo estuve en Londres cuando acabé, pero trabajando de camarera. Yo para eso no...

H- Bueno, yo también. Yo estuve en la misma situación. Yo tenía miedo al principio...

M- Yo no me voy a otro sitio para estar trabajando de camarera, porque yo lo he vivido, he vivido lo que es el extranjero [...] No me lo planteé [trabajar en su campo profesional] porque no me dieron la oportunidad y porque me parecía prácticamente imposible que me la dieran, y pues porque ví cómo estaba la situación. Fui allí pues para vivir la experiencia, para aprender inglés y para volver a mi casa pues con eso, pero no para desarrollar una... (RG 6, Palencia).

3.3. VALORACIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

La solicitud de una valoración de la formación recibida durante el período universitario fue respondida por una amplísima mayoría de interlocutores con un juicio negativo sobre la formación recibida, motivado principalmente por la escasa utilidad percibida de los estudios superiores para la consecución de un puesto de trabajo. La cita que ofrecemos a continuación representa la visión común de todos los grupos, una opinión que considera negativa la formación universitaria sobre todo por la irrelevancia posterior para el puesto de trabajo que se desempeña.

M- A mi me han formado bien pero no me ha servido para nada. Me ha formado más mi jefe, por ejemplo. (RG 1, Madrid).

Los aspectos considerados negativos superan de largo a los positivos y en los discursos grupales se impone la idea de que la universidad no llegó a aportar aquello que se esperaba de ella. Atenderemos ahora a los aspectos negativos que los grupos han expresado respecto de su formación universitaria, para dedicar el siguiente apartado a los aspectos positivos.

3.3.1. Aspectos negativos

EXCESIVAMENTE TEÓRICA y alejada del mundo del trabajo para el cual, supuestamente, está preparando a los estudiantes. Todos los interlocutores coinciden en que sería necesaria la realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario

Es como si te enseñan el carné de conducir pero sólo lo teórico, y te dicen: "Venga, a buscarte la vida" (RG 7, Tenerife).

EXCESIVAMENTE GENERALISTA: se mueve en un nivel general, más bien abstracto, que para los menos críticos con ella sirve para formar una "base" de conocimientos, pero que todos están de acuerdo en que resulta finalmente poco especializada. Y es especialización lo que se piensa que reclama el mercado laboral. Aquí es donde entran los máster, que como veremos más adelante cumplen, en una de sus facetas al menos, la función de proveer de una especialización

Un máster ya no es una carrera que tienes mil aspectos y tal; con esto te centra, por lo menos claro, tú eliges no un máster general

sino un máster en esto, en aquello; por lo menos te centra un poco, ¿no? Tampoco muchísimo pero un poquito sí. (RG 7, Tenerife)

IRRELEVANCIA DE UNA PARTE SUSTANCIAL DE LA FORMACIÓN RECIBIDA:

a pesar de ser muy amplia la formación, cuando finalmente se llega a trabajar, se hace en partes muy concretas y limitadas de esa vasta formación. No se percibe una congruencia en el plan de estudios, sino que la formación deseada para el empleo es concebida de forma muy especializada y segmentada.

H- Al final vas a trabajar en una cosa muy concreta que es dos o tres asignaturas de tu carrera.

M- Yo con las dos mil asignaturas que teníamos tan raras no estoy usando ni la mitad, vamos...

H- Tendrían que especializarse, poder especializarse más y a un nivel más real, más de coger ... Que las ofertas de asignaturas fueran cambiando, que no fuera un plan de estudios de hace veinte años (RG 1, Madrid).

CARENCIAS EN ENSEÑANZA DE IDIOMAS, principalmente el inglés. Esta insuficiencia idiomática es percibida como una de las mayores carencias de los titulados españoles frente a los europeos, de los que se dice que hablan fácilmente idiomas.

H- ...Inglés no tenemos. ¿Cómo no podemos tener inglés?

H- ¿Cómo no podemos tener inglés? Eso tenía que ser obligatorio...

M- Pero en todas.

H- Pero obligatorio y opcional un tercer idioma. Es que estamos en Canarias, ¿sabes? Es que vivimos de...

M- Vivimos del turismo.

H- A mí la gente en Italia no me creía cuando les decía que no tenía inglés en... (RG 7, Tenerife).

INCOMPETENCIA DE PARTE DEL PROFESORADO motivada por:

a. La **dedicación preferente del profesorado a la investigación**, cosa que se percibe como incompatible con la docencia.

H- Yo creo que es el gran problema. La universidad no se preocupa de los alumnos, tiene otras cosas, sus investigaciones, sus cosas y es realmente lo que le interesa. Es como si la enseñanza, si el formar a la gente fuera secundario. Yo creo que ahora mismo la mayoría de universidades.

H- Mucha gente se dedica a la investigación y son profesores, no son profesores vocacionales muchas veces.

b. La **escasa vinculación** del profesorado **con el mundo laboral**. Esta carencia ahonda la brecha entre los dos mundos; se señala, en consecuencia, la necesidad de que aumente el número de profesores asociados, que combinan su labor docente con un trabajo en la empresa privada, y sean capaces de transmitir a los estudiantes conocimientos y prácticas concretas relacionadas con el mundo laboral actual.

Creo además que los profesores son profesores y no son tan profesionales, entonces claro muchas veces te encuentras profesores que dices, es que tú no has trabajado, te das cuenta cuando sales que este no tenía ni idea, realmente llevaba 20 años enseñando lo mismo, pero es que en 20 años ha cambiado la cosa mucho.

Es que eso que acabas de decir es así, en la mayoría de las carreras los profesores son académicos y no salen nunca de la universidad, salvo en algunos casos que trabajan fuera y es lo que es, está muy separado de la realidad profesional, eso es así (GT 2, Emprendedores, Madrid).

ASPECTOS AMBIVALENTES. Finalmente nos referiremos a una serie de críticas cuya validez queda seriamente en entredicho porque señalan como elemento negativo de la formación el que ésta intente responsabilizar al alumnado de su propio aprendizaje. Critican, por ejemplo, el hecho de que la universidad no facilite en mayor medida la transición al mundo laboral mediante la elaboración de convenios con empresas, etc. Este reivindicación, que en un principio podría resultar normal, llega a convertirse no obstante en una reivindicación de que “te den todo hecho” y lleva implícita la asunción de que debe ser siempre otro (otra persona, otra institución, el Estado como responsable último) el que realice el esfuerzo de encontrar un lugar ideal para aprender la profesión.

¿CUÁLES SERÍAN LOS ELEMENTOS MÁS CRÍTICOS ASÍ EN GENERAL CON RESPECTO A LA FORMACIÓN?

H- Pues creo que en la educación queda mucho pendiente de ti. En vez de los educadores queda más pendiente de ti. O sea tú tienes que hacer mucho más y orientarte tú solo que lo que hacen por ti los educadores siendo su función. Nosotros en la carrera, bueno supongo que en todas las carreras funciona igual, llegan a clase, explican lo que les parece y fuera. Y después tienes que buscar tú el tiempo para poder, si tienes cualquier duda o cualquier cosa, por la tarde o a la hora que él tenga disponible para poder tu si quieres interesarte en el tema y seguir profundizando pero si no te quedas... o lo que tú aprendas leyendo en los libros o lo que ves en la clase (RG 2, Sevilla).

3.3.2. Aspectos positivos

Si bien en los grupos predomina de una forma aplastante la crítica negativa a la formación recibida en la universidad, también aparecen menciones a aspectos positivos, bien sea porque resultan de utilidad para el posterior empleo como por tratarse de factores de tipo más general que en un juicio retrospectivo han resultado beneficiosos para la vida personal.

POTENCIACIÓN DE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE. Se percibe la formación universitaria como un adiestramiento de la propia capacidad de aprendizaje, que le aporta al sujeto: una facilidad en el tiempo (aprender a gran velocidad) y una facilidad en la amplitud (abarcar diferentes campos). Lo que aporta la enseñanza universitaria es un cierto “método” de aprendizaje, de modo que resulta posible enfrentarse a situaciones nuevas con la seguridad de que será fácil aprender las nuevas formas de actuar.

H- Te enseñan a aprender en realidad. Has visto tantas cosas distintas que ahora llega tu trabajo y te, de pronto de dicen hace falta hacer esto y tú... ¿sabes hacerlo? Sí. Yo ya me busco la vida y dentro de una semana sé (RG 1, Madrid).

H- ...pues tienes una gran base para poder entrar en diferentes campos y formarte a gran velocidad, ¿me entiendes? No es llegar y formarte de...; no. Tienes una base muy importante que te permite abarcar un cierto terreno y poder formarte a gran velocidad, y asimilar conceptos gracias a esa base, me imagino que será (RG 4, Orense).

APERTURA a diferentes campos del saber y de la práctica, amplitud de perspectiva, visión general sobre el contexto profesional o capacidad para enfrentarse a situaciones de muy amplio espectro son un conjunto homogéneo de virtudes que se le reconocen a la enseñanza universitaria.

H- Yo siempre he defendido el hecho de que las enseñanzas tienen muchas asignaturas que luego no son tan inútiles. Porque es verdad que luego no utilizas todas las cosas, pero te da una visión muy completa de muchos problemas que pueden surgir. Tú estás pensando en algo o estás trabajando en algo concreto y al final con cuatro asignaturas estás trabajándolo, pero todas las demás asignaturas te están mandando una serie de señales que tú vas a ver esto y lo vas a sacar al final con otra cosa. Son señales, son conocimiento... (RG 1, Madrid).

M- Lo único que sí creo que te dan la formación suficiente, o por lo menos en Físicas, yo creo que salimos con la formación de ser capaces... De hecho nosotros cuando empezamos a estudiar... (¿) siempre decían: “Ustedes como físicos van a trabajar tres de los que están empezando ahora...”

M- Y creo que es la realidad; dice: “porque..., esto lo único que les va a hacer es ser todo terreno” (RG 7, Tenerife).

CONOCIMIENTO: la presunción de que la universidad proporciona un cierto "gusto por el saber" ("*ahora no me gustaría no saber*"); o bien la concepción de la formación universitaria como una especie de "cultura general".

Pero que, efectivamente, utilidad luego en la profesión no, para aplicar luego en la profesión, no, yo creo que en las carreras no están creo enfocadas de momento y no sé si deberían estarlo, creo que tampoco, para ejercer una profesión. Yo creo que es una formación digamos cultural en una determinada área. Y luego, a partir de ahí, cuando terminas la carrera, tienes que buscarte tu formación profesional o bien trabajando en la empresa o haciendo una determinada... (GT 2, Emprendedores, Madrid).

INNOVACIÓN METODOLÓGICA: se han valorado positivamente las experiencias piloto de nuevos métodos educativos, sobre todo la relación entre el esfuerzo invertido y los beneficios en cuanto al mayor conocimiento de asignaturas o áreas.

H- Ahora con el nuevo concepto de enseñanza que hay, no sé si ... (¿) o si lo habéis estudiado también, todo el tema del proyecto piloto [...] el cambio es que por ejemplo el profesor no sólo sea una persona que te va a enseñar, sino más bien ahora el profesor va a ser un guía, es decir, más o menos él te va a decir: "Esto tiene que hacerlo aquí", o: "Tienes que ir por aquí, por este camino"; y que parta de ti más o menos la investigación y todo eso. Y creo que en ese aspecto la cosa va a mejorar.

M- Y lo que más te valoran es el trabajo diario de...

M- Yo hice una asignatura, sólo una asignatura por el proyecto piloto; podías elegirla, hacerla de manera tradicional o con examen y tal, como siempre, o participar en el proyecto piloto. Me arrepentí un poco porque era un curro... Porque es que te tenías que buscar la vida totalmente... era todo tú. Tú, o en grupos o lo que sea. [...] Pero a pesar de que me costó, la aprobé en septiembre, reconozco que es una de las asignaturas que más suelta ahora me veo y más sé y todo (RG 7, Tenerife).

COOPERACIÓN entre el alumnado a través de la potenciación del trabajo en equipo.

En mi carrera el último curso era todo llevándolo... O sea, yo estaba en la Autónoma en Madrid, y en el último curso en todas las asignaturas, que eran las optativas, y sí que nos estaban intentando meter el grupo, ¿sabes? Yo conocía... A lo mejor de Tercero a Cuarto yo conocía a tres tíos en cada clase y ya está, y luego ya en las optativas conocía a toda la clase, porque los profesores juegan un poco a hacer: trabajo de tal. Otro día: Tenéis que poner...; ¿sabes? Pero porque saben que al final... ¿Sabes?, que también los profesores de las optativas son profesores más jóvenes y

tal, yo creo que se dan más cuenta del problemilla ese. Los viejos que llevan ahí toda la vida, pues nada...¿sabes?: "Estudiaros este tocho. Hacedme el examen que os voy a putear"; y ya está, ¿sabes? Pero los más jóvenes sí que nos..., sí que nos movían un poco a trabajar en equipo y tal, ¿sabes? (RG 3, Toledo).

3.3.3. La comparación con la Formación Profesional

Los contrastes que se establecieron entre los titulados universitarios y quienes solamente habían estudiado Formación Profesional entre ambos tipos de formación han arrojado las siguientes percepciones favorables a ésta última:

- a. Posibilita la inserción profesional **más fácil, rápida y rentable** para quienes cursaron ciclos formativos.
- b. Ha conseguido una **consideración social positiva** frente a la desvalorización imperante en épocas pasadas cuando estaba mal vista y "nadie quería hacer FP, nosotros éramos la generación del BUP; entonces todo el mundo a la universidad de cabeza", el itinerario de la FP se reservaba "para los tontos", un motivo de cierta vergüenza que se disfrazaba como "otro modo de acceso a la universidad" (RG 2, Sevilla).

La promoción y modernización de las enseñanzas de grado medio y la masificación de los estudios universitarios han hecho que la asociación entre FP y "fracaso escolar" (igualmente orientado hacia el futuro fracaso profesional, se sobreentendía) haya ido desapareciendo: de ser denostada en el pasado, hasta el punto de suponer un camino secundario para los que no "daban la talla" en los estudios, la Formación Profesional habría llegado a convertirse en una opción más práctica y más eficaz que los estudios universitarios.

M- Y estaba peor visto entre comillas, yo creo que ahora está mejor, como más, ha habido una especie de lavado de imagen, porque en mi época la FP se asociaba a la gente que no valía mucho para estudiar a lo mejor y ahora no, creo que no es así.

M- Sí, ahora se ve como algo mas práctico, estoy de acuerdo contigo, era como "ay, mi niña como va a hacer FP, con lo buena estudiante que es" (GT 1, Doctores, Madrid).

Más que una valoración social efectiva de la Formación Profesional, lo que aparece aquí es un juicio invertido respecto de lo que estos titulados universitarios pensaban antes de finalizar su carrera. Si antes de comenzar a estudiar parecía que la universidad era un camino que conducía hacia el éxito profesional, una vez finalizados sus estudios y enfrentados a la amplísima brecha que les separa del mundo laboral, los grupos viran su mirada hacia aquellos estudiantes fracasados que se desviaron hacia la FP y comprueban cómo estos les han aventajado en diferentes aspectos.

c. Facilita la **inserción profesional temprana**. Los estudiantes de FP acaban antes los estudios, lo que les permite entrar antes en el mundo laboral. Haber comenzado de manera más precoz la vida laboral supone que, a la edad en que los universitarios acaban sus estudios, los titulados de grados medios tiene ya "su vida hecha", es decir, cuentan con una posición laboral asegurada y estable; momento en el que los titulados universitarios deben comenzar con un cierto retraso vital la búsqueda de un puesto laboral.

M- Y sin embargo ahora el que ha hecho un módulo está colocado mucho antes que tú y mucho antes...

H- Hombre, claro, lleva trabajando no sé cuántos, ya está casado, tiene hijos, tiene... Ya tiene su vida hecha...

H- Y la hipoteca pagada ya.

H- Claro. Y entonces tú estás, eso, medio arrastrándote para sacar la cabeza por ahí (RG 6, Palencia).

d. Es una **opción formativa práctica**, dimensión práctica que justamente se echa a faltar en la universidad. La realización de un número mucho mayor de prácticas implica que los estudiantes de FP estén desde antes de finalizar su período formativo más en contacto con el mundo laboral, lo que supone que exista una menor brecha entre el final de los estudios y el inicio de la actividad laboral.

H- Hombre, los módulos superiores el último año se lo pasan en una empresa, quiero decir, es parte de..., de la formación es estar en una empresa. En las licenciaturas no estás en ninguna empresa, sales a la calle directamente. Quiero decir, tienes una base pero realmente para entrar en una empresa y empezar a trabajar...

e. Ofrece **mejores condiciones para el desarrollo profesional**, porque la inserción laboral más precoz y continuada respecto de la que viven los universitarios implica no solamente que quienes estudian FP ganen actualmente más dinero, sino también que sean mejores profesionales dado que su experiencia laboral es mayor.

M- Si encima ha hecho un módulo de FP, está ganando el triple que yo, no ha pisado la universidad en su vida y da ochenta vueltas a algunos informáticos. Pero porque lleva siete años programando y es un niño, quiero decir, y no ha pisado la universidad en su vida (RG 1, Madrid).

3.3.4. La devaluación de los títulos universitarios y la crítica a la masificación

En este apartado se va a profundizar en las concepciones compartidas respecto al papel y al significado de la formación universitaria, y respecto a la función que le atribuyen dentro del proceso de inserción laboral.

La desventaja percibida frente a trabajadores que han alcanzado un menor nivel formativo ya nos pone sobre la pista de una percepción común: **la formación universitaria habría sufrido una devaluación** que ha modificado el papel que cumplía en el pasado:

a. **No supone una ventaja para la búsqueda de empleo:** si antes por el puro hecho de poseer un título, con independencia del campo elegido o los conocimientos que se tuvieran, se optaba automáticamente a una serie de puestos laborales socialmente privilegiados, en la actualidad esta ordenación social ha dejado de funcionar. El título ha perdido capacidad para *señalar*, para *marcar* a su propietario. La devaluación del título universitario viene dada principalmente por la masificación que ha vivido la universidad, que implica una pérdida real de valor *distintivo* de la titulación universitaria. Esto es, que la condición de titulado universitario haya pasado de ser excepción a ser norma; así, ser licenciado no supone ya ninguna diferencia o distinción sino que se convierte en una "circunstancia social".

H- Yo pienso que en una entrevista la licenciatura es una premisa, y a partir de ahí: "Enséñame lo que tienes".

H- No es: "Ah, es un licenciado". No, eso es como digamos lo mínimo de donde hay que partir (RG 4, Orense).

b. **No incrementa sustancialmente el salario:** nuestros interlocutores afirman de forma repetida que se gana sustancialmente más dinero con ocupaciones no mediadas por la formación universitaria, que no requieren un nivel educativo siquiera mediano. La anterior correlación positiva entre nivel de estudios y sueldo parece haberse invertido:

H- ...estaba el otro poniendo el parket y hablas, ¿no? Y hablas: "Oye, ¿qué tal?"; "No, pues nada, estoy de autónomo y tal, y tengo una empresilla ahí que de vez en cuando me da buenos trabajos, que vamos a tanto por ciento y tal, y por otro lado voy a mi rollo, y normalmente cuando viene del boca a boca, tal, el vecino que llama al otro, al otro, al otro, y son tres mil euros mensuales..."; ¿entiendes?, y... Y llegó a 2º de BUP me dijo. Y estaba...

H- Parece que cuanto más estudias menos ganas, o... (RG 7, Tenerife).

El relato temporal, implícito a los discursos grupales, de esta situación es como sigue.

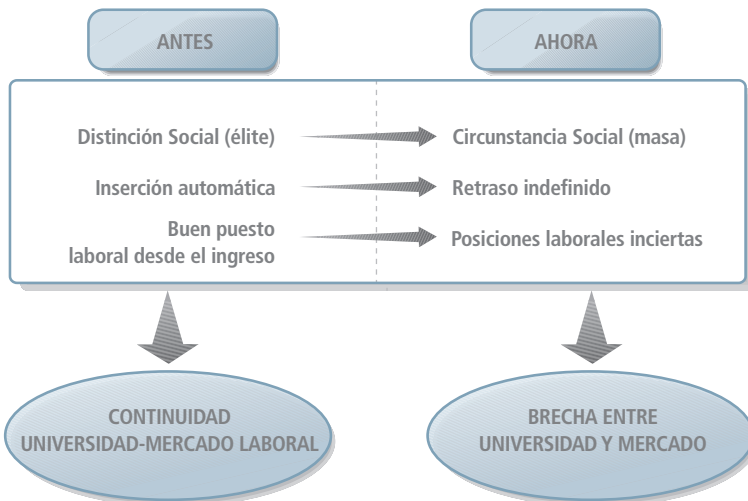
• La universidad comenzó por ser el **privilegio de unas élites sociales**, que mediante la formación y – más importante– el "sello" social que imprimía la posesión de un título, accedían a los mejores puestos de trabajo de una forma casi mecánica. En este primer período, la inserción laboral no resultaba problemática, sino que, justamente al contrario, el mecanismo de reproducción social de esas élites asegu-

raba una transición fluida entre la universidad y el mundo laboral. Este modelo partía de un requisito básico: la limitación numérica de los titulados universitarios. La pertenencia a una élite que acaparaba los mejores puestos laborales tenía como precondición la escasez de sus miembros. Además el título universitario se prolongaba en un “título social” (y por lo tanto, en un *tratamiento* por parte del resto de la sociedad, incluso con la anteposición del título al nombre, como parece que sigue sucediendo en algunos países de Latinoamérica –“licenciado fulano de tal”), de modo que la formación de grado superior proporcionaba una identidad social que distinguía de la masa.

- En la actualidad la función que la universidad cumplió en el pasado como medio de promoción social habría desaparecido, porque el título que antes *marcaba* a su portador como perteneciente a un grupo selecto se habría convertido en una circunstancia común a toda la población y habría perdido su valor distintivo. Es, por tanto, la **democratización del acceso a la universidad** y la subsiguiente **masificación de la educación superior** la que habría finiquitado esos procesos de asignación laboral casi automáticos, que garantizaban puestos jerárquicamente superiores para los titulados universitarios.

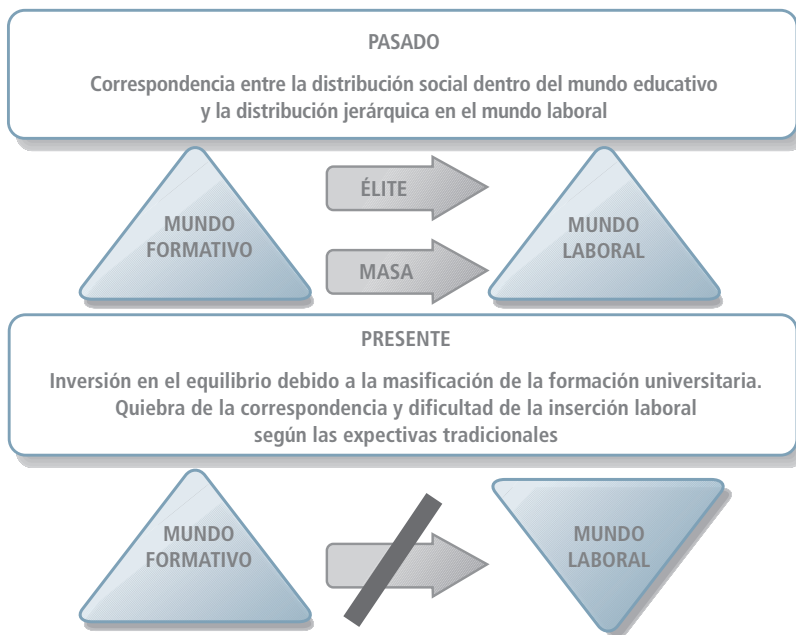
- Como consecuencia de esta falta de correspondencia entre la situación ideal y la realidad de la inserción laboral se produce una **brecha entre la formación universitaria y el mercado laboral**: en lugar de una inserción inmediata en un buen puesto, lo que ocurre en la actualidad es un acceso a posiciones laborales que resultan inciertas y que no necesariamente coinciden con los mejores puestos laborales, tal como se ilustra en la figura 8.

Figura 8: Pasado y presente en relación con la continuidad entre universidad y mercado laboral



- La masificación del mundo universitario habría **invertido el equilibrio que mantenían el mundo educativo y el laboral** y la correspondencia entre ambos ámbitos, de tal modo que las élites de uno se convertían en las élites (jerárquicas y económicas) del otro, como se muestra en la figura 9.

Figura 9: Pasado y presente en relación con el equilibrio entre mundo formativo y mundo laboral



- Una consecuencia lógica de este estado de cosas es que **buena parte de los estudiantes universitarios son superfluos**: muchos "sobran", solamente son necesarios los mejores.

Cuando nosotros empezamos en 1º no me olvidaré nunca de un profesor que decía que sobrábamos. Decía: "Estáis aquí y sobráis". Es evidente que Galicia, y menos Orense en este caso, necesita químicos, ¿no? Necesita los mejores, pero yo no estaba entre los mejores (RG 4, Orense).

Un ejemplo privilegiado de cómo este proceso de devaluación percibida se articula en la combinación entre la visión de un futuro asegurado y el descubrimiento de una "masificación" que trunca toda posibilidad de elitismo es el de Ciencias Ambientales, titulación que se planteaba como unos estudios "con futuro", esto es, cuyo ámbito profesional crecería con total seguridad por una hipotética demanda creciente de titulados:

M- Yo creo que es un ejemplo lo que está pasando con esta carrera, que nos la venden como la carrera del futuro, por lo menos cuando empezamos. Y cuando hemos terminado por lo menos yo me he encontrado que estaba todo bastante masificado (RG 1, Madrid)

Otros signos de la pérdida de valor de los títulos son:

- El **descenso de nivel de conocimientos** que adquieren los universitarios.

M- Yo con la gente que conozco que dan clase dicen que ha bajado mucho.

M- La generación ESO creo que ha bajado el nivel, creo que el nivel de la Autónoma de biología.

M- Yo también creo que el nivel ha bajado.

M- Hombre, la gente entra con peores notas, tiene menos interés (GT 1, Doctores, Madrid).

- El **descenso de las calificaciones mínimas requeridas para ingresar en la universidad.**

M- Yo cuando empecé la carrera me pidieron un ocho y pico para entrar y ahora están pidiendo cinco, ¿sabes? Y, ¿para qué?, para nada⁹.

Dos lógicas aparecen en los grupos respecto del papel que tiene la formación universitaria para la inserción laboral y, en general, para el desempeño del empleo.

3.3.2. La lógica de la distinción vs. la lógica del conocimiento

La concepción de la formación universitaria, que hemos bautizado como **lógica de la distinción**, parte de una visión elitista (élite universitaria vs. masa no universitaria) y concibe el título universitario como una pura acreditación o credencial para participar de los privilegios de los que disfruta esa élite. El título cumple así una función genérica: permite acceder a áreas profesionales específicas, niveles jerárquicos más altos y franjas salariales más elevadas, pero nada más que por una pura utilidad acreditativa. Resulta así más importante el propio hecho de ser universitario, de poseer una licenciatura o diplomatura, que el área particular de titulación o

⁹ Muchas estadísticas contradicen varios de los supuestos planteados por los grupos, como por ejemplo la relación negativa entre sueldo y formación alcanzada: en *Las Cifras de la Educación 2006*, ofrecidas por el Ministerio de Educación en su página web, (<http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=314&area=estadisticas>), se demuestra una clarísima correlación positiva entre el nivel de formación y el salario bruto recibido, e igualmente aparecen otros datos que contradicen la opinión de los grupos, como un inequívoco descenso del paro según aumenta el nivel formativo.

los conocimientos específicos que se hayan adquirido. Lo crucial durante el período formativo es, entonces, aprobar todas las asignaturas para recibir la sanción curricular, sin importar demasiado los conocimientos que se hayan alcanzado.

La lógica alternativa, que hemos denominado ***lógica del conocimiento***, supone una concepción de la formación universitaria completamente opuesta y radicalmente mejor adaptada a los entornos flexibles del trabajo post-industrial y con los perfiles de “profesionales del conocimiento” reclamados por las actuales industrias de lo inmaterial: esta lógica da mayor importancia a los conocimientos y habilidades adquiridas, y por tanto, a la capacitación profesional. La importancia del título universitario es aquí concreta: una confirmación de la maestría en una serie de competencias intelectuales y profesionales. Idealmente estas competencias resultan aplicables de manera transversal a diferentes campos profesionales, pues la correspondencia entre formación y profesión ha sufrido una apertura hacia la innovación: cuando lo que importa es el conocimiento antes que la credencial, el concepto de intrusismo – que aparece en algunos de los grupos – pierde parte de su sentido.

En la figura 10 aparece sintetizado el contraste entre ambas lógicas.

La ***lógica de la distinción*** es caracterizada de la siguiente forma:

- a. Dentro de nuestros grupos, y aunque esta línea discursiva sea la dominante entre todos los titulados, son ***los diplomados*** (menor nivel de formación) y ***los emprendedores los que menor consideración sustantiva dan a su formación universitaria***:

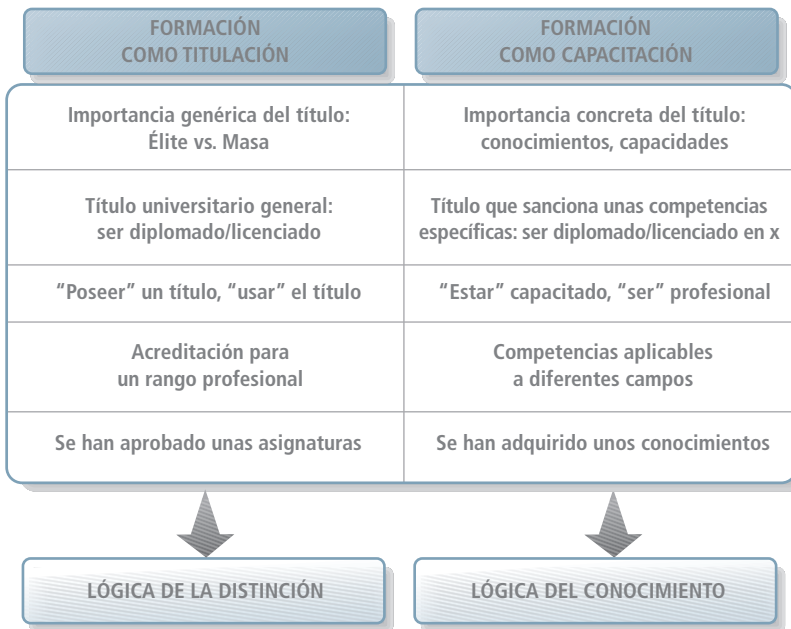
Yo lo que me refería era como si un poco aparte de ese..., de ese título en sí luego cuando acabas pues tú dices: “bueno, tengo mi título, soy trabajador social...”; “soy podólogo”. dices: “bueno, pero... ¿me ha servido para algo aparte de para tener este título y que lo presente en un sitio y digo: mirad, que tengo esto”; pero aparte dices: “ah, bueno, pues he aprendido y tengo una serie de competencias que he desarrollado, ahora sé hacer tal cosa, sé...” en el momento que vaya a presentarme a un sitio para decir: “oye, contratadme para tal porque yo tengo no sé qué, no sé qué y sé hacer tal”. ¿sentís eso, o...?

H- No. Yo no.

M- No.

H- Yo de hecho, vamos, por un caso, siempre pongo el mismo ejemplo: yo estoy facultado para poner explosivos y es como si te faculto a ti, ¿me entiendes lo que te digo?; o me facultas para operar del páncreas a un tío. O sea, no creo que me haya servido para nada (RG 6, Palencia).

Figura 10: Concepciones de la formación universitaria.



b. Como credencial o acreditación, el título **se utiliza como puro documento**, que "faculta" por parte de los poderes públicos para llegar a estar empleado en un sector o en una jerarquía. En este sentido de credencial, varios de los grupos destacan la utilización formalizada de la titulación para lograr determinados avances dentro de la Administración. La vía de las oposiciones y del empleo público se halla, por su formalidad burocrática, más próxima a la concepción acreditativa de la formación, como vemos en el siguiente fragmento.

H- Yo mi titulación la utilizaré algún día, es mi objetivo, cuando intente ascender más en la Administración, pero no...

Como el puro título, es decir...

H- Exactamente, como un título, pero no orientado a lo que estudié realmente (RG 4, Orense).

c. En lógica con esta concepción puramente formal de lo universitario, es necesario señalar una idea repetida de forma constante en todos los grupos: los titulados universitarios consideran que todos **los conocimientos** necesarios para el trabajo y **las competencias** necesarias para el desempeño de las tareas laborales **se adquieren a través del propio trabajo**. El estudio de una carrera universitaria ha supuesto únicamente un trámite, casi cabría decir, irrelevante para la posterior orientación al empleo.

M- Yo podía estar haciendo lo mismo que hago sin haber estudiado nada, bueno quiero decir COU, vamos, saber leer, escribir y poco más. Y tengo un puesto de mediana responsabilidad. Pero lo que me dedico es lo que he aprendido los cuatro años que llevo trabajando (RG 1, Madrid).

d. En el momento de búsqueda de trabajo y en los procesos de inserción laboral y de selección de personal **la formación** recibida no tiene un especial protagonismo más que como un **índice que actúa de filtro** para los departamentos de recursos humanos. Cuando éstos demandan perfiles con una titulación altísima, lo hacen ante todo como un deseo que se sabe que no se cumplirá, pero que establece un filtro.

O sea que si hay mucha gente que se ofrece, la demanda de experiencia es como virtud, si no hay mucha gente.

H- Tú coges a quien sea. Entonces si tú puedes buscar a un especialista de cinco años con dos idiomas y no sé que, pero si no los hay vas a coger al primero porque necesitas que ese trabajo salga. Y sabes que lo puede hacer cualquiera porque no es un trabajo de realmente un especialista (RG 1, Madrid).

e. Ante la devaluación generalizada del título se requieren **nuevas formas de "marcarse"**, de renovar esa distinción dentro de una visión elitista; función que cumplen **los máster**. Un máster – y especialmente si éste es de un alto precio – supone una especialización en un doble sentido: por un lado, frente al generalismo ya señalado de la universidad, significa una formación especializada en un campo mucho más concreto de la realidad laboral y profesional. Por otro lado, de forma más centrada en esta lógica elitista, supone especializarse personalmente, esto es, separarse de aquella masa indiferenciada de universitarios que solamente cuentan con un título universitario. La posesión de un máster representa, en esta visión, la forma actual de formarse para pertenecer a las nuevas élites.

Pero al mismo tiempo esa universidad sin la especialización de los máster de muchísimo dinero se ha convertido en el FP de nuestros padres. [...] había un abanico mayor de gente que daba estudios técnicos, porque hacía falta gente que supiera manejar máquinas, que supiera hacer eso, y luego estaba la élite, que eran los que se formaban en la universidad, y ahora la élite se forma con otro tipo de especificación (RG 3, Toledo).

La **lógica del conocimiento** se halla no ausente por completo, pero sí tímidamente expresada en los discursos grupales.

1) La forma más común en la que aparece durante los grupos es bastante débil: de lo que se habla, más que de una verdadera adquisición de competencias, es de una cierta **"cultura general"**, un poso

inespecífico que queda por haber estudiado pero que en el momento de enfrentamiento con el trabajo "real" se muestra insuficiente.

... pero en general creo que los compañeros que han salido conmigo de la carrera, y mi primera impresión cuando salí es que te da una cultura la carrera, pero no es digamos de aplicación inmediata.

Vosotros, ¿compartís esa idea?

Sí, sí, yo ahí siempre recuerdo la 1ª vez que llegué a recepción del hotel y dijeron, vienen 100 personas ahora, 120 personas y hay que darles un checking en 20 minutos, digo, a ver, tengo que pedirles el pasaporte, tal y me dijeron, no tienes ni puta idea, esto se hace así, pum pum pum. Y yo dije, vale, o sea olvídate de todo lo que has estudiado porque no sirve para nada.

2) Pero no basta con una concepción de la formación universitaria que añade a la "credencial" del título una concepción de la universidad como fuente de una difusa "cultura". Es el grupo de doctores y secundariamente el grupo de Tenerife – donde todos han tenido la experiencia de estudiar en el extranjero – quienes aportan una **visión menos "acreditativa" o "burocrática" del título:**

M- ...realmente el título importa por lo que lleva de implícito detrás, pero que nadie te va a decir, pues qué expediente has tenido sino que eso, te van a valorar pues eso, por qué técnica sabes, a ti te preguntan qué técnicas sabes utilizar, si has hecho durante la carrera, monos de química, cultivos celulares, eso es lo que valoran, las técnicas, pero el hecho de que hayas llegado ahí con un expediente de sobresaliente o aprobado da igual, si lo que importa es lo que hagas después, lo que puedas aportar de práctico. Y bueno, igual el inglés, sí, pues tengo el 5º de inglés, pero háblame porque que tú me lo digas, puedes haberlo hecho hace 5 o 6 años y no acordarte de nada. Entonces a mi me parece lógico que realmente las entrevistas de trabajo se basen mas en lo que es tu experiencia que las técnicas que conoces, cuales pueden ser tus puntos fuertes que no que te revisen el expediente y yo he tenido un buen expediente, sabes, pero que, quiero decir que no es que te importe más o menos, sino que creo que se sacan muchas más conclusiones de lo otro (GT 1, Doctores Madrid).

3.4. LA FALLIDA AUTOCONCIENCIA DE LOS JÓVENES COMO ESTUDIANTES

Como venimos diciendo, esta preponderancia de la lógica elitista de la distinción en las concepciones de la formación universitaria se convierte en un obstáculo para la adaptación a los nuevos requerimientos y retos que la sociedad del conocimiento plantea a los titulados superiores. En cierto sentido, la identidad de éstos como trabajadores tiene también en el nuevo con-

texto laboral un relativo carácter de élite, relacionado principalmente con el menor número de estos frente al contingente de trabajadores industriales, manuales, etc. Pero la naturaleza de esta élite no viene dada por la parvedad de su número, sino por la relación orgánica que establece con el conocimiento entendido como fuente de crecimiento económico, de tal modo que los titulados superiores pasan a asumir un papel de cuerpo cualificado y especializado “de vanguardia” económica e intelectual. Una concepción del conocimiento y la formación universitaria como la que proporciona la lógica de la distinción no se corresponde, pues, con las necesidades de la situación actual, sino que permanece casi como un vestigio de otros tiempos y dificulta no solamente la inserción laboral, sino también el óptimo aprovechamiento de la formación recibida.

Los discursos grupales han mostrado en múltiples ocasiones una **relación paradójica, casi masoquista, de los titulados universitarios con su propio período de aprendizaje**, que se plasma en:

- **Actitudes nihilistas.** Según la concepción puramente acreditativa del título universitario, el único requerimiento al que se enfrenta un universitario es aprobar su carrera para ganar así un título y una posición laboral asegurada entre la élite profesional. Pero la ruina de ese proceso de inserción laboral garantizada hace inaplicable este esquema: la única función reconocida a la universidad – convertirse en plataforma directa de promoción profesional – deja así de regir. Sin embargo, la reacción de los estudiantes no parece haber sido asumir entre sus tareas el aprovechamiento, en una nueva clave capacitadora, de la formación sino más bien entrar en un círculo, casi podríamos decir, “nihilista” respecto de la universidad: si ella no me da lo que le pido, yo tampoco le daré nada a ella. Aparecen así en los discursos grupales múltiples elementos que demuestran un **comportamiento pasivo y apático** con el que una buena parte de los estudiantes afrontan, primero la elección de la carrera, luego su formación universitaria y posteriormente la búsqueda de empleo.

M- Que yo creo que eso también le pasa a mucha gente, ¿eh? Hay gente, lo que decías tú... Yo hice Magisterio pues porque bueno... O sea, de repente acabé COU y dije: “Bueno, algo tengo que hacer, porque tengo aquí unos años por delante, voy a estudiar algo”. Eso le pasa a mucha gente, porque claro, de repente te plantas con 17 años y te dicen: “Alo, escoge lo que quieres hacer toda tu vida” (RG 6, Palencia).

M- ...yo llegaba y me decían: “esta asignatura se llama no sé que, tienes que hacer este trabajo para final de curso”. Decía: “pero muchacho, ¿cómo voy a hacer este trabajo si todavía no me has dado la introducción a la asignatura”. Pero claro, tenías que empezar a hacer el trabajo desde el minuto uno. Entonces yo no iba a clase para nada, ¿yo para qué voy a clase si este tío me está diciendo que tengo que aprender sola? (RG 1, Madrid).

- **Falta de motivación e implicación.** Aparece de forma más o menos común en los discursos de nuestros grupos la impresión de no haber hecho lo suficiente o de no haber sido un buen estudiante.

Yo sí que tengo la sensación no haber dado todo lo que podía porque veo que por ejemplo a nivel de organizaciones de estudiantes y así ahora me arrepiento de no haber participado más, de no haber hecho un Erasmus que eso aporta mucho, vas para conseguir un poco el titulín y luego te quedas así un poco y ves que no tiene sentido haber corrido tanto.

- **Escasa relación con el conocimiento.** Una vez fuera de la universidad, los grupos reconocen que su relación con el conocimiento se ha modificado. Si en el período universitario solamente se buscaba aprobar, los aprendizajes que se emprenden de forma más libre, informada y adulta tienen objetivos más claros.

H- ...yo antes cuando estudiaba para aprobar y ahora si estoy o leo algo es para aprender, inglés, el máster.

H- Claro, ahora tienes otra motivación.

H- Ahora estoy aprendiendo más inglés que cuando me estudiaba el verbo to be, no sé qué, no sé cuántos (RG 1, Madrid).

- **Conductas irresponsables.** La apatía y pasividad durante el período universitario desembocan, en muchos casos, en una fallida autoconciencia de los universitarios como tal. Esto es, la tarea de formarse pasa a segundo plano frente a conductas, por ejemplo, más recreativas: la responsabilidad sobre el propio aprendizaje, el diseño consciente de contenidos curriculares, etc. quedan relegados a un segundo plano. La inercia en el estudio conduce a una **incompleta identificación con la profesión** para la que se ha estudiado:

H- Yo realmente lo que peor hice en la universidad fue auto-despreciarme como universitario; decir: "¿Qué hacemos aquí miles de personas haciendo algo que sabemos que no tiene futuro? Era una inercia familiar más que otra cosa. Yo no es que tuviese una iniciativa de hacer otra actividad más rentable a lo mejor en el futuro, pero reconozco que fui empujado familiarmente, y allí siempre me sentí..., menos un químico, un futuro químico, sentí de todo; a pesar de que me lo pasé muy bien y oye, aprendí muchas cosas, pero realmente no me sentí nunca como un químico (RG 4, Orense).

La **renuncia a asumir la responsabilidad personal** durante el período de aprendizaje –y en ocasiones más allá– pone de manifiesto la existencia de profundas carencias e irregularidades en los procesos de consecución de la autonomía personal de los jóvenes españoles (abandono tardío del hogar paterno, dificultades en el acceso a la vivienda...). En tanto la asistencia a la universidad no llega a romper esa lógica dependiente de tipo más infantil,

en la cual el sujeto nunca logra asumir la responsabilidad sobre su propia vida, el aprendizaje y la capacitación para un futuro profesional acaba por posponerse siempre para un futuro, el del trabajo. Es por esto que el paso de la vida universitaria a la laboral aparece como un grandísimo salto, pues de golpe los recién titulados se encuentran como “arrojados” a la edad adulta. La universidad no consigue, pues, situarse en la esfera de la adultez y la responsabilidad individual y la prolongación de los estudios puede suponer una prolongación de la “minoría de edad”.

H- Yo lo único que digo es que una vez que terminas la universidad no..., la universidad no..., ya no es decir “no quiere nada más de ti”, es que tampoco te busca una salida ni... Hombre, es mucha gente, pero tú una vez que tienes el título no... Esas prácticas por ejemplo que hice yo en su caso yo me las tuve que buscar por mi cuenta. Él dice: “Hay convenios de tal”; pero es que después no se ven por ningún lado. [...] entonces tú sacas tu título y después ni convenios ni nada; tú te buscas la vida. La universidad para ti ya no te hace nada más (RG 4, Orense).

M- Es que no sé, cuando estás en la universidad, es muy cómodo, porque acabas la carrera y yo seguía en el campus de la Autónoma, ibas en el autobús con los estudiantes, es como que no acabas de salir, claro.

M- La verdad es que dices, bueno, no soy mayor todavía, no trabajo, no tal... (GT 1, Doctores, Madrid).

Algunos de los propios titulados llegan a ser conscientes de lo anómalo de esa prolongación del período de dependencia, sobre todo cuando se compara con lo que se piensa que sucede en otros países.

H- ...sí que lo puedo hablar con conocimiento de causa y fue en los Estados Unidos, pues yo tendría 26 años, 25-26 y sí, allí te aparece la posibilidad de trabajar, etc., y cuando empiezan a hacerte entrevistas no ven normal en ese país que un tío con 26 años esté viviendo en casa de sus padres o que no haya hecho una vida individual por su propia cuenta. [...] No lo entienden y vuelvo a lo mismo, no es que tengas más o menos dinero, etc., lo que habíamos antes, allí la gente es como nosotros, habrá quien tiene más o habrá quien tiene menos, pero todo el mundo con 25, 26 años tiene una experiencia vital que aquí carece (RG 6, Palencia).

4

BÚSQUEDA DE EMPLEO: ESTRATEGIAS Y FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL

BÚSQUEDA DE EMPLEO: ESTRATEGIAS Y FACTORES DE INSERCIÓN LABORAL

EN este capítulo proseguiremos el itinerario lógico que estamos siguiendo dentro del proceso completo de inserción laboral. Una vez revisada la situación de finalización de los estudios y detalladas las formas de esa mirada retrospectiva al papel que cumplen los estudios universitarios, nos enfrentaremos ahora a los momentos y situaciones más directamente relacionados con la inserción laboral y la consecución de un empleo: la búsqueda de ofertas de trabajo por diversos medios (internet, INEM, contactos...), la presentación de candidaturas, los procesos de selección de personal, el momento crucial de la entrevista personal, etc. A partir de las valoraciones y reflexiones que efectuaron los grupos, trataremos de aproximarnos a su visión sobre las estrategias más y menos efectivas en la búsqueda de empleo y sobre los principales factores que intervienen, facilitándolo u obstaculizándolo, en el proceso de inserción laboral.

4.1. LA DIFICULTAD COMO PUNTO DE PARTIDA

La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Según los grupos no hace falta marcharse muy atrás en el tiempo para percibir este cambio respecto del pasado: muchos de los interlocutores manifiestan recordar el momento en el cual el equilibrio se daba de otra manera.

H- [...] cuando entré fue el boom de las telecomunicaciones, pero cuando salí pues fue, pues el momento más bajo. Las empresas venían a buscarnos, había un foro dentro de la facultad que bueno, pues las empresas ponían unos quioscos, tú dejabas el currículum, hacías la entrevista de trabajo directamente allí.

Las ferias esas que llamaban.

H- Sí, se sigue haciendo pero la importancia es mucho menor. Es sobre telecomunicaciones la feria y para empleados de telecomunicaciones. Y cuando salí sí, se seguía haciendo la feria pero era totalmente distinto: había menos empresas que participaban en ella, la gente se interesaba menos y eso. Pasó de ser de las empresas venir a nosotros a no ser así (RG 1, Madrid).

Diferentes circunstancias profundizan todavía más esa dificultad, que como dijimos al principio de este informe, acaba por constituirse en una brecha que separa el período formativo y el mundo laboral.

- Uno de los hechos que muestran esa dificultad, según expresan casi todos los grupos, es **la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado**: las ofertas de empleo requieren unos perfiles que parecen imposibles. Este tipo de ofertas demandan perfiles no sólo excesivamente específicos, sino increíbles por la confluencia entre experiencia, estudios y baja edad. En otro lugar los grupos expresan su creencia de que esos requerimientos no buscan en realidad esos perfiles, sino simplemente discriminar lo más posible.

H- ...el típico anuncio siempre es: Se busca chico con 23 años, dos idiomas y cinco años de experiencia.

M- Sí, sí, para que luego te paguen...

H- Cinco años de experiencia, si tengo 23 años, ¿cómo ...? (RG 1, Madrid).

- Otro componente de esa dificultad percibida es **la competencia**, que si en el pasado imaginado de escasez de universitarios no regía, en la actualidad ha pasado a ocupar un papel preponderante en la lucha por la inserción laboral. Si antes existía competencia se producía entre las empresas, que luchaban entre sí por conseguir a los estudiantes. En la actualidad el altísimo número de universitarios fuerza la competencia; y el hecho de que exista competencia, de que la inserción laboral sea un proceso que fuerza la selección de diferentes candidatos que compiten entre sí, no llega a ser asumido por los titulados universitarios.

Antes había menos universitarios, las empresas iban a buscar y tenían un grupo, y entonces las empresas se peleaban por llevarse a éste o aquél. Ahora ha cambiado la cosa, ¿no?, el péndulo está en un extremo en el que la universidad produce una cantidad de licenciados y diplomados tan grande que las empresas tienen la libertad de poder elegir entre tantos, ¿no?, y nosotros somos los que competimos, como tú antes decías, cosa que me parece, o sea, un término muy bien acuñado pero que me parece pues una putada para nosotros (RG 3, Toledo).

- El tercer factor que contribuye a que sea más dificultoso el proceso de inserción laboral es la creciente **precariedad del mercado laboral**, que ha producido la conversión de puestos de trabajo estables en ocupaciones que no llegan a estar ni dentro ni fuera del mercado laboral y que difícilmente pueden llegarse a caracterizar como trabajos: la utilización de becarios para tareas laborales, los contratos en prácticas –en muchas ocasiones sin remunerar– así como otros tipos de contratación precaria tienen el

problema no sólo de estar mal pagados, sino de ni siquiera constituir un trabajo.

Desde el primero que dijo yo trabajo gratis o yo no me importa estar seis meses sin cobrar o cobrando doscientos euros pues te metes en una dinámica en la que o entras en ese juego también o estás totalmente fuera (RG 3, Toledo).

• Finalmente se señala entre esos factores **la estructura ocupacional de la zona de residencia**: en la ciudades pequeñas no hay configurado un tejido industrial medianamente extenso que sea capaz de ocupar a muchas personas – algo que no sucede en las ciudades grandes, donde se manifiesta que hay empleos más o menos en todas las áreas.

H- Yo creo que cualquiera de nosotros, que somos diplomados todos, te vas a Barcelona o a Madrid y tardas más o tardas menos pero trabajas...

M- Tú entras en cualquier Web buscando trabajo en Palencia y no hay ningún... (RG 6, Palencia).

4.1.1. El obstáculo de la experiencia

De entre todos los factores que plantean la gran dificultad de partida el principal es la exigencia desmesurada de experiencia laboral. El problema es que, antes de lograr un primer empleo, la **exigencia de experiencia hace al mercado laboral hermético e inaccesible**. Se produce una lógica circular cerrada: para lograr un trabajo, el principal de los requisitos que plantean las ofertas y que valoran las empresas es la experiencia laboral. Pero sólo a través de la consecución de un trabajo es como puede lograrse la experiencia. Y es que sin una al menos mínima demostración de experiencia laboral **no se puede siquiera entrar en la secuencia normal de selección de personal**. Sin experiencia el título no vale nada.

... tenía una fase de selección de personal, pues primero tenías que entregar documentación con un informe, tal, luego te hacen la entrevista. Yo no llegué ni a la entrevista porque mi programa de actividades y de gestión del centro está muy bien valorado y las tablas y las puntuaciones de todos los aspirantes, estaba muy bien valorado, pero mi experiencia era cero. El voluntariado valía cero, el título de psicología valía cero, que en fin, a nadie le sorprende yo creo, vamos (RG 3, Toledo).

La experiencia se constituye así en el **elemento clave** para el acceso al mundo laboral: es el puente de oro que se sitúa sobre el abismo que separa estudio y empleo. Pero es un factor paradójico pues, como levantarse uno mismo tirando de los propios cabellos, presupone que se ha cumplido el objetivo antes de dar la posibilidad de intentarlo. La experiencia es así, a la vez, uno de los frutos que se recibe del hecho de trabajar (tener más experiencia) y el requerimiento para ese propio trabajo. Su importancia va mucho más allá

que la de otros factores: la adquisición de experiencia laboral es el factor más valorado en su trabajo actual por la mayoría de titulados¹⁰. La lectura de esta preferencia es doble: por un lado, se aprende en y de la práctica del trabajo; por otro lado, la experiencia que proporciona el trabajar es la propia condición para promocionarse, es decir, para continuar el proceso de inserción laboral. Este carácter a la vez absolutamente central y absolutamente paradójico de la experiencia laboral la convierte en un factor distinto de todos los demás que consideraremos a continuación.

Las **prácticas laborales** constituyen un medio que debería facilitar esa adquisición de experiencia. Haber realizado prácticas durante el proceso formativo, o una vez acabada la universidad, aproxima la situación de los titulados aún sin una experiencia laboral real a la de aquellos que ya la tienen. Las prácticas sirven, entonces, en tanto “simulacro” de experiencia, para que “te abran puertas”.

H- Yo a falta de dos asignaturas y el proyecto salen becas en la universidad y lo echas y me toca, me cogen. Empiezo el día de mi cumpleaños y empiezo en unos seis meses. Es una empresa que en el sector que es, dentro de la Ingeniería Técnica Industrial puedes hacer millones de cosas, yo soy eléctrico industrial, pues es una rama bastante interesante que me gustaba. Estoy seis meses ahí, la verdad que es un poco rollo, aprendí relativamente poco pero la verdad es que te da esa experiencia o ese nombre o esa cosa, aunque tú has trabajado en el CSIC que te hace falta para que te abran puertas (RG 1, Madrid).

Pero en muchas ocasiones éstas, al igual que el voluntariado, no llegan a ser valoradas como experiencia “real”.

M- ...y eso es lo que no entiendo yo. O sea aunque tú trabajes en una empresa para la facultad no te vale para trabajar en una empresa. No te consideran como experiencia.

M- Claro, entonces a mi me gustaría que me explicara alguien cómo voy a conseguir yo experiencia, creo que es la gran pregunta de siempre para poder introducirme en ese mundo laboral si nadie me da la facilidad para hacer prácticas (RG 1, Madrid).

La sobre-valoración de la experiencia coincide, hasta cierto punto, con la falta de valoración de la formación. Esto se hace evidente para el grupo de doctores, en el momento en el cual enfocaron su vida laboral hacia la empresa privada. Si bien, dicen, en otros países europeos el título de tercer ciclo es valorado por las empresas, en España resulta al contrario: **la experiencia formativa del doctorado parece no ser valorada como una experiencia (laboral)**, sino como un retraso de la entrada en el mundo laboral.

¹⁰ Accenture. Encuesta sobre “Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral”, 2003.

Pero también los años que tú estás haciendo son como otro tipo de experiencias.

M- Claro, son otro tipo de experiencias, pero a la hora de ir a tu primera entrevista laboral es, ¿cuánta experiencia profesional tienes? Cero, he sido becaria hasta ahora, he trabajado en mi tesis y esto es pues como que me he puesto las orejeras (GT 1, Doctores, Madrid).

4.2. VALORACIÓN DE LAS DIFERENTES ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En este segundo apartado presentaremos las percepciones y valoraciones de los titulados respecto a las diferentes estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo. De todas las estrategias que aparecen en los discursos grupales, es el recurso a los contactos personales (familiares, amistades...) la que los grupos consideran más efectiva. La segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del período de formación universitaria. Estas representan una posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales, y de ellas pueden derivarse ofertas de trabajo para quienes están próximos a finalizar sus estudios universitarios.

Menos valorada ha sido la búsqueda de trabajo a través del INEM o de otras agencias de empleo públicas o privadas, que resulta ser la estrategia que los grupos consideran más inútil.

4.2.1. INEM y otras agencias de búsqueda de empleo

INEM, agencias privadas o servicios universitarios para el empleo son mencionados durante las discusiones grupales, si bien se concede a todos ellos un escaso valor como estrategias eficaces para la búsqueda de empleo.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) es señalado en los discursos grupales como el medio menos efectivo para la consecución de un trabajo. De hecho, apenas llega a ser mencionado en los grupos, que lo consideran inútil casi por completo. La experiencia generalizada entre los graduados es que el INEM no los llama para hacerles ofertas de empleo.

Otra de las funciones del INEM consiste en la oferta de cursos de formación, los cuales tendrían una utilidad de cara a la inserción laboral de quienes los cursan. Sin embargo, los titulados universitarios valoran escasamente estos cursos como instrumentos que ayuden a la consecución de un empleo. Según las opiniones expresadas, estos cursos no son ni siquiera valorados por las empresas, por lo que se llega a decir que incluso pueden ser omitidos al presentar el currículum vitae en situaciones de demanda de empleo.

H- Yo creo que los cursos del INEM son útiles para aprender, pero yo creo que las empresas no te valoran ningún curso del INEM (RG 4, Orense).

Se ha señalado también en los grupos las dificultades que surgen por el propio funcionamiento del INEM. Por ejemplo, los perfiles profesionales utili-

zados por la agencia para clasificar a los demandantes de empleo no siempre encajan con los perfiles laborales desempeñados antes de pasar a la situación de desempleado. De ese modo, los datos que constan en las bases del INEM sobre los demandantes de empleo pueden no ajustarse con exactitud a las características de los mismos.

M- Primero que cuando... O sea, tampoco... Ellos tienen una base de datos pero muy cerrada, ¿no?, entonces tú vas con tu contrato anterior, que te pone a lo mejor te ha puesto: técnico en..., yo qué sé, en I+D por ejemplo, ¿no?, en mi caso, y cuando llegas al INEM el INEM no sabe dónde te tiene que meter (RG 7, Tenerife).

Otras agencias privadas para la búsqueda de empleo parecen igualmente tener poco peso como recurso para la búsqueda de empleo. Son pocos los titulados que han mencionado este tipo de agencias, si bien las experiencias han sido de diferente signo. Aunque algún participante afirmó haber encontrado su actual empleo a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), se han relatado anécdotas con agencias privadas que, bajo el pretexto de ofertar un empleo, pretendían estafar a quienes acudían al reclamo de sus anuncios.

Por último, el uso de los servicios de búsqueda de empleo, bolsas de trabajo, etc. que ofrecen muchas universidades tiene poca importancia como estrategia de inserción laboral, toda vez que los titulados no han hecho alusiones a los mismos.

4.2.2. Envío directo de currículos

La estrategia de envío de currículos a los empleadores no ocupa excesivo espacio en los discursos grupales de los titulados universitarios. En cualquier caso, han aflorado experiencias al respecto, que evidencian el cambio en los procedimientos utilizados gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En efecto, el envío masivo de currículums a empresas, tradicionalmente por correo postal o mediante visita personal, se facilita ahora con el uso de internet.

M- Hombre en mi caso la estrategia era mandar currículos cuantos más, y por muchas vías, por carta que es absurdo, perdí el tiempo totalmente, sobre todo ahora por internet es lo que más funciona. Pero vamos, esa estrategia francamente no funcionó mucho por el tema de la experiencia y tal (RG 1, Madrid).

La eficacia de este tipo de estrategias se ve incrementada cuando el envío de currículos se realiza en respuesta a una oferta explícita de empleo, o cuando el currículum presentado va avalado a través de contactos informales (familiares o amigos que hablan en favor del solicitante de empleo).

4.2.3. Utilización de internet

El uso de internet en la búsqueda de trabajo no sólo está presente al enviar el currículum vitae a los posibles empleadores, sino que además es una he-

ramienta fundamental para obtener información acerca de ofertas de empleo. Aunque el recurso a la red sea habitual, ello no significa que la búsqueda de empleo resulte más eficaz por esta vía. La búsqueda de trabajo a través de internet forma parte del ritual, como “algo que hay que hacer”.

4.2.4. Realización de prácticas

La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia existente entre la Universidad y el mundo laboral. La experiencia que brinda el período de prácticas es interesante, en sí misma, de cara a conectar la formación teórica recibida en las instituciones universitarias con las exigencias propias de los puestos de trabajo. Pero además, la realización de prácticas en empresas, bajo la modalidad de becas o contratos en prácticas, posibilita romper la circularidad existente entre experiencia y posibilidades de empleo: para el acceso al empleo se requiere una experiencia que no puede ser lograda sin haber estado empleado anteriormente. Prácticas, becas y convenios actúan como sustitutos de la experiencia, como una especie de “muletas” que reemplazan durante un tiempo la verdadera experiencia laboral.

Yo en mi caso lo que he hecho es una beca para recién licenciados que se llama Citius, que es justo para dar la oportunidad del problema este que tenemos todos, que siempre piden experiencia. O sea y al principio, ¿cómo vamos a encontrar la experiencia si no nos dan la oportunidad? El problema que comentábamos. En este caso consistía en una beca de un año en una empresa (RG 1 Madrid).

Otra de las valoraciones positivas realizadas sobre las prácticas se centra en la oportunidad que suponen para “demostrar lo que vales”, lo que se es capaz de hacer en el desempeño profesional. En este sentido, las prácticas se contraponen a la experiencia teórica, de la cual podría ser un reflejo el currículum académico de los titulados. Asumiendo que la formación recibida en las instituciones universitarias tiene un marcado carácter teórico, se acepta la idea de que las calificaciones obtenidas por el graduado no reflejan especialmente competencias laborales de índole práctica. En cambio, la realización de prácticas es la piedra de toque que permite aquilatar con mayor precisión las posibilidades de trabajo del sujeto.

Como consecuencia de la realización de prácticas en una empresa, se incrementa las probabilidades de que al término del período de prácticas se ofrezca un contrato al sujeto. En los grupos de titulados se han narrado experiencias de contratos surgidos tras la finalización del período de prácticas realizado en el marco de estudios de postgrado.

Es decir, además de formar profesionalmente y proporcionar al currículum la experiencia muchas veces requerida por los empleadores, las prácticas pueden conducir a un contrato con la misma empresa en la que se han realizado tales prácticas. En este sentido, constituyen una importante estrategia para la inserción laboral.

Sin embargo, no todas las valoraciones sobre las prácticas han sido positivas. Se han expresado opiniones en el sentido de considerar que este tipo de situaciones representan una explotación, al contar las empresas con profesionales que desempeñan un trabajo sin cobrar o percibiendo salarios bajos. Bajo la fórmula de las prácticas, algunas empresas podrían estar eludiendo la contratación de trabajadores, que serían sustituidos por becarios o personal en prácticas.

M- ...aprendí más en las quinientas horas de prácticas que en todas las otras de teoría; está claro. Eso no lo pongo en duda. Pero tampoco en duda que en donde yo hice prácticas y donde las hicieron muchos de mis compañeros, aprovechaban a la gente de prácticas para librarse de puestos de trabajo, o sea, de..., se evitaban puestos de trabajo, y en mi caso eran por lo menos dos o tres puestos de trabajo (RG 4, Orense).

4.2.5. Contactos personales

La estrategia más eficaz a la hora de conseguir trabajo es, a juicio de los titulados participantes en los grupos, el recurso a los contactos personales. Más allá de los procedimientos formales basados en el envío de currículum, el concurso a ofertas de empleo o la realización de prácticas, se valora el contar con conocidos (familiares, amigos, compañeros) que puedan facilitar el acceso al empleo.

En ocasiones, la posibilidad de empleo se presenta a través de la invitación que directamente se realiza al sujeto para ocupar un puesto de trabajo. Los sujetos contactados se localizan a través de redes informales basadas en el conocimiento personal del candidato por parte de alguien que pertenece a la organización o tiene influencia en ella, aunque con posterioridad se solicite la presentación de un currículum para valorar su adecuación al puesto.

Diferentes encuestas sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles han llevado a destacar el recurso a amigos y familiares como principal vía para acceder a un empleo. Así ocurre en los estudios "*Capital Humano. Observatorio de la Inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*" y "*Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*", realizados por el Observatorio de Inserción Laboral ubicado en el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Esta estrategia aparece, en tales estudios, como la más utilizada y la más eficaz de cuantas se emplearon para acceder al primer empleo o para conseguir el empleo que los jóvenes poseían en el momento de ser encuestados.

En estudios realizados específicamente sobre jóvenes universitarios, se ha constatado que en este colectivo el recurso a familiares y amigos es también la principal estrategia para el acceso al empleo en España. Eso ocurre, por ejemplo, en el proyecto CHEERS, realizado sobre egresados en el curso 1994-95 que fueron encuestados cuatro años después de su graduación. Pero ade-

más, en nuestro país el porcentaje de sujetos que la consideraban principal vía para la búsqueda de trabajo duplicaba a la media registrada en los países europeos que participaron en aquel estudio.

Esta situación viene a señalar el carácter personalista del tejido empresarial y laboral en España, y supone una cierta continuidad entre la vida social y la vida laboral. Como se afirma en el siguiente fragmento, extraído de una de las discusiones grupales, cuanto más gente se conoce, con más posibilidades de lograr una inserción laboral se cuenta.

H- Yo creo que cuanto más gente conozcas, es como quien se va a pescar y en vez de una caña, tira seis. O sea, hay más posibilidades (RG 7, Tenerife).

La importancia de las relaciones personales está presente en el sector privado, y pueden verse ejemplos de ello incluso en el sector público. En el grupo de titulados doctores se ha afirmado que este tipo de vías también se dan en el acceso a la docencia en la universidad, y en varios grupos más se ha señalado que también ocurre con el acceso a la empresa pública.

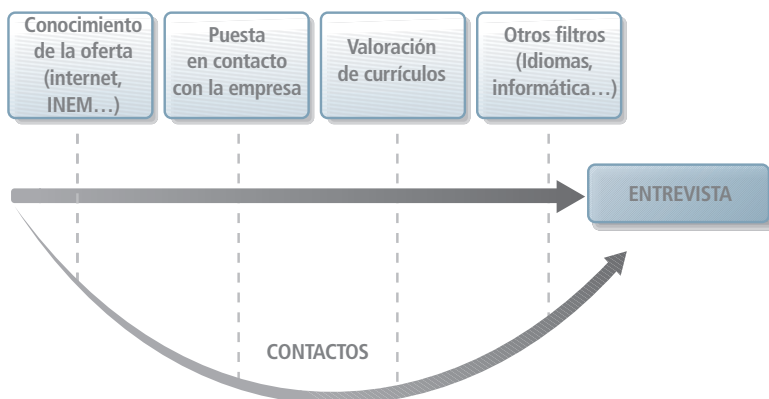
Teniendo en cuenta los puntos de vista recogidos, los contactos personales como estrategia para la inserción laboral son contemplados desde dos perspectivas diferentes en los discursos grupales:

a. El recurso a los contactos personales es un modo de incrementar las posibilidades de acceder a un empleo. Conocer a personas que trabajan en empresas, porque se trate de amigos o familiares, o bien que éstos conozcan a terceras personas que forman parte de las organizaciones laborales, genera una red de contactos que permite acceder con facilidad al conocimiento de la oferta: "saber que buscan a alguien". Esto favorece una información privilegiada que abre las posibilidades de acceso al empleo, al permitir que se presente la candidatura a la oferta en el momento oportuno.

Los contactos personales actúan en este caso como catalizadores del proceso de búsqueda de empleo, permitiendo eludir algunas etapas que son habituales. Como refleja la figura 11, por esta vía no es necesaria la búsqueda de información sobre ofertas de empleo, e incluso se puede llegar a evitar todo el proceso de selección hasta el momento de la entrevista personal. Gracias a los conocidos, los filtros que las empresas utilizan antes de proceder a la entrevista pueden ser evitados.

b. Desde otra perspectiva, el recurso a los contactos personales es valorado como una forma de favorecer injustamente a determinadas personas ("enchufismo"). En este caso, las relaciones personales no sólo agilizan el proceso de selección posibilitando el acceso directo a la entrevista personal, sino que además intervienen directamente en el momento de la concesión del puesto de trabajo.

Figura 11: Papel de los contactos personales en la búsqueda de empleo



En el caso del acceso a la función pública, se han instituido procedimientos basados en la libre concurrencia y en la valoración objetiva de méritos. Sin embargo, aunque la regulación existente supone un claro límite a prácticas de enchufismo, los titulados participantes en los grupos han incluido también el empleo público como uno de los ámbitos en que se ejercen prácticas fraudulentas.

Tú partes que sí, por ejemplo, en una oposición hay mil plazas quinientas están ocupadas y las otras quinientas, pues la mitad serán para los que aprueben, la otra mitad para los primos... (RG, 2, Sevilla).

En particular, al hablar de enchufismo se ha hecho referencia a las relaciones derivadas de la afinidad ideológica, empleando la expresión “tener el carné del partido”.

La importancia de las relaciones personales no es menor cuando se trata de promocionar dentro de la organización. En este caso, se utiliza de nuevo el término “enchufismo” para significar la posibilidad de que con igual o inferior capacidad, determinadas personas puedan tener preferencia a la hora de ocupar puestos de mayor responsabilidad o nivel.

4.3. VALORACIÓN DE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA INSERCIÓN LABORAL

Analizada en el apartado anterior la fase de búsqueda de empleo, nos detendremos ahora en revisar las valoraciones realizadas sobre los factores que intervienen en el proceso de inserción laboral.

De entre los factores considerados, el éxito en los estudios (buen expediente académico) y las nuevas competencias flexibles tienden a considerarse como factores de poca relevancia. En cambio, los factores más valorados resultan ser el conocimiento de idiomas y las estancias en el extranjero,

y sobre todo, la posesión de másteres y/o cursos de postgrado, por un lado, y la actitud y la personalidad, por otro.

En las discusiones grupales no aparecen alusiones al efecto que el haber estudiado en determinadas instituciones podría tener de cara a la selección. Es cierto que en nuestro país no se han establecido claramente rangos entre universidades, como sí ocurre en otros países del ámbito anglosajón. Sin embargo, en distintas áreas de enseñanza existen centros cuyo prestigio es ampliamente reconocido, contando sus titulados con mejores posibilidades de inserción laboral simplemente por el hecho de haber cursado sus estudios en ellos.

4.3.1. Expediente académico

La posesión de un título académico es considerada un requisito formal, de acreditación para optar a un empleo. Aún así, la posesión del título no siempre se comprueba en los procesos de selección, en los que no se llega a pedir el título a los aspirantes. En referencia a este hecho, uno de los discursos grupales incluía el siguiente fragmento:

...hay una necesidad y si te llaman o llaman a la escuela y te pones a trabajar y tampoco te lo piden. Entonces luego a partir de ahí te puedes cambiar de empresas muchas veces por conocidos y no te lo van a pedir (RG 1, Madrid).

Aparte de este requisito de acreditación, no parece que la excelencia del titulado se valore a partir de su expediente académico. Las calificaciones obtenidas en la carrera no son valoradas por las empresas, lo cual puede conducir a que los estudiantes tengan la impresión de que una vez matriculados en una titulación, las calificaciones que obtengan no son determinantes de cara a sus posibilidades de empleo.

La separación existente entre las universidades y el mercado laboral tiene un claro reflejo en este tipo de opiniones aquí recogidas. Una tendencia claramente marcada en los estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios muestra que los criterios de reclutamiento suelen priorizar las habilidades cognitivas generales, las habilidades sociales, o las actitudes hacia el trabajo, antes que los resultados académicos reflejados en el expediente personal.

La poca importancia conferida al expediente académico de los titulados universitarios deslegitima la utilidad de la formación recibida. En los discursos grupales aparece repetida la idea de que las calificaciones obtenidas no serían, a los ojos de los empleadores, una evidencia de mayor o menor capacidad para desempeñar un puesto de trabajo.

Junto a esta opinión general expresada en las discusiones grupales, existen algunas matizaciones por parte de quienes consideran que el expediente académico sí es valorado cuando se trata de acceder a las mejores empresas. Según este planteamiento, sí existiría una conexión entre la excelencia educativa y los mejores sectores de la empresa privada.

Otra posición que se aparta de la idea mayoritaria viene a otorgar al expediente académico cierto papel relevante en los casos en que no existe experiencia laboral previa. Con ello se viene a decir que, a falta de otros elementos en los que basar la selección, los empleadores podrían apoyarse en las calificaciones logradas.

4.3.2. Competencias flexibles

En los últimos años, entre las exigencias que el mercado laboral plantea a los graduados universitarios, ha ganado terreno la capacidad para adaptarse a nuevos contextos de desarrollo profesional, incluso no conectados directamente con el propio ámbito de estudios. De ello se deriva la necesidad de desarrollar ciertas competencias profesionales, especialmente útiles en una sociedad del conocimiento en la que los constantes cambios generan la aparición de nuevos puestos de trabajo. En este sentido, nos referimos a la capacidad de aprendizaje, la capacidad innovadora, la flexibilidad funcional, la movilidad profesional y geográfica, etc.

En este apartado revisaremos las representaciones que se expresan en los grupos respecto a estas nuevas competencias flexibles, y sobre el papel que cumplen en los procesos de inserción laboral.

La principal idea que destaca en relación a este tema es la escasa valoración que, en general, los grupos dan al conjunto de habilidades relacionadas con la movilidad y la flexibilidad en el trabajo. En todo caso, son consideradas rasgos o cualidades del carácter individual, sin que puedan ser adquiridas a través de la formación. De este modo, las competencias flexibles aparecerían formando parte de la personalidad de los sujetos, factor al que mayor importancia se da de cara a la inserción laboral.

Los grupos que más reparos plantean a este nuevo tipo de competencias, las perciben en parte como una carga, que supone un mayor esfuerzo no siempre recompensado. Es el caso de la competencia para el aprendizaje continuo, que se percibe como una exigencia derivada del puesto de trabajo, ante la cual se muestran incómodos.

M- Tú vas a una entrevista siempre y es lo mismo: "aquí tienes que tener mucha voluntad, muchas ganas de aprender". Vamos, es que si no aprendo aquí duro yo media hora. Y todo es mucha ilusión por aprender, por avanzar, por ... Después te cargan de responsabilidades y luego.

Es que una cosa tiene que compensar con la otra (RG 2, Sevilla).

Los mayores niveles de concienciación sobre las nuevas competencias requeridas para un profesional flexible se dan entre las mujeres y entre quienes poseen título de doctor. Así, el realizar una tesis doctoral conllevaría enfrentarse a situaciones y desarrollar una serie de habilidades que las empresas valoran al realizar la selección de personal: flexibilidad, adaptación a nue-

vas situaciones, habilidades relacionales, capacidad para expresarse en idiomas extranjeros, técnicas de presentación de información.

Entre el conjunto de competencias atribuidas al nuevo profesional flexible, se destaca la movilidad geográfica como el factor más importante que habría de potenciarse. En los grupos de discusión, la movilidad geográfica se ha vinculado al conocimiento de idiomas extranjeros, señalándose las carencias que existen en esta materia. Cabe diferenciar dos posturas ante los requisitos de movilidad que plantea un mundo laboral globalizado e internacionalizado:

- La de quienes se muestran más reacios ante la movilidad, que se corresponden con los grupos más pasivos, orientados hacia la función pública a través de la realización de oposiciones, y ubicados en ciudades relativamente pequeñas.
- La de quienes contemplan con actitud positiva hipotéticos desplazamientos al extranjero. Esta postura es más clara entre los grupos que se reunieron en grandes ciudades.

4.3.3. Idiomas

Conocer idiomas es una carencia admitida por los titulados españoles. Al considerar los aprendizajes obtenidos en las instituciones de educación superior, en el contexto de recientes encuestas internacionales (por ejemplo, en el proyecto REFLEX), han valorado pobremente el aprendizaje de competencias comunicativas tales como la capacidad de hablar un idioma extranjero. Y aún más, la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros se encuentra entre las competencias que no son prioritariamente requeridas a los titulados universitarios en los puestos de trabajo.

Los resultados del presente estudio apuntan que los titulados sí valoran la posesión de competencias comunicativas en el ámbito de los idiomas extranjeros. Pero sobre todo, perciben el conocimiento de idiomas como un criterio frecuentemente utilizado en las selecciones de personal para filtrar a los aspirantes a cubrir un determinado puesto. A veces, incluso aunque no esté muy claro que el puesto en sí requiera ese tipo de competencia.

H- Luego por otra parte para..., por ejemplo a mi me dijeron que para trabajar de becario en una caja te exigían nivel de inglés y era para eso, para trabajar de cajero de cara al público. Ya me dirás tú, era una forma como de seleccionar (RG 3, Toledo).

Los déficits advertidos en cuanto a la competencia para comunicarse en idiomas extranjeros llevan a los titulados a reclamar de las instituciones universitarias un incremento de la atención prestada a la enseñanza de idiomas.

La experiencia de haber estudiado o permanecido en el extranjero incrementa en los titulados la percepción sobre la importancia que tienen los idiomas en el mundo laboral y en los procesos de búsqueda de empleo.

4.3.4. Estancias en el extranjero.

De acuerdo con resultados obtenidos en el proyecto REFLEX, los graduados españoles son, en comparación con el resto de los graduados europeos, los de menor movilidad internacional por motivos de estudio. En los grupos de discusión desarrollados en el presente trabajo se ha constatado que los titulados universitarios que han realizado estancias en algún país extranjero, por motivos de estudio, se muestran más activos y menos “temerosos” ante su inserción laboral que los que no las han realizado.

De acuerdo con esto, la disposición a la movilidad resulta un factor clave para diferenciar entre distintos modos de afrontar la búsqueda de empleo. Las dos citas siguientes ejemplifican la visión de quienes muestran apertura hacia la movilidad y quienes la rechazan de plano.

H- Yo para irme fuera de Madrid me quedo en Madrid, pero fuera de España sí (RG 1, Madrid).

H- Hombre, yo también estaría dispuesto a irme a cualquier sitio de España pero fuera sí que no me iría. Estuve este año todo el año en Italia y la verdad..., o sea, que es muy bonito y tal y cual, pero bueno...

H- España no hay color, ¿no? (RG 4, Orense).

En general, los grupos que cuentan con una predisposición y apertura hacia la movilidad internacional, relativizan su visión de España. Y ello, en sí mismo representa un factor favorecedor de la inserción laboral. Como dice el documento base del proyecto REFLEX, la orientación internacional que exige la globalización de las economías y los mercados de trabajo “requiere no sólo un buen dominio de lenguas extranjeras, sino también una disposición para apreciar las limitaciones del propio contexto nacional; en suma: el desarrollo de habilidades interculturales” (proyecto REFLEX, p.4).

Pero las experiencias vividas en las estancias fuera de nuestro país modifican la perspectiva y actitudes de los titulados en más sentidos. Supone, por ejemplo, el desarrollo de la autonomía personal. El hecho de salir fuera implica un ensayo de emancipación familiar que representa un cambio importante en los titulados que tienen esta experiencia. De alguna manera, tomando palabras de los propios titulados, la persona que tiene estas vivencias “despierta” y cambia (“una vez que vuelves ya no eres el mismo”).

Los efectos de la movilidad son interesantes de cara al desarrollo personal y al logro de una cierta autonomía personal, y más aún en un país como el nuestro, en el que un tercio de los titulados universitarios siguen viviendo con sus padres, cuando son encuestados cinco años después de su graduación, según reflejan los resultados del proyecto REFLEX.

Teniendo en cuenta la baja movilidad que se registra entre nuestros titulados, es necesario asumir la presencia de actitudes más pasivas y temerosas ante las perspectivas de internacionalización. En los discursos grupales se llega a criticar la realización de estudios en el extranjero, concretamente en el caso de los estudiantes acogidos al programa Erasmus. A éstos se les atribuyen motivaciones que van más allá de la experiencia de estudio en una universidad de otro país, y que buscarían la superación de obstáculos académicos que se les presentan en las universidades españolas de origen. Demostrando una visión muy limitada del valor y el significado de este tipo de programas, se afirma que el móvil para el estudiante Erasmus es aprobar asignaturas difíciles, dado que fuera "levantan la mano".

Tengo amigos que han hecho Económicas, que han hecho también Empresariales aquí en Toledo, que se han tenido que ir a hacer el Erasmus para terminar la carrera porque en Europa te abren, te abren la manga, te suben... (RG 3, Toledo).

El valor de las estancias en el extranjero por motivos de estudios es reconocido por los empleadores, según la opinión de los grupos participantes. Las empresas valoran el hecho de que un candidato a una oferta de trabajo haya estudiado fuera, en principio por el dominio de idiomas que se le supone. Pero además, los grupos consideran que las empresas valoran especialmente lo que el haber realizado ese desplazamiento dice acerca de la persona. Es decir, se presuponen unas ciertas cualidades que van unidas a quienes afrontan experiencias de este tipo. Factores actitudinales y personales, tales como el valor, la constancia, la capacidad de afrontar nuevas situaciones se asocian a quienes emprenden la experiencia de viajar al extranjero.

H- Yo tengo entendido que las empresas valoran mucho que te vayas fuera a estudiar, porque eso pues te da a entender que la persona tiene iniciativa propia, que tiene valor, que no se encierra... Yo tengo entendido que en el currículum que te lo valoran mucho (RG 4, Orense).

Por tanto, la realización de estancias en el extranjero puede entenderse como un factor que facilita la inserción laboral de los titulados. En el cuadro 4 presentamos los principales contrastes que surgen en los discursos grupales entre aquellos titulados que llegaron a realizar estudios en el extranjero (becas Erasmus durante la carrera o estudios de postgrado) y aquellos que no lo hicieron.

Cuadro 4: Diferencias entre el discurso de quienes realizan o no estudios en el extranjero

Estudios en el extranjero	Sin experiencia en el extranjero
Conocimiento de idiomas	↔ Desconocimiento de idiomas
Aptitudes personales: valor, arrojo...	↔ Carencias personales: miedo, inhibición, sensación de falta de capacitación...
Experiencia de autonomía (a pesar de las condiciones de dependencia familiar)	↔ No ruptura con la cultura del hogar y parálisis ante lo desconocido
Valoración positiva de los sistemas de enseñanza extranjeros	↔ Valoración negativa de los sistemas de enseñanza extranjero

4.3.5. Másteres y formación de postgrado

Los másteres y otros tipos de formación de postgrado son considerados por los titulados universitarios un factor importante de cara a la inserción laboral. Haber cursado un máster, especialmente cuando se trata de los más prestigiosos, resulta bastante valorado por las empresas.

Las ventajas que representa la realización de un máster sobre la formación que se proporciona al cursar las titulaciones universitarias, están en la especialización que representan y en su mayor contenido práctico. La realización de un máster supone profundizar en un ámbito específico, logrando una especialización que las carreras no llegan a proporcionar. Además, el máster se orienta a cubrir necesidades de formación próximas a los requerimientos que surgen en el mundo del trabajo, incluyendo una formación aplicable en el desempeño profesional. Por estos motivos, haber realizado un máster sitúa al egresado en una posición más ventajosa que el resto de titulados de cara a la búsqueda de empleo.

H- Claro, si es que volvemos a lo de antes; lo quieren porque saben que..., en las empresas saben que un licenciado sale y que no tiene..., no tiene..., a lo mejor no le va a sacar de un apuro a la empresa, y si tiene un máster sabe que le puede responder y lleva a lo mejor uno o dos años, lo que dure el máster, estando en situaciones de empresa y que le va... Y entonces ahí está el problema, que no hay..., el licenciado sale y no responde (RG 4, Orense).

Los másteres suponen, en el nivel formativo, un modo de establecer la diferenciación socioeducativa que se había perdido con el acceso masivo a la educación superior. Si antes, la posesión de un título universitario hacía destacar al titulado sobre quienes no tenían este nivel de estudios, ahora la realización de un máster supone destacar sobre la masa de licenciados. Además, el elevado coste económico contribuiría a dar a esta formación un carácter elitista. Confiere un cierto prestigio y distinción que hace que este tipo de formación sea uno de los factores de mayor utilidad de cara la inserción laboral.

4.3.6. Personalidad y carácter

Con mayor importancia que la formación de postgrado, los rasgos de personalidad y carácter son considerados en los discursos grupales como elemento decisivo de cara a la inserción laboral. Al igual que el recurso a los contactos personales aparecía como la estrategia más exitosa para la búsqueda de empleo, se considera a los rasgos de personalidad como el factor central, en un doble sentido:

- Desde el punto de vista de los titulados, existen determinados rasgos de carácter que son necesarios para realizar una búsqueda de trabajo con éxito, como por ejemplo, el arrojo o la decisión. La carencia de los mismos constituye uno de los obstáculos en el proceso de inserción laboral: la inhibición y falta de iniciativa en la búsqueda de empleo se consideran los principales factores en la búsqueda de empleo. Se deja entrever que con una actitud positiva y activa casi es posible “colocarse en cualquier cosa”.

H- Yo creo que independientemente de la carrera que hagas si tú te lo curras y, yo ya es la actitud que estoy empezando a tomar porque veo que si no me dan los treinta y sigo aquí. Si tú te lo curras y tú llegas a las entrevistas y te pones en plan pues mira, yo te hago lo que tú quieras, o sea esto, esto es facilísimo, aunque no tengas ni puta idea, ya vas [...] Ahí se trata de una vez que llegues dentro demostrar que vales para eso. Yo creo que si quieres trabajar y estás motivado no te voy a decir que me pueda yo colocar en cualquier cosa, ¿no? Pero... (RG 3, Toledo).

- Los rasgos de personalidad y carácter no sólo facilitan la búsqueda de empleo, sino que son los aspectos que suelen valorarse más en los procesos de selección de personal. Partiendo de la idea de que los conocimientos útiles para el desempeño profesional se adquieren en el propio empleo, las empresas no valorarían tanto la formación recibida como el carácter y los rasgos de la personalidad.

H- Es curioso, pero yo ahí sí puedo contar un poco la experiencia de los Estados Unidos y yo sí estoy absolutamente seguro de decir que allí valoran todo lo contrario. Yo digo qué es lo que ocurre. Es decir, allí la parte fundamental es el tema emocional de la persona; es el carácter y la personalidad. Eso es crítico; mucho antes que todo, porque opinan que todos los conocimientos técnicos que puedas tener, dependiendo de..., claro, del tipo de trabajo que vayas a hacer, pues son adquiribles, y ya habrá alguien que te los dé; lo que nadie te va a enseñar es a tener personalidad o carácter (RG 6, Palencia).

4.4. LA TENSION ENTRE FORMACIÓN Y PERSONALIDAD COMO FACTORES CENTRALES DE LA INSERCIÓN LABORAL

La formación a través de másteres y el carácter son los factores que más contribuyen a facilitar la inserción laboral de los egresados. En función de ellos pueden marcarse las diferencias entre quienes optan a un empleo. Desde el punto de vista de los grupos, la inserción laboral se plantea como un proceso de selección, de diferenciación dentro de un colectivo amplio de titulados universitarios. Destacar sobre el resto de los titulados es decisivo para lograr una mejor inserción laboral. Desde esta perspectiva, haber realizado estudios de máster o poseer determinados rasgos de carácter establece diferencias con respecto al resto de aspirantes a un puesto de trabajo.

Cuando se hace referencia a los másteres, en los grupos se habla no sólo de la adquisición de unos conocimientos determinados, que supone la especialización en un ámbito profesional concreto, sino también de la función diferenciadora que lleva a seleccionar a quienes poseen formación frente a los que no la poseen.

Hombre, ahí está claro que ellos cuanto menos gente quieran mas requisitos van a poner, si no quieres que se te presenten 100 mil personas, que te lleguen todos los días 100 curriculums vas a poner unos requisitos altos, (...), pues de carrera de tal, al menos un máster o quiero que sepas tres idiomas (GT 2, Madrid).

Para algunos, esta diferenciación no sólo es en función de la formación, sino que responde implícitamente al nivel económico, toda vez que la realización de un máster supone un coste elevado.

El otro factor importante en la facilitación del acceso a un empleo es la personalidad de los sujetos. De acuerdo con las opiniones expresadas en los grupos, la valoración de rasgos personales y actitudinales es habitual en las empresas cuando han de elegir entre los aspirantes a un puesto.

En alguno de los grupos, se ha insistido en dar mayor importancia a los rasgos de personalidad que a la formación de postgrado. Las empresas estarían anteponiendo la adecuación de las cualidades personales de los aspirantes al puesto de trabajo, a la hora de realizar la selección para cubrir vacantes. Una posible justificación a este hecho se busca en el descrédito de la formación obtenida en un sistema universitario masificado, y que indirectamente estaría restando valor también a la formación de postgrado. Frente a la formación, cobra por tanto fuerza el valor de rasgos del carácter personal, entre los que mencionan la denominada "inteligencia emocional".

Una sobrevaloración de los rasgos personales lleva, en algunos momentos, a restar importancia a los conocimientos, la formación continua y la capacitación profesional necesarias para el desempeño laboral. Además, se llega a caer en una lógica determinista, según la cual las cualidades personales son innatas y por tanto, no susceptibles de adquisición. En uno de

los grupos, se ha expresado esta idea afirmando “hay gente que vale y hay gente que no vale”.

Las posturas a favor del valor de la formación o la personalidad en el acceso al empleo pueden asociarse a determinados rasgos de los participantes en las discusiones grupales. Quienes cuentan con un menor nivel formativo y quienes se caracterizan por ser emprendedores y haber protagonizado experiencias de autoempleo, dan mayor importancia a los rasgos actitudinales y de personalidad. En cambio, quienes poseen mayor nivel de formación conceden más importancia a ésta.

Cada uno de los dos factores que venimos comentando quedan recogidos en el cuadro 5, donde se destacan los elementos asociados a los mismos en los discursos grupales.

Cuadro 5: Diferencias entre la formación y los factores de personalidad, como facilitadores de la inserción laboral.

	FORMACIÓN	PERSONALIDAD
Cómo diferencia	Especialización	“Inteligencia Emocional”
Qué se demuestra	Capacitación / Haber gastado dinero y esfuerzo	Aptitudes personales
Dónde se demuestra	Currículum	Entrevista
Adquisición	Es adquirible	No es adquirible
Amplitud	Se oscila entre la especialización para un puesto concreto y la garantía de una formación “todo-terreno”	Se requiere una diversidad de cualidades en relación a un puesto concreto (p.e. capacidad de liderazgo)

Considerados globalmente, en los grupos tiende a valorarse en mayor medida la personalidad que la formación, como factores facilitadores de la inserción laboral. Los aspectos de personalidad no sólo son objeto de valoración por parte de los empleadores en el momento de la selección de personal, sino que además resultan ser elementos clave en la disposición activa de los titulados para la búsqueda de empleo.

Rasgos de personalidad como la autonomía y el valor para afrontar los retos de la inserción laboral, asociados al espíritu emprendedor, no estarían presentes en quienes ven como salida profesional más válida la realización de oposiciones. Quizás por el volumen de titulados que aspira a la condición de funcionarios, los grupos han considerado que en España los titulados universitarios tienen poco valor y “arrojo”. Y esta idea enlaza con otra comentada en algún apartado anterior: la realización de estancias por estudios en el extranjero, supone una aportación importante en el terreno del desarrollo personal de los titulados; sin embargo, la movilidad internacional de nuestros titulados es especialmente baja.

4.4.1. La entrevista como momento crucial

Para finalizar la exposición sobre los factores más relevantes en la inserción laboral, apuntaremos el momento que más se destaca en los grupos dentro del proceso de búsqueda de empleo: la entrevista personal.

Teniendo en cuenta la importancia dada a los rasgos de personalidad, la entrevista es el momento crucial en el proceso de selección, en el que el aspirante a cubrir un puesto de trabajo debe demostrar su carácter y las competencias que posee. La titulación, e incluso otros elementos del currículum, representan requisitos necesarios pero no suficientes. La idoneidad para un puesto de trabajo se demuestra en el momento de la entrevista.

De acuerdo con la importancia que conceden a la entrevista, los titulados universitarios consideran que la extensión de ésta debería ser mayor. A juicio de los participantes en los grupos, las entrevistas suelen ser de una duración insuficiente para dar oportunidad a conocer en profundidad al candidato. De un conocimiento inadecuado del candidato podrían derivarse selecciones de personal no adecuado para el desempeño de un puesto de trabajo.

La celebración de una entrevista permite valorar en el candidato habilidades que posiblemente no se derivarían al examinar su currículum vitae, y que serían determinantes para la selección. Un ejemplo claro de ello se da cuando la formación del sujeto podría no ser un requisito, y cuando ciertas habilidades personales son decisivas, como releja en la siguiente cita:

Pero ¿qué es lo que se puede demostrar en una entrevista? ¿Qué...?

H- Hombre, pues...

H- Pues un carácter más solvente, o menos, o.

H-Seguridad... No sé. Yo creo que ver cara a cara una persona te dice mucho, más que un papel, no sé. Yo creo que lo valoran. Yo en mi caso por ejemplo para entrar a la agencia de viajes no me..., en mi currículum no le decía nada relacionado con una agencia de viajes. De hecho me preguntó en la entrevista si había viajado alguna vez y yo le dije que había ido a mi pueblo (RG 4, Orense).

4.5. LOS ITINERARIOS PROFESIONALES: FACILIDADES Y OBSTÁCULOS

El itinerario profesional seguido por los titulados en su inserción laboral es diverso. De acuerdo con las experiencias narradas por los participantes en los grupos, podemos diferenciar tres itinerarios posibles:

- Empleo asalariado en la empresa privada.
- Empleo público a través de la realización de oposiciones.
- Autoempleo.

Cada uno de estos tres itinerarios requiere determinadas habilidades, proporciona distintas recompensas y presenta diferentes obstáculos y facilidades para los titulados universitarios. Además, seguir cada uno de estos itinerarios va conformando en el sujeto un perfil personal y social que incluye determinadas concepciones y valoraciones sobre el mundo del trabajo y sobre la inserción en el mismo. Cada uno de estos itinerarios será analizado en los apartados que siguen.

4.5.1. La empresa privada

La opción más ampliamente escogida por los titulados universitarios es la búsqueda de empleo en el sector privado. De acuerdo con las percepciones de los grupos, la empresa privada es el escenario clásico para el acceso al mundo laboral. En ella, el desarrollo profesional se caracteriza por una promoción lenta. Un proceso tipo de la inserción laboral en la empresa privada se desarrollaría de acuerdo con los siguientes hitos:

- Primer contacto con la empresa para aspirar a un puesto de trabajo. La localización de la empresa se produce tras un período de búsqueda de empleo, en el que las estrategias de búsqueda, como ya ha sido descrito en apartados anteriores, se apoyan en el envío de currículos, la utilización de internet, la inscripción en el INEM u otras agencias privadas,... Formular oralmente o por escrito la disposición para ocupar un puesto de trabajo representa el primer contacto con la empresa.
- Momento de la selección, en la que el aspirante suele acudir a una entrevista personal. A través de la entrevista habrá de demostrar su carácter y su "inteligencia emocional", de una parte, y su dominio de habilidades y conocimientos especializados, requeridos para el desempeño del puesto, de otra. En este momento, podría demandarse también el expediente académico.
- Primeras experiencias profesionales, que pueden abarcar los primeros meses o incluso años. En este período se aprenden habilidades profesionales y se adquiere experiencia, que habilita para progresar profesionalmente dentro de la misma empresa o cambiando a otras. En ocasiones, el primer empleo no llega a ser tal, ocupando su lugar el disfrute de becas o los contratos en prácticas, que ayudan a superar el obstáculo que supone la carencia de experiencia profesional.

Las ventajas de la empresa privada, como vía para la inserción laboral, son destacadas especialmente por contraste con el empleo público. La percepción de los grupos es que la remuneración en el sector privado es superior a la ofrecida en el sector público. Se menciona además el mayor dinamismo de la empresa privada, que la hace más atractiva que el empleo público. Y por último, se destaca en ella las posibilidades que se abren para el desarrollo de una carrera y la adquisición de prestigio profesional.

Las facilidades y obstáculos que se presentan en la inserción laboral a través de la empresa privada son los que ya hemos comentado a lo largo del presente capítulo: el dominio de idiomas extranjeros, la realización de estudios de postgrado (fundamentalmente másteres), la disposición activa, o los rasgos de personalidad apropiados para el puesto al que se opta.

Tales factores pueden actuar como facilitadores o como obstáculos, según estén o no presentes en los aspirantes a cubrir un puesto de trabajo en el sector privado. Entre todos ellos, parecen especialmente clave los obstáculos que surgen cuando se carece de una disposición activa o cuando no es posible acreditar una experiencia profesional previa.

4.5.2. El empleo público

Otro itinerario claramente marcado para los titulados universitarios es la realización de oposiciones, que conducen a la obtención de un empleo en el sector público. En particular, para determinadas titulaciones ésta constituye una de las principales vías de inserción laboral. En cualquier caso, hay al menos dos formas de concebir las posibilidades de inserción laboral que se brindan por la vía de las oposiciones.

Un primer enfoque sobre el empleo público se hace desde una óptica negativa, entendiendo que éste es un itinerario alternativo al que recurrir cuando por diversas razones no se logra el acceso a la empresa privada. En algunos casos, optar por la realización de oposiciones puede ser consecuencia de una experiencia fracasada de inserción laboral en el sector privado, bien por la imposibilidad de acceso a un puesto, por la precariedad laboral o por la insatisfacción con la posición lograda. La decisión de realizar oposiciones llega a convertirse en una “vía de escape”.

H- ...como no me llaman estoy opositando. Me dedico a opositar, desgraciadamente, porque no me apetece nada tenerme que estudiar eso, pero bueno... (RG2, Sevilla).

M- Es que realmente la oposición es eso, ¿no?, estudias para trabajar en algo; luego como no encuentras dices: bueno...

H- Es una vía de escape (RG 4, Orense).

La preparación de oposiciones, por tanto, puede representar para algunos la consecuencia de un intento fallido de inserción laboral en la empresa privada. Al mismo tiempo, supone prolongar el período de estudios antes del ingreso en el mundo laboral.

En el caso del acceso a los empleos del sector público, queda patente la alternativa de optar a empleos que requieren una cualificación inferior a la que se posee. En tales casos, la preparación requiere menos esfuerzo y puede resultar más accesible para el opositor.

Frente a esta visión negativa de las oposiciones como vía de inserción laboral, se han posicionado titulados que destacan las ventajas inherentes al empleo público. Fundamentalmente se han destacado dos razones para preferir este tipo de empleo:

- La estabilidad. La condición de funcionarios supone garantizar un puesto de trabajo por tiempo indefinido, eludiendo avatares del mercado laboral tales como despidos, regulaciones de empleo, cierres patronales, etc.
- La calidad de vida. Se entiende que la dedicación horaria del funcionario es menor que en la empresa privada, aunque ello pueda venir acompañado de un menor salario. Ello permite disponer de más tiempo libre para el ocio y la vida privada.

*H- Sí, la compensación del tiempo, el tiempo para ti, depende de las condiciones de cada uno pero **si puedes permitirte el cambiar tiempo por dinero pues...** Claro, desde el punto de vista de cada uno, pero yo decidí que prefería cambiar tiempo por dinero y... (RG 1, Madrid).*

La mejor calidad de vida proporcionada por un empleo público, frente a un trabajo en la empresa privada, es especialmente patente en el caso de la mujer. Las condiciones laborales en este tipo de empleo son más propicias para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, hasta el punto de que esto puede llegar a constituir una de las razones para optar por las oposiciones como vía de inserción laboral.

*M- ...mi idea es pues poder acceder a la Función Pública, ...(?), y yo creo que es... Me parece además un modo de vida de mucha calidad **sobre todo para la mujer**. Yo por lo menos lo entiendo así, entiendo que las facilidades que me da no me las da la empresa privada y pues..., a la hora de plantearte un futuro (RG 6, Palencia).*

En la fase de selección, se valora positivamente la objetividad que introduce el sistema de oposiciones, aunque a veces puedan darse casos en los que algún aspirante se pudiera ver favorecido por razones de amistad, parentesco o algún otro tipo de contacto con responsables de los procesos de selección.

Como principales inconvenientes, la preparación de oposiciones requiere constancia en el estudio, y frecuentemente supone competir con otros muchos aspirantes que optan a un número reducido de plazas ofertadas.

4.5.3. El autoempleo

El tercero de los itinerarios para la inserción laboral es el autoempleo, que supone establecerse por cuenta propia como autónomo o formando parte de una empresa. Esta vía constituye un itinerario menos seguido que los dos

anteriores, posiblemente porque requiere una mayor implicación personal de quienes se deciden a emprenderlo. Según se afirma en los grupos, el autoempleo es la vía de inserción laboral más arriesgada y sacrificada de las tres.

El argumento de mayor peso para optar por el autoempleo es la independencia laboral que proporciona.

Bueno, trabajar por cuenta propia una de las cosas positivas que tiene es que eres tu propio jefe y te puedes organizar de la manera que mejor quieras, pero entonces pues para empezar tomas tus propias decisiones, a lo mejor no estás sometido a un horario ni a una jornada tan rígida como la que tienes cuando trabajas por cuenta ajena y sobre todo, creo que los objetivos y las aspiraciones de cada uno, es trabajar para ti, si las cosas van bien, pues, tú te vas a beneficiar y si las cosas van mal, pues tú eres el perjudicado (RG 6 Palencia).

En el autoempleo se destacan algunas ventajas que ya fueron señaladas en el caso de la inserción laboral a través de la empresa privada. Desde la perspectiva de los participantes en los grupos de discusión, proporciona mayor remuneración económica y posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional que no están presentes en el empleo público.

La inserción laboral mediante el autoempleo se ve facilitada por el apoyo inicial que se pueda prestar desde la familia y por las ayudas públicas que se conceden para el establecimiento de empresas. Pero sobre todo, se destacan las cualidades personales necesarias para asumir iniciativas emprendedoras: mayor grado de implicación personal en el proyecto que en las restantes vías de inserción, así como ciertas actitudes y habilidades personales.

Los emprendedores han insistido, en el curso de las discusiones grupales, en el papel fundamental que juegan las actitudes y otros rasgos de personalidad en el proceso de inserción laboral. Además, son los que en menor medida valoran la utilidad de la formación recibida.

4.6. LA INSERCIÓN LABORAL SEGÚN TITULACIONES

Para finalizar el presente capítulo, presentamos una síntesis de las valoraciones que se han realizado en los grupos de discusión acerca de la inserción laboral desde diferentes titulaciones universitarias. Cada una de las vías de inserción analizadas pueden resultar más o menos adecuadas según la titulación desde la que se contemplan.

En el caso de las **titulaciones técnicas (Ingenierías)**, los procesos de inserción laboral se ven facilitados, a juicio de los participantes en las discusiones grupales, por una alta demanda de titulados en el mercado, y por tratarse de titulaciones de marcado carácter aplicado, que conectan sin grandes dificultades con el mundo laboral.

Las **Ciencias Experimentales** se caracterizarían por una inserción laboral más difícil, y en especial en ámbitos geográficos en los que no se cuenta con un tejido industrial suficientemente desarrollado. El itinerario natural para la inserción laboral en estas titulaciones sería el acceso a la empresa, pero cuando surgen dificultades (por ejemplo, en ciudades o regiones donde existen menos posibilidades de empleo en el sector privado) aparecen las oposiciones como alternativa.

Las **Ciencias Sociales y Económicas** comparten una versatilidad a la hora de la inserción en el mercado de trabajo, de tal manera que participan indistintamente de las vías de inserción a través de la empresa privada o en el sector público. Incluso las fórmulas de autoempleo cuentan para los titulados en este perfil con grandes posibilidades, dado que se incluyen en él muchas profesiones liberales. La diversificación de itinerarios facilita la inserción laboral de los titulados en este área.

Las **Humanidades** posiblemente cuentan con la situación más difícil en lo que respecta a su inserción laboral. Los grupos perciben que para los titulados con este perfil surgen escasas ofertas desde el mundo laboral. La desconexión con el mundo de la empresa resta posibilidades de inserción a través de esta vía, dando lugar a trayectorias fallidas de inserción laboral. Resultan menos versátiles que las ciencias sociales, haciendo que muchas de las titulaciones cuenten como principal salida con la preparación de oposiciones para el acceso a un empleo público.

Las **Ciencias de la Salud** cuentan con un proceso de inserción laboral en el que puede darse una cierta continuidad entre estudios y empleo. En el caso de los médicos, por ejemplo, la inserción laboral se produce a través del examen MIR y la formación sanitaria especializada a la que da acceso. Ésta supone un modelo de prácticas garantizadas por el Estado, que desde la perspectiva de los grupos facilita claramente la inserción laboral.

5

CONCEPCIÓN DEL TRABAJO Y COMPARACIÓN CON EUROPA

CONCEPCIÓN DEL TRABAJO Y COMPARACIÓN CON EUROPA

EN este capítulo se abordará la concepción que los titulados tienen acerca del trabajo, la cual está en la base de su discurso sobre la inserción laboral, y se hará una comparación de los procesos de inserción laboral en España con los que se dan en el resto de los países de la Unión Europea. Al realizar esta comparación, los titulados universitarios que han participado en los grupos vuelven a retomar algunos de los temas que han resultado centrales en el estudio.

A partir de las referencias que explícitamente se han hecho sobre la concepción y el sentido del trabajo, puede afirmarse que la visión de los grupos se aparta de las concepciones más tradicionales sobre la experiencia de trabajar, que daban el mayor peso en la identidad social de la persona precisamente a su faceta laboral. En la actualidad, han ganado terreno otras esferas de la vida, y particularmente el tiempo libre.

Junto a esto, otro cambio importante es la consideración sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral. Rompiendo con la vinculación tradicional de la mujer al trabajo doméstico, se ha registrado un gran avance de la presencia de la mujer en el mundo laboral. De esta realidad ha surgido el perfil de una nueva mujer, que concede al trabajo una importancia mayor incluso que los hombres, entendiendo su realización profesional como una forma de escapar al destino tradicional que la circunscribía al hogar. De este modo, el trabajo llega a suponer una forma de independencia y liberación para la mujer, pudiendo llegar a entrar en conflicto con la esfera de la vida familiar.

5.1. LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO

Los cambios sociales y económicos registrados a lo largo de las últimas décadas han hecho que se modifiquen las concepciones tradicionales sobre el ámbito de lo laboral. Uno de los rasgos más característicos de estos cambios es la flexibilidad tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en su conjunto. Como consecuencia de todo ello, aparecen nuevas éticas del trabajo y nuevas formas de conjugar la vida laboral con la vida privada.

5.1.1. La valoración de la experiencia de trabajar

En el curso de las discusiones grupales se ha preguntado a los titulados universitarios las razones por las que se trabaja, con la finalidad de conocer el grado en que el trabajo forma parte de la identidad personal y determinar el lugar que

ocupa respecto a su vida privada. Entendemos que los procesos de inserción laboral estarán condicionados por la concepción que se tenga de lo laboral.

En los grupos se ha mencionado un abanico de motivaciones para el trabajo, que se concretan en las siguientes:

- Ganar dinero.
- Lograr la independencia del hogar paterno.
- Tener una estabilidad y una calidad de vida.
- Contar con un ambiente laboral agradable.
- Conseguir un estatus social.
- Realizarse personalmente.

En este conjunto de motivaciones se ven representados los diferentes tipos que figuran en las clasificaciones habituales:

- Motivos intrínsecos al propio hecho de trabajar, que tienen que ver con la realización personal.
- Motivos extrínsecos, que hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el empleo y a los beneficios que se derivan del mismo, tales como el ambiente de trabajo o el dinero ganado.
- Motivos sociales, que dan al trabajo una proyección social más amplia, vinculada a la consecución de un estatus social o la emancipación del hogar familiar.

De entre ellas, las más frecuentemente expresadas por los titulados han sido las de carácter extrínseco y social, mientras que las motivaciones intrínsecas han resultado escasas en los discursos grupales.

Al analizar diferencias entre unos grupos y otros, puede destacarse que quienes realizan o han realizado oposiciones son el colectivo que más enfatiza sobre aspectos contextuales como el tiempo de trabajo y la estabilidad laboral. En cambio, los recién licenciados se centran más en aspectos sociales relativos a la emancipación del hogar paterno e integración en la sociedad. Las motivaciones de tipo vocacional aparecen sobre todo en algunas mujeres.

Por encima de estas peculiaridades, destacamos un par de rasgos comunes en la concepción del trabajo que están presentes en los discursos:

- Los titulados universitarios atribuyen al trabajo una importancia mayor que quienes no han estudiado una carrera universitaria. El período de estudios universitarios supone un retraso en el ingreso a la vida laboral, y al mismo tiempo una mayor inversión de

tiempo en la formación, que denotaría una mayor importancia atribuida al trabajo que en el caso de trabajadores con menor nivel de estudios.

La importancia del trabajo para la identidad personal se traduce en una aspiración hacia el logro de un empleo que exija la implicación activa, la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, y que, en definitiva, permita poner en juego las capacidades intelectuales.

H- Como él dice no vale la pena estar trabajando y estudiando todo lo que uno ha estudiado para después estar aquí como he estado. Yo he trabajado en la construcción, he trabajado en las ambulancias, he trabajado de noche en todos los sitios, he hecho un montón de cosas y creo que no, que... Para mí son dignos, igual que cualquiera, pero me gustaría algún trabajo que me pusiera a funcionar la mente un poquito más; algo más de lo que me gusta, y si tengo que salir fuera pues saldré fuera (RG 7, Tenerife).

• Los titulados esperan, a modo de recompensa, que se les premie por el tiempo invertido en el estudio. Sus expectativas laborales les sitúan en puestos de trabajo mejores que quienes poseen titulaciones de inferior nivel. En consecuencia, por haber estudiado en la universidad esperan lograr un trabajo que les proporcione mayor satisfacción intrínseca (un trabajo que les guste), extrínseca (mejor retribuido y con una mejor posición jerárquica dentro de la estructura organizativa) y en el plano de lo social (mejor estatus social y prestigio).

Pero es que es lógico, hace falta mano de obra. Hace falta gente en las bases. Para mantener una empresa hacen falta jefes pero hacen falta unas bases. Tú si estudias una carrera vas a intentar optar a jefe, o por lo menos a subjefe, por así decirlo (RG 3, Toledo).

5.1.2. La desconexión entre trabajo y vida personal

En algunos casos se han planteado valoraciones que relativizan el trabajo y que suponen restarle la importancia que tradicionalmente se le ha atribuido de cara a conformar la identidad personal. Si bien este tipo de posicionamientos no se extienden a muchos participantes ni a todos los grupos, se han planteado con firmeza e intensidad.

Los estudios que se han realizado sobre el significado del trabajo suelen utilizar dos conceptos muy próximos entre sí. Uno de ellos es el de centralidad absoluta del trabajo en la vida, que se refiere a la importancia atribuida al trabajo por sí mismo dentro de la realización personal, y se mide habitualmente por la respuesta a una pregunta sobre si se abandonaría o no el trabajo tras haber ganado un premio en la lotería suficiente para pasar el resto de la vida sin trabajar. El otro concepto es el de centralidad relativa,

que señala, por el contrario, el papel que se concede al trabajo en comparación con otros aspectos de la vida, tales como la familia o el ocio.

Los dos estudios llevados a cabo por el Observatorio de Inserción Laboral del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas sobre la inserción laboral de los jóvenes en España¹¹ han abordado este tema llegando en ambos casos a resultados similares. Concretamente, tales estudios han hallado que las mujeres, los jóvenes que llevan más tiempo trabajando, los residentes en urbes de más de 50.000 habitantes y quienes tienen mayor nivel de estudios conceden mayor importancia al trabajo en términos absolutos. En cambio el ocio es más valorado por los hombres, por los más jóvenes y por quienes menor experiencia laboral tienen, y la familia es más valorada por las mujeres, los más adultos y quienes residen en ciudades o pueblos menores de 50.000 habitantes. Un dato significativo es que los titulados universitarios son quienes conceden menor importancia relativa a la familia respecto de otros aspectos de la vida.

Los resultados a los que se ha llegado en los citados estudios, basados en una metodología de investigación por encuestas, vienen a coincidir con lo expresado en los grupos de discusión desarrollados. Los grupos en los que el trabajo adquiriría una centralidad mayor para la identidad personal, enfatizando sobre los factores de motivación intrínseca, fueron precisamente los que estaban constituidos por quienes tenían más estudios. Los participantes de mayor edad y las mujeres también destacaron en este sentido.

Por el contrario, los que estaban realizando oposiciones y los más jóvenes concedieron al empleo un papel mucho más instrumental, entendiéndolo como una condición necesaria para poder disfrutar de tiempo libre. Es decir, el ocio y el tiempo libre son los ámbitos de mayor importancia para el individuo, de modo que el trabajo adopta un papel instrumental al posibilitar el disfrute de ese tiempo libre.

En uno de los grupos, constituido por hombres recién licenciados, es donde con mayor fuerza se expresó la primacía del ocio en la identidad individual. Se afirma que el trabajo debe ser algo en lo que "no estés muy incómodo" y sobre todo, que permita disponer de suficiente tiempo libre para hacer aquello que realmente supone una realización personal del individuo.

Por tanto, frente a la cercanía y confusión entre trabajo y ocio, que según algunos caracteriza el entorno laboral actual, los participantes recién licenciados reaccionan estableciendo límites claros entre los dos ámbitos, de tal manera que la percepción de dinero por el trabajo realizado descarta toda posibilidad de que la labor desempeñada pueda entenderse como parte del ocio que conduce a la realización personal del individuo.

¹¹ J. García-Montalvo, J. M^a. Peiró y A. Soro Bonmatí, "Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002" y "Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005".

Yo lo veo así. Yo creo que el trabajo es pues más o menos una cosa que te guste, que no estés muy incómodo y que tengas suficiente tiempo libre para hacer las cosas que realmente te realizan y que no te van a pagar por ellas, porque en el momento que te pagan dejan de realizarte (RG 3, Toledo).

En este sentido la concepción del trabajo como algo separado del ocio, supone un cambio respecto a la manera en la que se vivía el trabajo en otras épocas. Según se recoge en el discurso grupal, el trabajo era para sus padres el espacio que proveía de sentido y de identidad al individuo, el que “hacía sentirse bien”. Sin embargo, el aumento de las posibilidades de ocio y la reorientación del desarrollo personal hacia otros ámbitos cambia el sentido de esa realización. El trabajo es entendido entonces como un instrumento “para poder realizarte de otra manera”.

En definitiva, las sociedades modernas en las que las opciones para el ocio son cada vez mayores, el tiempo libre cobra para muchos titulados universitarios más sentido que el trabajo. Y la realización personal puede estar más en el ocio que en el desempeño laboral.

La separación entre la esfera de lo laboral y lo personal es tal, que incluso dedicarse profesionalmente a algo que forma parte de las aficiones del individuo, acabaría por hacer desaparecer el interés. En esta línea, se expresa uno de los participantes en los grupos: “Yo es que estoy totalmente convencido que en el momento que una..., que tu hobby es remunerado deja de ser... deja de ser hobby” (RG 3, Toledo).

El planteamiento es, por tanto, la desconexión entre trabajo y vida personal, como ámbitos independientes, aunque el trabajo juegue el papel de instrumento que hace posible el ocio. Esta separación llega a hacerse especialmente evidente cuando se plantea desde la perspectiva de la inserción laboral en el sector público. Cuando se abordó esta vía, destacamos las ventajas del empleo público en cuanto a disponibilidad de tiempo libre y posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Desde esta posición la diferenciación entre lo laboral y lo personal sería, en consecuencia, más fácilmente alcanzable.

M- No, yo creo que si ya..., por ejemplo yo pudiese ser funcionaria, que es una cosa que nunca me planteé pero si pasase, yo tampoco exigiría mucho pensar: me va a llenar, me va a llenar...; porque si tienes horario de mañana y de tarde puedes hacer tú otra vida, yo creo que sí... Es que realmente tu vida no va a ser ésa. A lo mejor tienes mucha suerte y estás muy bien en el trabajo y te toca gente muy maja y todo eso, y a lo mejor hasta te gusta trabajar después de eso, pero que en un principio a mí me parecería lícito: pues soy funcionaria, voy a la mañana a la oficina, hago mi trabajo y me cunda o no; y después por la tarde llegas a tu casa y haces tus cosas, y haces tu vida de verdad, creo (RG 4, Orense).

5.1.3. La situación especial de la mujer

A pesar de la relativización de la importancia atribuida al trabajo, que ha sido comentada en el apartado anterior, entre parte de las mujeres se detecta un posicionamiento opuesto, subrayando un fuerte sentido identitario por el hecho de trabajar. Posiblemente la aparición de mujeres trabajadoras, con una fuerte implicación en el mundo del trabajo, es uno de los cambios más significativos observados en los nuevos ámbitos laborales.

Superada la tradicional asignación de roles de género, que destinaba a la mujer al hogar reservando el ámbito laboral para el hombre, las mujeres han ido incrementando su presencia en el mundo del trabajo. Una consecuencia de ello es que cada vez más el ámbito laboral resulta un lugar de realización personal para las mujeres, al que no quieren renunciar. Entre las tituladas que han participado en las discusiones grupales, no aparece la intención de abandonar el mundo del trabajo para dedicarse al hogar o a los hijos, como podría suceder en épocas anteriores. El hogar y la familia pierden en favor del trabajo su importancia en la vida de la mujer.

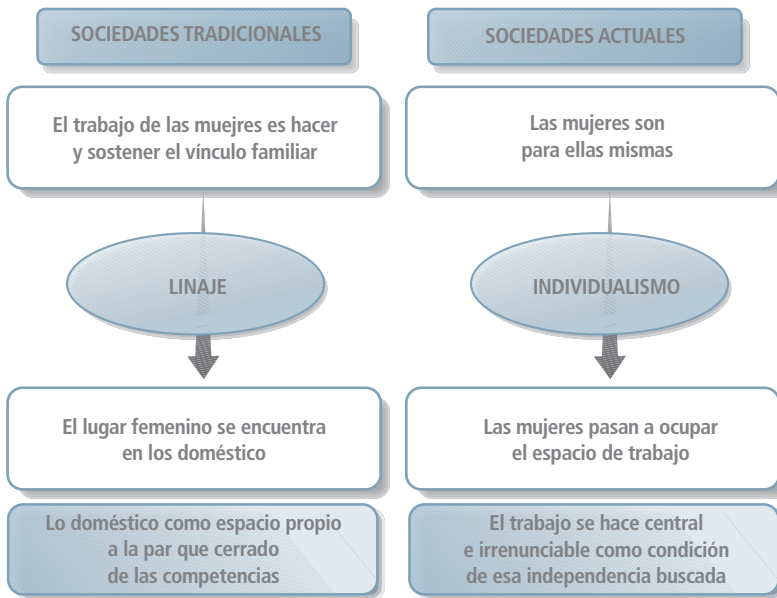
Yo sobre todo destaco el papel de la mujer en el mundo laboral. Porque hoy día yo pienso en mi madre que es ama de casa y es impensable, ninguna chica de nuestra edad se queda en casa. Eso está, es casi como mal visto. Se trabaja, pues sí, porque nos ha cambiado la mentalidad y queremos desarrollarnos profesionalmente y ser independientes y ganar dinero (RG 1, Madrid).

Las mujeres son conscientes de haber conseguido un avance con la incorporación al mundo laboral, al que no quieren renunciar. El trabajo para las mujeres viene a significar una "redención" del papel que desempeñaron las madres, encadenadas al hogar, y un "escape" de los límites domésticos. En cierto modo, está "mal visto" que una mujer renuncie a trabajar.

Esta implicación con lo laboral, inédita en generaciones anteriores, va unida en algunos casos a un fuerte compromiso con el desarrollo de las nuevas competencias flexibles: el gusto por aprender y la formación continua, la necesidad de flexibilidad profesional (el interés por trabajar en campos diferentes), el carácter emprendedor. De hecho, la mayoría de las referencias al gusto por el aprendizaje y a la necesidad de formación continua que aparecen en los discursos grupales son realizadas por mujeres.

En la figura 12 se muestran dos concepciones de la relación de la mujer con el trabajo, evidenciando el cambio producido desde las sociedades tradicionales, donde lo doméstico y lo familiar definían la función femenina en la sociedad, a las sociedades actuales, en las que el trabajo aparece como una condición para la independencia y autonomía femeninas.

Figura 12: Concepciones sobre la relación de la mujer con el trabajo



La oposición de estas dos concepciones de lo femenino da lugar, en el momento actual, a un conflicto entre el trabajo y la familia que surge en su proceso de inserción laboral. Para algunas empresas y empresarios, el trabajo y la familia son incompatibles, hasta el punto que en los procesos de selección pueden llegarse a formular preguntas sobre la intención de la aspirante de casarse o tener hijos. El deseo de formar una familia puede restar posibilidades de inserción laboral a las mujeres.

Entonces pues bueno, una de las preguntas en mi entrevista fue si tenía pareja y si pensaba tener familia, y obviamente no pensaba tenerla a corto plazo pero mentí más de lo debido porque no quería que se obstaculizara mi trabajo (RG 5, Barcelona).

Ante esta realidad, crece el riesgo de que las mujeres se vean forzadas a renunciar a la maternidad, para evitar el conflicto entre trabajo y familia. La discriminación de la mujer por el hecho de su potencial maternidad estaría dándose con mayor fuerza en las ciudades más avanzadas, donde las mujeres parecen más dispuestas a posponer o relegar su papel en la familia anteponiendo su rol profesional. Ejemplo de ello puede ser la afirmación de una de las tituladas, al referirse a esta disyuntiva: “yo tengo claro que al trabajo no renunciaría”.

Para otras mujeres, la salida a este conflicto podría estar en la preparación de oposiciones, pues se atribuye a los empleos en el sector público unas ma-

yores posibilidades de cara a la conciliación entre vida laboral y vida familiar. Los obstáculos a la maternidad se identifican sobre todo con la empresa privada.

Es como que el trabajo o el puesto de gran ejecutivo es del hombre y bueno, pues sí..., a lo mejor en la rama de Magisterio o de Servicios Sociales está la mujer, o de funcionarias, que eso también tiene muchas lecturas; o sea, que haya tantas mujeres opositando y tal explica realmente las oportunidades que le ofrecen en la empresa privada, aparte de la calidad de vida que te dé. Pues es más difícil, porque no tiene las mismas oportunidades, yo creo, en igualdad de formación, que un hombre; pues por lo que estamos comentando, pues porque habrá empresarios o empresas que no quieran asumir el riesgo de o una maternidad u otro tipo (RG 6, Palencia).

Junto al problema de la maternidad, para las mujeres surgen otro tipo de obstáculos en el proceso de inserción laboral, que se concretan en la tradicional asignación de profesiones a los hombres, y en las limitaciones para la promoción profesional.

Sobre todo en ciudades pequeñas y tradicionales, más que el conflicto entre familia y trabajo, se señala la desventaja con que cuentan las mujeres para la consecución de un empleo debido a la asignación de roles. Determinados campos profesionales estarían asignados a uno y a otro sexo, por lo que las mujeres encuentran dificultades cuando tratan de acceder a empleos tradicionalmente masculinos.

Por otra parte, las mujeres más ambiciosas en su desarrollo profesional han hecho referencia al denominado “techo de cristal” que limita las posibilidades de promoción profesional femenina. El hecho de que al ascender en los niveles jerárquicos se encuentre cada vez un menor número de mujeres, incluso en empresas o profesiones con mayor presencia femenina, evidencia obstáculos reales en el acceso a los puestos directivos.

5.2. LOS CONTRASTES CON EUROPA

El significado de Europa en los discursos grupales es el de progreso y futuro. Europa es imaginariamente el lugar donde las cosas suceden como deberían ser, caracterizándose los procesos de inserción laboral por ser menos difíciles y complejos, y por el reconocimiento de las capacidades de las personas. En consecuencia, al expresar las diferencias con Europa en lo que respecta a los modos de inserción laboral, los grupos están expresando lo que valoran negativamente en el contexto español.

En este apartado se presentarán las principales cuestiones en las que se han señalado diferencias. Los temas abordados vienen a coincidir con los que se han ido desarrollando a lo largo del informe. En relación a los mismos, las principales diferencias apuntadas señalan:

- La falta de carácter y las carencias actitudinales de los titulados españoles frente a la personalidad decidida de los europeos.
- El retraso en el acceso al mundo laboral, característico de España, frente a la incorporación temprana que se da en Europa.
- Las carencias de los titulados españoles en materia de idiomas y en la orientación internacional, frente al dominio idiomático y las habilidades interculturales de los europeos.
- La escasez en España de ayudas públicas en materia de empleo, frente a las múltiples facilidades que existen en otros estados europeos, en forma de subvenciones, posibilidades de realizar prácticas, etc.

a) Carácter y actitud

Al analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda de empleo, los titulados universitarios destacaron el carácter y la actitud como los de mayor importancia. Ahora, al proyectar su mirada hacia Europa, una amplia mayoría de los participantes en las discusiones grupales manifiestan que es la posesión de esos factores lo que diferencia al resto de los europeos y lo que facilita tanto su inserción laboral como la consecución de una autonomía personal con la emancipación del hogar paterno.

Lo que definiría a los europeos es que poseen un carácter que les ha permitido “buscarse la vida”. Las experiencias de autonomía hacen que los europeos, a diferencia de los españoles, hayan viajado más, conozcan más idiomas y, en definitiva, sepan abrirse camino.

M- Yo creo que allí la gente se emancipa antes y se tiene que buscar mucho la vida y empieza a buscársela de cualquier manera y se van metiendo en el mercado laboral y al final llegan donde creen que cada uno le gusta (RG 6, Palencia).

Son más jóvenes que nosotros, pero que han viajado un montón, que han conocido un montón de mundo, que saben no sé cuantos idiomas, no sé, gente como más espabilada... (RG 7, Tenerife).

b) Trabajar desde jóvenes

La actitud despierta y activa que los titulados españoles atribuyen a los europeos guarda relación con la entrada más temprana en el mundo laboral. Está extendida la idea de que los titulados europeos comienzan su vida laboral con edades mucho más bajas que los españoles, y ello trae consigo el logro de la emancipación del hogar paterno.

Además, la percepción de nuestros titulados es que los universitarios europeos inician su actividad laboral al mismo tiempo que realizan sus estudios. Desempeñan empleos más o menos relacionados con la formación que están

adquiriendo, por lo que tienen superado uno de los obstáculos para la inserción laboral que encuentran los titulados españoles: la falta de experiencia. Los titulados europeos, cuando acaban la carrera “llevan todos esos años trabajando”.

La experiencia laboral de los titulados europeos puede incluso preceder al inicio de una carrera universitaria, lo cual representa la ventaja adicional de estudiar sobre un campo en el que se cuenta ya con alguna experiencia.

Creo que es mas estrecha la relación estudios con profesión, antes incluso, no sé exactamente en qué países, pero muchos cuando acaban los estudios de bachillerato, estudio, colegio, antes de empezar la carrera o se van de año sabático que esto pasa por ejemplo en Alemania mucho, o se ponen a trabajar y ahí generan una cierta inquietud por un área para continuar sus estudios, cosa que me parece muy bien, porque es lo que decíamos antes, a lo mejor necesitas una experiencia laboral para luego buscar... (GT 2, Madrid).

c) Idiomas

Para los titulados españoles, Europa significa también un mayor dominio de idiomas. Se mencionan factores de diversa naturaleza que contribuyen a ello: la posición geográfica de algunos países propicia la movilidad y el intercambio; los sistemas de enseñanza potencian en mayor medida el estudio de una lengua extranjera; las películas no son dobladas a la lengua del país sino que se emiten en versión original con subtítulos.

El conocimiento de idiomas que se presupone en los titulados europeos se relaciona estrechamente con una mentalidad más abierta y una actitud más decidida, a las que ya se ha hecho referencia. En contraste con ello, los titulados españoles se muestran más inhibidos y temerosos.

d) Apoyo público al empleo

Por último, algunos grupos señalan que en los países europeos existe un tejido de ayudas y subvenciones públicas que marcan diferencias en los procesos de inserción laboral de los titulados europeos frente a los españoles. Por un lado, estas ayudas facilitan la transición entre la universidad y el mundo laboral; es el caso de las becas de prácticas. Y por otro, es relevante la disponibilidad de ayudas para desplazamientos al extranjero por parte de los universitarios europeos.

El que existan subvenciones públicas al empleo conlleva la ventaja de que estas subvenciones animan a las empresas a contratar gente joven y a formarla, lo que permite la superación del obstáculo de falta de experiencia.

M- [En Inglaterra] es que es cierto que te llueven los trabajos por todos lo sitios. Te vas y no te piden experiencia porque te forman ellos, a ellos les dan dinero por formarte y luego eres buena en su empresa (RG 1, Madrid).

6

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

EN el presente informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios españoles a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral. La base para el análisis han sido los discursos producidos en una serie de reuniones grupales, celebradas para abordar este tema, en diferentes puntos de la geografía española y con diferentes perfiles de titulados.

Se ha prestado especial atención a los factores presentes en el proceso de inserción laboral, a los que los titulados confieren relevancia bien como facilitadores o bien como obstáculos en el acceso al empleo.

Como resultado, se ha mostrado una narración de actitudes, experiencias, temores y expectativas con las que los titulados universitarios enfrentan su entrada en el mundo del trabajo, de situaciones y factores que posibilitan una mejor vivencia del proceso, y de problemas que suelen repetirse en relación con el mismo.

La inserción laboral ha quedado aquí incluida en procesos más amplios de consecución de la autonomía personal con la emancipación del hogar familiar. El acceso al mundo del trabajo supone, en la práctica, el acceso a la adultez y a la vida autónoma, por lo que las reflexiones realizadas por los titulados universitarios han tenido como referencia también este otro tipo de procesos.

En las páginas que siguen mostramos de forma resumida las principales conclusiones a las que se ha llegado en el estudio, las cuales han ido siendo presentadas a lo largo del informe.

- **Dificultad de la inserción laboral y brecha entre el mundo educativo y el mundo del trabajo.** Los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria. En el primer capítulo de este informe pusimos en relación este hecho con los actuales procesos de logro de la autonomía que enfrentan los jóvenes españoles, procesos que resultan, debido a múltiples factores, más complicados que los que vivieron generaciones anteriores. Otros elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mercado laboral son: el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados; la elevada edad con que se acaban los estudios; el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones

profesionales de la carrera realizada... La comparación establecida en los discursos con los estudiantes de FP y con los universitarios del pasado sitúa a ambos colectivos en clara ventaja respecto de los titulados actuales.

- **Valoración negativa de la formación recibida.** Los titulados han mostrado ampliamente una valoración negativa de la formación universitaria que han recibido. Esta valoración se apoya fundamentalmente en la poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.

- **Concepción elitista de la formación universitaria.** Entre los titulados aparecen dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria. Para unos prima la lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de una titulación universitaria con un cierto derecho a privilegios laborales. Esta lógica corresponde con una situación del pasado, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente. Buena parte de la decepción que expresan los titulados se debe a que esta distinción automática y privilegiada haya dejado de funcionar, viéndose dificultada la inserción laboral. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral.

- **Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios.** Relacionados con el deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

- **Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral.** Como consecuencia de todo lo anterior, cuando los grupos valoran los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: no sólo los contactos de los que se dispone –familiares, amistades, conocidos– sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la considera-

ción de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso.

- **Devaluación y desafección de la formación teórica y la enseñanza universitaria.** La mayoría de los titulados expresa una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores. Se considera que la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo. Indicadores de esta desafección podrían ser aspectos que han sido manejados por los titulados universitarios durante las discusiones de grupo: la creencia en la irrelevancia del expediente académico para la búsqueda de empleo; la consideración de que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo; el juicio de la formación universitaria como excesivamente generalista y teórica. Sólo los másteres merecen un juicio positivo en el conjunto de enseñanzas regladas que se han considerado. A pesar de su elevado precio, se les ve como una forma de especialización y de práctica que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada y, sobre todo, como una manera de renovar la distinción elitista que la simple titulación universitaria ha dejado de reportar.

- **Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.** Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. El conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo.

- **Importancia clave de las estancias en el extranjero.** Las estancias en el extranjero propiciadas bajo la fórmula de becas Erasmus, estancias de investigación postdoctorales, o cursos de idiomas aparecen como un factor clave en los procesos de inserción laboral. En algunos casos esta importancia se expresa de forma explícita, y en otros permanece implícita en la diferencia observada en los discursos entre quienes han realizado estancias en el extranjero y quienes no: los primeros mantienen una actitud menos temerosa e inhibida, y han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

- **Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral.** La empresa privada es la opción normal y mayoritaria, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la fun-

ción pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa privada. También esta segunda vía se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral. El tercer itinerario profesional al que se ha hecho referencia es el autoempleo, si bien los emprendedores son una minoría. Éstos constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

- **Modificaciones en la concepción tradicional del trabajo.** Se han detectado entre los titulados universitarios modificaciones significativas respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo, las cuales resultan relevantes de cara a comprender los procesos de inserción laboral. La primera de estas modificaciones es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre. Desde este enfoque, el trabajo tendría un papel instrumental en la vida de los sujetos, pues gracias a él se puede disponer de ocio. La segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia. Ello supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo conduce a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral en el caso de las mujeres.

- **El contraste con Europa.** Al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de nuestro país. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

Accenture (2005) *Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral*.

<http://www.um.es/coie/observatorio/otrosinfo/accenture-cumplimiento.pdf>

Accenture (2007) *Las competencias profesionales en los titulados*.

http://www.accenture.com/Countries/Spain/Research_and_Insights/Government/carrera_prof.htm

Aguaded, J.I. y otros (2006) *Transición al mercado laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Promoción 00/01*. Universidad de Huelva, Vicerrectorado de Tecnologías, Innovación y Calidad.

http://www.uhu.es/unidad_calidad/estudios/egresados/p0001/presentacion_archivos/frame.htm

Aguaded, J.I. y otros (2007) *Inserción laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Año 2006*. Universidad de Huelva, Vicerrectorado de Tecnologías, Innovación y Calidad.

http://www.uhu.es/unidad_calidad/estudios/egresados/p2006/Egresados06.html

ANECA (2004). *Encuesta de inserción laboral*. Madrid, ANECA.

http://qualitas.usal.es/PDF/insercion_laboral.pdf

ANECA (2007). *REFLEX. El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid, Aneca.

Davia Rodríguez, M^a. Á. (2004) *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias*. Madrid, Consejo Económico y Social.

Dolado, J.J. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Papeles de Economía Española*, 86, p. 78.

El empleo de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia (2001?) Universidad Politécnica de Valencia. Servicio Integrado de Empleo.

http://www.sie.upv.es/empleabilidad_UPRO.asp

El proceso de inserción laboral: los universitarios y el empleo (Estudio del empleo por cuenta ajena de los alumnos de la Universidad de la Laguna (s.f.). Universidad de La Laguna. Gabinete de Análisis y Planificación. Vicerrectorado de Planes de Estudios y Títulos Propios.

http://www2.uil.es/infor_general/gap/web_dinamica/insercion/El%20proceso%20de%20inserci%F3n%20laboral_edici%F3n_2007.pdf

Encuesta de incorporación a la vida activa de los/as universitarios/as Promoción de 1998 UPV-EHU (2002) Egailan / Universidad del País Vasco.

Encuesta de inserción laboral de titulados y tituladas universitarias. Prom''99. (2003). Egailan / Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.

Encuesta de inserción laboral de titulados, promoción 1998-2003 (2006) Observatorio Ocupacional, Universidad CEU Cardenal Herrera.

http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Informe%20Inserci%c3%b3n%20Laboral%20Universidad%20CEU%20Cardenal%20Herrera_07072006_94758.pdf

Encuesta de inserción laboral: Prom''2001 (2005). Universidad del País Vasco.

Encuesta de inserción laboral: Prom''2002. Universidad del País Vasco.

http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/estadisticas/inseruniver/html/JPV_EHU_2002.pdf

Encuesta de inserción laboral. Prom''2003. Universidad del País Vasco.

http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/estadisticas/inseruniver/html/JPV_EHU_2003.pdf

Encuesta sobre la inserción laboral de los titulados universitarios del curso 1996/1997 (2006) Instituto de Estadística de Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/iea/estiltu/index.htm>

Estudi de la inserció laboral dels graduats de la UAB (2003). Barcelona, AQU.

http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/INFORMINSER_15112005_95833.pdf

Estudio de inserción laboral de los titulados de la Universitat de València (1999-2002) II Parte (2004). Universidad de Valencia. Observatori D'inserció Professional I Assessorament Laboral (OPAL).

<http://www.uv.es/opal> y <http://www.fguv.org/opal/Analisis/AAnaInser.asp>

Estudio de inserción laboral de los titulados en el curso 2000-01. Universidad de La Rioja, Oficina de Servicios Estratégicos, OTPE.

http://www.unirioja.es/servicios/ose/planes_observatorios_otpe.shtml

Estudio sobre la inserción laboral de egresados de la Universidad de Burgos. Universidad de Burgos, Unidad de Empleo.

Estudio completo sobre inserción laboral de egresados curso 2003-2004. Universidad de Burgos, Unidad de Empleo.

http://www2.ubu.es/uempleo/actividades_ue/observatorio_ocupacional.shtml

Estudio sobre el empleo de los graduados de la Universidad Politécnica de Madrid (2001) Gabinete de Estudios Sociológicos y Estadística, Universidad Politécnica de Madrid.

[http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Estudio%20sobre%20el%20empleo%20de%20los%20graduados%20de%20la%20UPM%20\(2001\)_27032006_111446.pdf](http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Estudio%20sobre%20el%20empleo%20de%20los%20graduados%20de%20la%20UPM%20(2001)_27032006_111446.pdf)

Estudio da Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003 (2006). Santiago de Compostela, ACSUG.
<http://acsug.es/webs/publicaciones20.php>

Estudios sobre calidad e inserción laboral y encuesta a empleadores graduados por la UCLM en 2001 y 2002 (2005). Ciudad Real, Oficina de Evaluación de la Calidad, CIPE.
[http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Taller%20inserci%c3%b3n%20laboral%20Almagro%20\(2\)_03112006_102336.pdf](http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Taller%20inserci%c3%b3n%20laboral%20Almagro%20(2)_03112006_102336.pdf)

Fernández, L. (2006). *Análisis de medios para la inserción laboral de alumnos y egresados*. Memoria de Proyecto financiado en la convocatoria de Estudios y Análisis de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades del MEC.

Fundación CyD (2006) *La contribución de las universidades españolas al desarrollo. Informes CyD 2005 y 2006*.
<http://www.fundacioncyd.org/Publicaciones/Informecyd.asp>

García-Montalvo, J. y otros (2003) *Capital humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes 1996-2002*. Valencia, Bancaza/Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/observatorio%20bancaza%202002_06032006_134957.pdf

Garrido, L. y González, J.J. (2005) *Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales*. En: J.J. González y N. Requena (eds.): *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid, Alianza.

Gómez Gras, J..M^a. y Otros (2002) *Informe de inserción laboral UMH 2002*. Elche, Universidad Miguel Hernández.
http://www.umh.es/frame.asp?url=/busquedas/resultados.asp?qu=inserci*on%20laboral

Gómez Gras, J..M^a. y Otros (2006) *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Elche, Universidad Miguel Hernández.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Libro-Competencias_13062006_112r_13062006_124413.pdf

Informe de inserción laboral de la Universidad de La Laguna. Promociones 1999-2003.
http://www2.ull.es/infor_general/gap/web_dinamica/insercion/DocEmpleo_ULL.html

Informe de Inserción Laboral de los Titulados universitarios 1996, 1997, 1998 y 1999. Universidad Autónoma de Madrid. Observatorio de Empleo.
<http://www.uam.es/otros/o.empleo/publicaciones.htm>

Informe de inserción laboral. Curso 2002-2003 (2005). Universidad de Extremadura. Unidad Técnica de Evaluación y Calidad.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/ilaboral0203_29042006_170058.pdf

Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2002/ 2003 (2005). Universidad Autónoma de Madrid. Observatorio de Empleo.
<http://www.uam.es/otros/o.empleo/publicaciones.htm>

Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2003/ 2004 (2006). Universidad Autónoma de Madrid. Observatorio de Empleo.
<http://www.uam.es/otros/o.empleo/publicaciones.htm>

Informe La Inserción Laboral de los Titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2004/ 2005 (2007). Universidad Autónoma de Madrid. Observatorio de Empleo.
<http://www.uam.es/otros/o.empleo/publicaciones.htm>

Jodar, P. y otros (2000) *La inserció professional dels graduats universitaris. Qüestionari per al seguiment de la postgraduació dels diplomats i llicenciats 1994-1999. Informe final*. Consell Social, Universitat Pompeu Fabra.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/ins_00_tot_08052006_12309.pdf

Jodar, P. y Guiu, J. (dirs.) (2002) *La inserció professional dels graduats universitaris. Qüestionari per al seguiment de la postgraduació dels diplomats i llicenciats 1994-1999. Informe de síntesis*.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/enquesta%20inserci%c3%b3%20laboral%202002_09032006_120624.pdf

Johnston, B. (2005). The shape of research in Higher Education and graduate employment: some issues. *Studies in Higher Education*, 28 (4), 413-426.

Kogan, I. y Müller, W. (eds.) (2002) *School-to-work transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 ad hoc module*. Mannheim, MZES.

Informe sobre a inserción laboral dos universitarios de A Coruña 1999-2004 (2004) Observatorio Ocupacional, Universidade da Coruña.
<http://www.udc.es/busqueda/>

La inserción laboral de los titulados de la Universitat Jaume I. Promociones de 1998, 1999 y 2000. (2003) Observatorio Ocupacional. Oficina de Cooperación Internacional y Educativa. Vicerrectorado de Cooperación Internacional y solidaridad. Universidad Jaume I.
<http://www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/rexe-es.pdf>

La inserción laboral de los titulados en la Universidad de Salamanca. Estudio sobre los egresados entre 1999 y 2001 (2003) Universidad de Salamanca, Servicio de Orientación Universitario.

http://qualitas.usal.es/PDF/Egresados_promocion_99_y_01_SOU

López Pina, J.A. (Coord.) (s.f.) *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia*. Murcia, Vicerrectorado de Calidad y Convergencia Europea. Unidad para la Calidad.

<http://www.um.es/unica/documentos/insercion-laboral.pdf>

La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Titulados en los cursos académicos 2001/2002, 2002/2003 y 2003/2004. (2006) Universidad de Murcia, Unidad para la Calidad.

http://www.um.es/unica/documentos/insercion_laboral_06.pdf

Lorences, J. (coord.) (2005) *Empleabilidad de los titulados de la Universidad de Oviedo*. Avilés, Consejería de Economía y Administración Pública. Gobierno del Principado de Asturias.

http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/libro_joaquin_lorences_25042006_181402.pdf

Lucas, F. (2002) *La inserción laboral de los egresados de la Universidad Pablo de Olavide*. Fundación UNISOC, Universidad Pablo de Olavide.

http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/insercion_05052006_143202.pdf

Lucas, F. (2003) *II Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Universidad Pablo de Olavide*. Fundación UNISOC. Universidad Pablo de Olavide.

http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/insercion2_05052006_143808.pdf

Mora, J. y García-Montalvo, J. (2000). El mercado laboral de los titulados universitarios en Europa y en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 111-127.

Mora, J.G., García-Montalvo, J. y García-Aracil, A. (2000). Higher Education and graduate employment in Spain, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, 229-237.

Mora, J.G. (2003). Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios, en *Revista de Educación*, 330, pp. 157-170.

Mora, J.G., García-Montalvo, J. y García-Aracil, A. (2005). The Employment situation about four years after graduation, en U. Teichler (Ed.), *Higher Education and Graduate Employment: Results from graduate surveys from twelve countries*. Springer Publisher, 103-121.

Moscato, R. y Rostan, M. (2000). Higher Education and graduate employment in Italy, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, 201-209.

Movilidad geográfica de los titulados universitarios y sus implicaciones para la inserción profesional. (2004) Universidad de Valencia. Observatori D'inserció Professional I assessorament Laboral (OPAL).
<http://www.uv.es/opal>

Observatorio de Empleo. Universidad de Zaragoza.
<http://www.unizar.es/universa/Observatorio/indice.htm> y
<http://www.unizar.es/universa/Observatorio/contra.htm>

OCDE (2006). *Employment outlook 2006. Boosting jobs and incomes.* Paris, OCDE.

Patiño, A.M. – Santos, J. (2006) *Evaluación de la inserción laboral.* Universidad de Castilla-La Mancha, Oficina de Evaluación de la Calidad.
[http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Taller%20inserci%20laboral%20Almagro%20\(2\)_03112006_102336.pdf](http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/Taller%20inserci%20laboral%20Almagro%20(2)_03112006_102336.pdf)

Paul, J.J. y Murdoch, J. (2000). Higher Education and graduate employment in France, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, 179-187.

Pelayo, M^a.C. – Treviño, M^a.A. (2004) *Transición al mercado laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Promoción 97/98.* Universidad de Huelva, Vicerrectorado de Calidad y Planificación Estratégica.
http://www.uhu.es/unidad_calidad/estudios/egresados/p9798/v1/Egresados.html

Plaza, M^a.A. (coord.) (2004) *Transición al mercado laboral de los egresados de la Universidad de Huelva. Promoción 97/98.* Universidad de Huelva, Vicerrectorado de Calidad y Planificación Estratégica.
http://www.uhu.es/unidad_calidad/estudios/egresados/p9798/v2/index.htm

Proxecto de inserción laboral dos titulados polo Sistema Universitario de Galicia 1996-2001 (2004) Santiago de Compostela, ACSUG.
<http://acsug.es/webs/publicaciones21.php>

Rodríguez Espinar, S. (Dir.) (2003) *Educació superior i treball a Catalunya.* Barcelona, AQU. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/EducacioSuperiorTreball_cat_05042006_94823.pdf

Sanyal, Bikas C. (1993). *Higher education and employment : an international comparative analysis: an JIEP research report.* Paris, International Institute for Educational Planning, 1993.

Schomburg, H. (2000). Higher Education and graduate employment in Germany, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, 189-200.

Teichler, U. (1999). Research on the relationship between Higher Education and the world of work: past achievements, problems and new challenges, en *Higher Education*, 38 (2), pp. 169-190.

Teichler, U. (2000a). Graduate Employment and Work in Selected European Countries, *European Journal of Education*, 35 (2), pp.141-156.

Teichler, U. (2000b). *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Informe de resultados del proyecto CHEERS*. Documento consultado en <http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>.

Teichler, U. (2005). *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados*. Buenos Aires, Miño y Dávila editores.

The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project. REFLEX Working paper 1, en <http://www.reflexproject.org>.

Tirado, R. (coord.) (2003) *El acceso al empleo de los titulados de la Universidad de Huelva*. Huelva, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
http://www.uhu.es/unidad_calidad/publicaciones/egresados/egresados9798v1.htm

Toharia, J. y Otros (2001) *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*. Madrid, CIS.

Vidal, J. y otros (2001) *Graduados y empleo en la Universidad de León*. Programa Institucional de Calidad, Universidad de León. Secretariado de Publicaciones.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/graduados_ule_2001_17032006_133721.pdf

Vidal, J. (Coord.) (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca, Kadmos.

Vidal, J. y otros (2003) *Inserción laboral de los titulados universitarios. Informe ULE 2002*. Programa Institucional de Calidad, Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/insercion_laboral_ule_2002_21032006_175334.pdf

Vidal, J. y otros (2004) *Formación y empleo de los titulados en la Universidad de León*. Universidad de León, Oficina de Evaluación y Calidad.
http://www.insercionlaboral.net/Portals/0/docspendval/ULE_%200101_Veterinaria_19052006_125829.pdf

VII estudio de inserción laboral (2004). Fundación Universidad Carlos III.
<http://www.fundacion.uc3m.es/sopp/Menu.htm>

XI Estudio de inserción profesional (conclusiones) de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid (2007). Fundación Universidad Carlos III.
<http://www.fundacion.uc3m.es/Sopp/Observatorio/Index.htm>

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Orense, 11 - 7º. 28020 Madrid
E-mail: aneca@aneca.es
www.aneca.es

Madrid, marzo de 2009

Diseño: ANECA

Maquetación: Peipe sl

Imprime: Icono

Depósito Legal: M-15446-2009