

# Trabajo Fin de Grado: La inserción laboral de los egresados universitarios. Propuesta de intervención desde el Trabajo Social

---



---

**Universidad de Valladolid**

**Autor:** Raúl García del Pozo

**Tutor:** M<sup>a</sup> del Carmen Peñaranda Cólera

4º Grado en Trabajo Social

Facultad de Educación y Trabajo Social

Universidad de Valladolid

**Curso académico:** 2014/2015

**Fecha de entrega:** 02/09/2015

## **ÍNDICE**

RESUMEN	<b>3</b>
1. INTRODUCCIÓN	<b>4-6</b>
2. MOMENTOS DE TRANSICIÓN: LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS	<b>6-9</b>
3. PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL: TEORÍAS EXPLICATIVAS	<b>9-12</b>
3.1. MODELO NEOCLÁSICO	<b>12-13</b>
3.2. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	<b>13-14</b>
3.3. TEORÍAS CREDENCIALISTAS	<b>14-15</b>
3.4. TEORÍA DE BASE MARXISTA	<b>15-16</b>
3.5. PERSPECTIVA ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO	<b>16-17</b>
3.6. TEORÍAS COGNITIVAS	<b>18</b>
3.7. LOS MODELOS INTEGRALES	<b>18-20</b>
4. EL FENÓMENO DE LA SOBRECUALIFICACIÓN	<b>20-23</b>
5. LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS. FACTORES DE FACILITACIÓN Y DE OBSTACULIZACIÓN	<b>23-29</b>
6. LA INSERCIÓN LABORAL EN LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL: DATOS. APROXIMACIÓN CUALITATIVA AL FENÓMENO DE LA MANO DE UNA EXPERTA	<b>30-34</b>
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: “SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS”	<b>35</b>
7.1. TÍTULO	<b>35</b>
7.2. DESCRIPCIÓN	<b>35</b>
7.3. JUSTIFICACIÓN	<b>35-39</b>
7.4. MARCO INSTITUCIONAL	<b>39</b>

7.5. OBJETIVOS	<b>40-41</b>
7.6. PERSONAS DESTINATARIAS	<b>41</b>
7.7. LOCALIZACIÓN FÍSICA Y ÁMBITO TERRITORIAL	<b>41</b>
7.8. ACTIVIDADES Y TAREAS	<b>41-43</b>
7.9. METODOLOGÍA	<b>43-44</b>
7.10. CALENDARIO DE TRABAJO	<b>44-45</b>
7.11. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	<b>45-46</b>
7.12. RECURSOS NECESARIOS	<b>46</b>
7.13. EVALUACIÓN	<b>46-47</b>
8. REFLEXIONES FINALES	<b>47-49</b>
9. BIBLIOGRAFÍA	<b>49-51</b>
10. ANEXOS	<b>51</b>
ANEXO 1	<b>51-52</b>

## **RESUMEN**

Con el presente trabajo pretendo estudiar el fenómeno de la inserción laboral de los egresados universitarios, haciendo hincapié en las dificultades y en el reto que supone la inserción laboral tras la finalización de los estudios universitarios. Para ello, se profundizará en la complejidad del proceso de inserción laboral y se abordarán las distintas teorías y modelos explicativos del fenómeno, destacando la importancia que tiene el trabajo en nuestra sociedad. Así mismo, se realizará un análisis de los factores que facilitan y dificultan la inserción laboral de los egresados, referenciando el fenómeno de la sobrecualificación en relación a la inserción laboral. También se aportarán datos sobre la inserción laboral en la titulación de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid, compartiendo la visión de una experta en inserción laboral y, proponiendo un proyecto de intervención que responda a las necesidades detectadas.

## **PALABRAS CLAVE**

Inserción laboral; Egresado; Sobrecualificación; Orientación laboral; Trabajo Social.

## **ABSTRACT**

With this work I want to study the phenomenon of the employment insertion of university graduates, delving into the difficulties and the challenge of employment insertion after completion of university studies. I will delve into the complexity of the labor market and address the different theories and models explaining the phenomenon, stressing the importance of work in our society. I will make an analysis of the factors that facilitate and hinder the employment of graduates, and I'll refer the phenomenon of over qualification in relation to employment too. I will try to provide data on employment in the degree of Social Work at the University of Valladolid, sharing the vision of an expert in employment and proposing an intervention project that responds to the identified needs.

## **KEY WORDS**

Employment Insertion; University Graduates; Over Qualification; Job Orientation; Social Work.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Con este trabajo pretendo estudiar el fenómeno de la inserción laboral de los egresados universitarios, profundizando en la complejidad del proceso de inserción laboral, desde la revisión de las distintas teorías y modelos explicativos del fenómeno. Para ello, destacaré la trascendencia que tiene el trabajo en nuestra sociedad, llevando a cabo un análisis de los factores que facilitan y dificultan la inserción laboral de los egresados universitarios, y abordando la sobrecualificación como un fenómeno actual que incide en la inserción laboral. También se ofrecerán datos sobre la inserción laboral en la titulación de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid, compartiendo la visión de una experta en el tema en la inserción laboral de los egresados y estudiantes. Finalmente, y a partir de las necesidades detectadas, se propone un proyecto de intervención tomando el Trabajo Social como referente.

La no inserción o el retraso de ésta es un problema social de primer nivel, vivido y experimentado por miles de jóvenes, entre los que me encuentro como futuro graduado en Trabajo Social. La elección de esta temática viene dada por los sentimientos de incertidumbre que me produce estar a punto de finalizar mis estudios y, experimentar esa sensación de angustia, vacío, desconocimiento por lo que vaya a venir, por no saber encarar el futuro y, sobre todo, por echar en falta un acompañamiento y una preparación para saber gestionar la transición entre la universidad y el mercado de trabajo. Este sentimiento no es algo único en mí, sino que a mi alrededor he observado que también se da entre mis compañeros de clase y entre compañeros de otras titulaciones y de otros centros. De esta forma, me he dado cuenta de que ellos también se encuentran en la misma situación que yo, y esto me ha llevado a pensar que existe una necesidad insatisfecha de los estudiantes por parte de la universidad. Intuición que se ha reforzado gracias a la experiencia de mis compañeros y la mía propia, a la hora de enfrentarnos al proceso de inserción laboral.

Con este trabajo quiero dar relevancia, trascendencia y visibilidad a esta situación que año tras año viven los estudiantes que finalizan sus estudios. Un proceso que se repite y para el que aún no se ha encontrado una respuesta. La universidad, como

agente formador, debería considerar como parte de las competencias de sus planes de estudio la preparación de los estudiantes para facilitar el tránsito del mundo académico al mundo laboral.

Por ello, el objeto de mi investigación es el proceso de inserción laboral de los egresados universitarios. Los objetivos de mi trabajo son:

Objetivo general:

Analizar el fenómeno de la inserción laboral y cómo afecta a los egresados universitarios en la Universidad de Valladolid.

Objetivos específicos:

- Conocer las limitaciones y dificultades de la inserción laboral de estudiantes y egresados universitarios.
- Profundizar en los factores que afectan al estudiante en su última etapa formativa en relación a la inserción laboral.
- Conocer los recursos disponibles de orientación laboral en la Universidad de Valladolid.
- Evaluar posibles alternativas de intervención para la mejora del proceso de inserción laboral de los egresados universitarios.

Las hipótesis que orientan mi investigación son las siguientes:

- Existe una necesidad insatisfecha en cuanto a las necesidades de orientación e inserción laboral de los estudiantes y egresados universitarios por parte de la universidad.
- Se puede mejorar la atención que reciben los estudiantes en los recursos orientados a la inserción laboral.

Para la elaboración del trabajo he llevado a cabo una revisión bibliográfica, apoyándome en el análisis de datos que contrasten la realidad. A continuación he querido dar un enfoque cualitativo a la investigación, realizando dos entrevistas en

profundidad a dos expertos<sup>1</sup>, los cuales iban a aportar su conocimiento y opinión en relación a unas cuestiones planteadas. Para finalizar, he diseñado y planificado un proyecto de intervención, que trata de dar respuesta a las necesidades detectadas en relación al tema planteado.

La estructura del documento se conforma por distintos puntos, que atienden a la lógica de abordar el fenómeno de la inserción laboral de los egresados universitarios desde los aspectos más generales hasta los más específicos. Esta estructura dota al estudio del fenómeno de cierta coherencia. En el documento podemos distinguir dos partes principales: la primera parte conformaría el marco teórico del trabajo y, en la segunda parte estaría la propuesta de intervención. En el marco teórico se analiza el proceso de inserción laboral, profundizando en el fenómeno y destacando la importancia del trabajo y su función social en nuestra sociedad. También se abordan las distintas teorías que explican el proceso de inserción laboral. Se analiza el fenómeno de la sobrecualificación y su influencia en la inserción laboral de los egresados universitarios. Se tratan los factores que facilitan y obstaculizan el proceso en el caso de los estudiantes y egresados. Para finalizar, se presentan los datos disponibles en relación a la inserción laboral de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, aportando la visión y conocimiento de una experta en la inserción laboral de los egresados universitarios de la Universidad de Valladolid. En la segunda parte del documento, se presenta el diseño de un proyecto de intervención para dar respuesta a las necesidades detectadas.

## **2. MOMENTOS DE TRANSICIÓN: LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS**

Uno de los momentos más críticos en la vida de un individuo es el momento que llega cuando, tras finalizar su formación académica, decide incorporarse al mercado de trabajo y acceder a su primer empleo. La transición desde la institución de enseñanza al mercado laboral deja de ser un hecho enlazado desde la década de los setenta,

---

<sup>1</sup> La idea inicial era entrevistar a Inés Moya de la Calle y a uno de los autores de los que me he servido para la elaboración del trabajo, pero tras una primera toma de contacto satisfactoria con los dos expertos, me ha resultado imposible ponerme de nuevo en contacto con este autor.

convirtiéndose en un proceso complejo que se trata de explicar desde las principales teorías explicativas sobre los procesos de inserción laboral.

A lo largo de la vida, el individuo pasa por varias etapas de transición, siendo una de esas etapas el paso del mundo educativo y formativo al mundo laboral. Cada etapa en la vida de una persona va articulando el ciclo vital de ésta. Dentro de cada etapa de transición existen unos rasgos típicos que la diferencian del resto y la hacen única en la vivencia del individuo. De la misma forma que no todas las personas afrontan de igual manera el paso de la vida activa a la jubilación, no todos viven de la misma manera el paso de finalizar sus estudios a incorporarse al mercado laboral.

Como apunta Martínez (2002, p. 95), “la inserción laboral, es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar”. El retraso en la incorporación al mercado laboral también supone un retraso en el acceso a la vida adulta caracterizada por la emancipación del hogar de los progenitores. El retraso del proyecto vital del joven implica que tiene que aplazar otras etapas como son la formación de su familia, la adquisición de su propia vivienda (en régimen de alquiler o por la vía de la compra), la decisión de tener hijos, la imposibilidad de disfrutar de una autonomía real basada en la estabilidad de un puesto de trabajo y de un sueldo que permita vivir con dignidad.

A parte de estabilidad y seguridad económica, el trabajo tiene otros beneficios que se derivan del valor significativo que se le atribuye y de su valor social. En nuestra sociedad, el trabajo se consolida como un medio de acceso a servicios y, el no tener trabajo puede llevar a la persona a sufrir determinadas consecuencias psicológicas tales como depresión, aislamiento, falta de participación social, frustración, etc. Estas consecuencias no se viven de la misma forma por las personas, ya que variarán acorde a la personalidad del individuo y de los apoyos sociales con los que cuente y la calidad de los mismos. El retraso prolongado al acceso a un trabajo de calidad y la finalización de la cobertura social puede llevar a la persona a un proceso de exclusión social.

La falta de un trabajo, como se ha señalado, tiene efectos nocivos sobre el sujeto. Y, de la misma forma, la existencia de un trabajo tiene efectos positivos. Tal y como señala



Salanova et al. (1996, citado en Martínez, 2002, p. 80), algunos de los efectos positivos del trabajo son los siguientes:

- *Función integrativa o significativa.* El trabajo aparece como una fuente fundamental de autoestima y realización personal.
- *Proporciona estatus y prestigio social.* El estatus social de las personas, el autorespeto y el reconocimiento y respeto de los otros, está mediatizado por el trabajo que se desempeña.
- *Fuente de identidad personal.* Como somos y como nos vemos está muy relacionado con los éxitos y fracasos en el trabajo, contribuyendo al desarrollo de nuestra propia identidad.
- *Función económica.* Se realiza un trabajo a cambio de dinero que nos permite vivir en la sociedad de consumo.
- *Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales.* Supone la posibilidad de interactuar con otras personas fuera del ámbito familiar.
- *Estructura el tiempo.* El trabajo determina en buena medida nuestro tiempo de ocio, las vacaciones, etc. La actividad laboral provee un marco de referencia temporal útil para la vida de las personas.
- *Mantiene al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria.* El trabajo no sólo es un derecho, sino también un deber de los individuos hacia la sociedad. Además, los individuos están obligados a trabajar si quieren sustentar otros aspectos de la vida.

- *Medio para desarrollar habilidades y destrezas.* El individuo desarrolla en el trabajo habilidades y destrezas que aprende o mejora con el tiempo.
- *Transmite normas, creencias y expectativas sociales.* El trabajo es una agencia de socialización muy importante. La interacción social en el trabajo supone una transición de expectativas, creencias, valores e informaciones relativos, no sólo al trabajo, sino a cualquier ámbito de la vida.
- *Proporciona poder y control.* El trabajo puede suponer adquirir algún grado de poder y control sobre aspectos relacionados con las tareas desempeñadas.
- *Función de comodidad.* Las personas pueden disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo, buen horario de trabajo, etc.

### **3. PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL: TEORÍAS EXPLICATIVAS**

La inserción laboral de un universitario es un proceso complejo que depende de varios factores. Empezando desde un nivel más personal, y dependiendo de las características del individuo, tenemos que la organización del trabajo y del tiempo, las habilidades personales, la iniciativa y la planificación, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, etc., son hitos claves que influirán en el éxito o no para la inserción. En un nivel intermedio, tendríamos la proyección sociolaboral y profesional del título obtenido, puesto que no todas las titulaciones tienen la misma demanda en el mercado de trabajo, y hay titulaciones con mayores posibilidades de acceso al mercado que otras. Como podemos observar en la tabla 1, según datos del Ministerio

de Educación (2014)<sup>2</sup>, con fecha de marzo de 2014, la tasa de afiliación a la Seguridad Social por ramas de conocimiento es: ciencias de la salud, 71'4%; ingeniería y arquitectura, 67'2%; ciencias sociales y jurídicas, 63'8%; ciencias, 63'6%; y artes y humanidades, 48'8%. En la tabla, se observa que todas las ramas de conocimiento han experimentado un aumento en la tasa de afiliación respecto al año 2011. Sin entrar a valorar el porqué de este incremento, si quería resaltarlo porque es significativo.

<b>Tasa de afiliación de los egresados de primer y segundo ciclo por rama de conocimiento.</b>		
	<b>Marzo de 2011</b>	<b>Marzo de 2014</b>
<b>TOTAL</b>	<b>43,4%</b>	<b>64,4%</b>
Ciencias de la Salud	43,7%	71,4%
Ingeniería y Arquitectura	46,9%	67,2%
Ciencias Sociales y Jurídicas	44,5%	63,8%
Ciencias	35,8%	63,6%
Artes y Humanidades	30,4%	48,8%

Tabla 1. Afiliación de los egresados de primer y segundo ciclo por rama de conocimiento. Fuente: MECD (2014)

En un último nivel, que ya no depende tanto del individuo, tenemos el contexto económico y social, que determina la oferta y la demanda de los titulados universitarios en el mercado laboral.

El proceso de inserción laboral de los universitarios abarca el tránsito de la universidad al trabajo. En este proceso, como se ha señalado antes, intervienen factores del individuo y factores que le son externos a él. Algunos universitarios empiezan este proceso de transición antes de terminar sus estudios, dado que compaginan estudios con trabajo, mientras que otros optan por las prácticas en empresa. Para algunos universitarios el proceso de transición no termina nunca, ya que no logran una inserción laboral plena en el mercado de trabajo de acuerdo a su formación. Para otros, la transición al mercado de trabajo no se llega a producir por la carencia de

---

<sup>2</sup> Estos datos del MECD no dan una interpretación clara de los mismos, ya que no clarifican si la tasa de afiliación se corresponde a trabajos relacionados con la formación académica o incluye también trabajos no relacionados con el título.

acceso al propio mercado de trabajo. Por inserción laboral plena se entiende “la situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y en concordancia con la formación adquirida” (Martínez, 2002, p. 95).

Según Figuera (1996), a la hora de analizar la inserción laboral nos encontramos con dos situaciones básicas: la inserción o la no inserción. La no inserción es la ausencia de acceso a un empleo y se da por inactividad o por paro. La inactividad es un desempleo voluntario y puede ser temporal (estudiantes, opositores, etc.) o indefinida (amas de casa, personas en situación de marginación, etc.). El paro es un desempleo involuntario que depende de diferentes matices sociológicos en función del motivo por el cual se encuentra en paro (búsqueda del primer empleo, pérdida del trabajo, etc.) y por el grupo de población afectado (jóvenes, discapacitados, mayores de 55 años, etc.).

La inserción laboral podemos diferenciarla en dos tipos y, en función de la calidad de la misma, se puede hablar de la inserción profesional y la inserción laboral. La inserción profesional engloba el conjunto de procesos en los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, relacionada con su formación académica. Dicha actividad le permite adquirir experiencia y conocimientos para la realización de su trayectoria profesional, haciendo una transición rápida hacia la inserción laboral plena. En el otro punto tendríamos la inserción laboral, caracterizada por una trayectoria precaria, con cambios continuos de empleo y con ausencia de perspectivas de mejora. Esto desemboca en la imposibilidad de acumular experiencia y conocimiento suficiente para favorecer una inserción laboral plena. Como apunta Martínez (2002, pp. 99), “en España, desde mediados de los años ochenta toma relevancia lo <<laboral>> frente a lo <<profesional>> con la implantación de la temporalidad en el mercado de trabajo y su consiguiente flexibilización”.

Para comprender, analizar y poder intervenir en el proceso de inserción laboral es necesario adoptar un enfoque que se nutra de distintas disciplinas como la sociología, la psicología y la economía. Sin este enfoque multidisciplinar no se puede estudiar un proceso tan complejo como la inserción laboral. Desde el acceso a un empleo hasta el desarrollo de una trayectoria laboral plena en un universitario, hay múltiples factores

que influyen y que resulta imposible comprenderlos desde una única perspectiva teórica. Por este hecho surgen diversas teorías y modelos que tratan de explicar la inserción laboral.

Desde los planteamientos neoclásicos, que consideran las leyes del mercado como las determinantes del acceso al empleo, pasando por la *teoría del capital humano* y las *teorías credencialistas*, que relacionan el nivel educativo con los logros laborales, las *teorías de la correspondencia*, que consideran a la procedencia de clase determinante de las trayectorias académicas y profesionales, la *perspectiva estructural del mercado de trabajo*, que otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales, las *teorías de base individual*, donde el sujeto es agente de su proceso de inserción laboral, hasta concluir en los *modelos integrales*, que apuestan por una perspectiva multidisciplinar al implicar aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales. (Martínez, 2002, p. 100).

A continuación, haremos un recorrido por los principales modelos teóricos que intentan explicar cómo operan los procesos de inserción laboral.

### **3.1. MODELO NEOCLÁSICO**

Este modelo basa su fundamentación en la ley de la oferta y la demanda, al considerar que los recursos humanos, dentro de un mercado de competencia perfecta, dependen de ésta para alcanzar un nivel de empleo y salario de equilibrio.

La demanda de trabajo, en un mercado de competencia perfecta, depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. De este

mismo modo, la oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y el sueldo que recibe por su trabajo.

Siguiendo la lógica de la ley de oferta y demanda, cuando la oferta supera la demanda, los empleadores hacen un ajuste de los salarios, en busca del equilibrio, que se traduce en la bajada de éstos y se elevan los niveles de cualificación exigidos. A la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, y los empleadores se ven obligados a subir los salarios y a bajar el nivel de cualificación exigida para el desempeño del trabajo.

Este modelo considera al trabajo como un elemento más del mercado, una simple mercancía, olvidándose de su carácter social. Siguiendo a Marx, habría que distinguir entre trabajo y fuerza de trabajo. La diferencia entre ambas distinciones radica en que mientras en la fuerza de trabajo lo que se valora y retribuye es el tiempo del trabajador, en el trabajo por lo que se paga es por el producto final sin tener en cuenta el número de horas empleadas en la elaboración. Es decir, “los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente” (Braverman, 1983, p. 134).

Estas leyes del mercado no sólo influyen directamente en la inserción laboral del universitario, sino también en otros hechos como la sobrecualificación. Este hecho se da cuando los recursos humanos realizan trabajos por debajo de su formación, desaprovechando ese capital humano.

### **3.2. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO**

Esta teoría entiende la educación y la formación como una inversión que va a dar lugar a un buen trabajo, un buen sueldo y un status social. La inversión que un individuo hace en su educación, en la adquisición de habilidades y conocimientos, va a dar como fruto un incremento de su productividad y del número de oportunidades.

Esta teoría de origen neoclásico asume la formación académica como una inversión racional, puesto que el individuo espera sacar rentabilidad futura de ese cuerpo de conocimiento. La educación determina el salario y la productividad del trabajador, y esto tiene repercusiones a nivel social e individual. Por lo que, aplicando un proceso lógico, podemos decir que a más y mejor educación, más y mejores oportunidades para acceder a un puesto de trabajo mejor, con lo que ello conlleva: mayor status social y mejor sueldo.

Esta teoría explica el paro como un fenómeno individual, que responde a la falta de inversión en educación y formación. También valora la importancia que le atribuye el individuo a su proceso formativo como inversión a largo plazo. La falta de formación académica la justifica por la impaciencia temporal que tiene el individuo por rentabilizar de forma inmediata su trabajo. Un ejemplo claro de esto último se ve representado por el grupo de jóvenes que abandonó su formación por integrarse en el mundo de la construcción, durante el boom inmobiliario en España.

### **3.3. TEORÍAS CREDENCIALISTAS**

El término credencialismo fue acuñado por Collins (1986) revocando la teoría anterior, al sostener que la educación no contribuye al incremento de la productividad en el trabajo, dado que la formación profesional se adquiere desde la experiencia profesional y no en la escuela. Al mismo tiempo, y partiendo de una sociedad meritocrática, asume que los títulos de formación profesional, universitarios y masters, constituyen méritos que más tarde van a explicar los logros laborales y la estratificación social.

Esta teoría respalda la idea de que los individuos se forman y consiguen credenciales para poder competir por los puestos de trabajo. Las credenciales se proporcionan desde el sistema educativo en forma de títulos y la experiencia profesional desde las prácticas en empresa. La teoría de la competencia por puestos de trabajo ya la señaló Thurow (1983), y respalda la misma idea: los individuos se forman y adquieren credenciales para poder competir por los puestos de trabajo disponibles y no por los sueldos, ya que el sueldo viene ligado al puesto.

Otras teorías van en la línea de que la productividad no se puede ligar a una mayor formación por parte de los trabajadores, pero justifican esa creencia ya que en el caso de los universitarios son aquellas personas que han pasado todos los filtros del sistema educativo, por lo que se les confiere cierta legitimidad frente al resto de población, dotándoles de más valor y reconocimiento y esto se ve reflejado en el sueldo.

A modo de conclusión, podría decirse que el nivel educativo es el mejor medio de acceso al mercado de trabajo y a sueldos adecuados.

### **3.4. TEORÍAS DE BASE MARXISTA**

Estas teorías se mueven en la idea de que el sistema educativo colabora en la reproducción de las condiciones sociales promovidas por el modelo productivo. Los aprendizajes de la escuela rezuman valores tales como la sumisión y la obediencia. La enseñanza superior, en este caso la universitaria, tiene un peso importante en la inserción laboral, pero hay que tener en cuenta que la trayectoria tanto académica como profesional va a estar marcada por la procedencia de clase, ya que el pertenecer a una clase social u otra va a influir en aspectos tan importantes como tus estrategias y expectativas académicas y laborales, en los valores, la actitud, etc.

El informe Coleman concluye que el rendimiento escolar está determinado por el origen social del alumno (familia, grupo de iguales y ambiente espacial). El entorno familiar y la clase social, son factores que explican el éxito escolar y laboral, sin que se pueda responsabilizar sólo al individuo. (1966, citado en Guerrero, 1996).

Informes como el de Coleman apuntan esa conexión entre clase social y rendimiento escolar. En la actualidad, la barrera de la clase social se ha ido salvando a través de la política de becas, intentando garantizar la igualdad de oportunidades a toda la población, independientemente de la clase social de origen.



Estudios como los de Requena (1991) demuestran que los jóvenes de clase social alta invierten en educación porque su red de contactos y relaciones van a favorecer su inserción laboral y su éxito profesional. Por el contrario, la clase obrera no hace inversiones tan fuertes en educación puesto que su futuro está rodeado de incertidumbre en torno al éxito profesional. De esto puede deducirse que la clase social en la que una persona se socializa es determinante para la cantidad y tipo de educación, y esto desemboca en el tipo de trabajo a los cuales se puede acceder.

### **3.5. PERSPECTIVA ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO**

Desde este enfoque se aborda la relación entre los logros laborales conseguidos por los individuos y las estructuras existentes en el mercado de trabajo. Piore (1983, citado en Martínez, 2002) en su Teoría del mercado dual de trabajo considera que:

el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos: Primario y Secundario. Mientras el segmento primario está compuesto por puestos de trabajo bien remunerados, estables, con posibilidades de promoción y equidad, el Segmento Secundario ofrece trabajos peor pagados, inestables y con pocas posibilidades de promoción. Asimismo, el Segmento Primario se divide en Segmento Superior e Inferior. El Superior lo forman profesionales y directivos. Se les ofrecen buenas posibilidades de iniciativa, creatividad individual y seguridad económica, y la educación formal es un requisito esencial para acceder a este Segmento. El Segmento Inferior se caracteriza por tener salarios inferiores, peor status laboral y menores posibilidades de ascenso.

La ubicación de los trabajadores en un segmento u otro, está determinado por las características del puesto de trabajo en relación con la cualificación del

trabajador. Asimismo, las habilidades, oportunidades y expectativas de adquirir educación formal están determinadas por la procedencia de clase social...

<<las divisiones del mercado de trabajo en tres segmentos (primario superior, primario inferior y secundario) están muy relacionadas con las distinciones sociológicas entre la subcultura de clase baja, la de clase trabajadora y la de clase media>>.

Martínez (2002, p.108), siguiendo la teoría de Piore, afirma que:

las prácticas en empresas, suelen suponer el acceso al segmento secundario del mercado laboral, si se atiende a las condiciones de inestabilidad y baja remuneración, pero también tienen características del segmento superior, como es el nivel de educación formal que se exige y el tipo de trabajo que suele desarrollar, ya que en las prácticas se realizan, a veces, labores de técnicos y directivos. No obstante, el acceso con un contrato de prácticas responde, por una parte, a las posibilidades futuras de estabilizar su situación laboral y ascender hacia puestos de mayor status, gracias a las cualificaciones obtenidas junto con la obtención de capital relacional. Acceder al mercado de trabajo, supone insertarse en un mercado interno que abre nuevas posibilidades laborales.

Siguiendo la lógica de este enfoque, y sin tener en cuenta el resto de variables y de teorías, podría afirmarse que los titulados universitarios tienen una inserción laboral más rápida y de mejor calidad que el resto de personas con un nivel educativo más bajo, entendiendo la calidad como la inserción laboral plena. Pero también es cierto, a pesar de contar con mayor educación formal, que la situación de inestabilidad y precarización laboral de los universitarios viene ligada, en parte,

a la adquisición de formación y experiencia. Las empresas, en la actualidad, usan de forma generalizada los contratos en prácticas, que en su origen tenían un trasfondo educativo, dado que el coste laboral vinculado al sueldo y despido es menor. De esta forma se está haciendo un mal uso de los contratos en formación, ya que sirven para reducir costes quedando relegado su propósito original como herramienta formativa.

### **3.6. TEORÍAS COGNITIVAS**

Las teorías cognitivas parten de teorías de base individual, en las que al sujeto se le otorga el papel de agente de su propia inserción laboral. La inserción laboral también depende de factores sociales, pero se prima a los factores individuales por encima de los primeros.

Los modelos cognitivos están compuestos por diversas teorías de distintos autores, en la que cada uno da su propia explicación del fenómeno. En este grupo de teorías, el objeto común de estudio es la conducta humana, desde la que se explica el proceso de inserción laboral del universitario. A continuación hablaré de tres de ellas.

Piaget explica la conducta humana desde la interacción entre el sujeto y su medio. A través de la asimilación y acomodación, el sujeto va interiorizando comportamientos que se repiten en el tiempo, llegándose a transformar finalmente en conducta. De esta forma, los individuos pasan por una serie de etapas necesarias en el proceso de inserción, en las que adquieren un nivel de cualificación que les va a facilitar la incorporación al mercado de trabajo.

Los modelos mecanicistas contradicen la teoría de Piaget, al afirmar que los individuos no siguen unas etapas fijas. Cada individuo sigue unas etapas en base a su experiencia previa y a sus características personales. Por lo que cada individuo afrontará la inserción laboral siguiendo diferentes estrategias.

Por último, la teoría cognitivo-conductual de Bandura trata de explicar la conducta del individuo en base a sus expectativas individuales, expectativas que se generan a lo largo del proceso de socialización. Según esta teoría, distintos universitarios en

una misma situación, por ejemplo la búsqueda de un primer empleo, tomarán distintos caminos en base a sus expectativas individuales, diferenciando distintos itinerarios profesionales.

### **3.7. LOS MODELOS INTEGRALES**

Estos modelos tratan de explicar la inserción laboral como una interrelación de factores individuales y factores sociales ligados al contexto.

Blanch (1990, citado en Martínez, 2002) considera que la búsqueda activa de empleo está relacionada con la probabilidad de lograr un puesto de trabajo. Este proceso se explica a través de tres teorías: 1) La *Teoría de la privación*, que entiende al individuo como un sujeto pasivo que depende del contexto en el que se mueve, y que no tiene posibilidad de cambiar su trayectoria laboral. En un contexto de desempleo estructural, el individuo no puede hacer nada. 2) Dotando al individuo de más soberanía y agencia, surge la *Perspectiva etogénica*, en la que se considera al individuo como un sujeto dotado de racionalidad práctica capaz de hacerle frente al desempleo. La persona es activa y se mueve en un contexto impredecible, pero manteniendo su soberanía personal. 3) Por último, tendríamos el *Modelo vitamina*, en el que el empleo es una vitamina que actúa por defecto o exceso ejerciendo influencia sobre el individuo. El individuo es capaz de alterar y modificar el contexto. Desde este modelo, la inserción laboral es producto de la interacción bidireccional del individuo con el medio.

Blanch distingue tres conceptos que conviene diferenciar: la ocupabilidad, la contratabilidad y la empleabilidad. La ocupabilidad se entiende como la probabilidad de que un demandante de empleo acceda al mismo en un contexto dado. La contratabilidad es entendida como la adecuación de las características curriculares y biodemográficas del demandante de empleo a las características del mismo. Por último, la empleabilidad se entiende como la adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado. Los programas de fomento del empleo, impulsados desde instituciones y organismos como la Unión Europea (UE) y la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscan incrementar la ocupabilidad de las personas.

Para acabar este apartado donde hemos expuesto los diferentes modelos teóricos que nos permiten explicar la inserción laboral, retomamos a Martínez (2002, p.119) que apunta que:

Desde los planteamientos iniciales donde la relación educación-empleo nos sirve de marco de referencia para explicar la inserción laboral de los jóvenes, pasando por la perspectiva estructural del mercado laboral que deja al individuo indefenso con respecto a su situación, hasta los planteamientos cognitivistas que destacan el papel activo del sujeto en su propio proceso de inserción laboral, se desemboca en los modelos integrales que consideran la importancia de los aspectos sociales e individuales a la hora de analizar la transición laboral de los individuos, y en concreto de los universitarios. La inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales, ya que el título universitario, por sí mismo, no significa acceso al empleo.

El proceso de inserción laboral es un fenómeno complejo, dependiente de múltiples factores y circunstancias. Algunos factores están ligados al individuo y otros al contexto donde se mueve la persona, en este caso el egresado universitario. Como señala Martínez (2002) en su última idea mencionada, la inserción laboral es producto de la interacción de todos los factores que rodean a la persona. No podemos estudiar el proceso de inserción si dejamos fuera alguno de los condicionantes que marcan el itinerario laboral, ya que tan importantes son los factores individuales como los ambientales. En todo proceso de inserción no siempre tienen el mismo peso los factores individuales y los ambientales, ya que la realidad social cambia y con ella también el peso relativo de los factores que la determinan. Por esta razón, considero que la teoría de los modelos integrales es la

que mejor puede explicar el proceso de inserción laboral, teniendo en cuenta las distintas matizaciones que nos aportan el resto de teorías sobre los procesos de inserción.

#### **4. EL FENÓMENO DE LA SOBRECUALIFICACIÓN**

El aumento del nivel educativo de los trabajadores españoles durante los últimos 30 años ha sido espectacular, incrementándose el número de universitarios entre la población activa. Sin embargo, el cambio en el modelo productivo y los requerimientos de formación de los puestos de trabajo no parecen haber avanzado al mismo ritmo, produciéndose un desajuste entre la formación adquirida por parte de los recursos humanos y los empleos que ocupan.

La sobrecualificación afecta directamente a la inserción laboral de los universitarios al no permitir una inserción laboral plena. El tema de la sobrecualificación es también un tema sensible, ya que una persona que realiza una formación universitaria invierte tiempo, esfuerzo y dinero en busca de un puesto de trabajo que se ajuste a su formación y, en caso de no lograrlo, se produce una frustración personal.

El fenómeno de la sobrecualificación se puede explicar desde tres teorías que nos permiten comprender la relación entre el nivel de educación del trabajador y el requerido por un puesto de trabajo. En primer lugar, la teoría del capital humano establece una relación entre el nivel educativo y la productividad del trabajador. De este modo, a mayor nivel educativo, mayor productividad. También relaciona la productividad con el salario en la misma proporción; es decir, a mayor productividad, mayor salario. Sin embargo, un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. En este caso, los trabajadores, por su parte, decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. A largo plazo, las cualificaciones de los trabajadores se utilizarán plenamente aunque, a corto plazo, se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados.

En segundo lugar, desde la teoría credencialista, se entiende que la educación también puede ser utilizada con el propósito de proporcionar un indicador sobre la productividad del trabajador. La educación por sí sola no aumenta la productividad del trabajador, pero sí se utiliza como una forma de distinguirse de otros trabajadores ante un empleador que no puede observar la productividad de los trabajadores directamente. Siguiendo un proceso lógico, el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos basándose en la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título. Según esta teoría, la sobrecualificación sería un fenómeno permanente, ya que los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo.

En tercer y último lugar, encontramos otra posible explicación de la sobrecualificación a partir del modelo de Thurow, según el cual existen dos colas: una de puestos de trabajo y otra de trabajadores. Cada puesto tiene sus propias características en términos de requerimientos, salarios, etc. Los individuos compiten por los puestos de trabajo y su posición en la cola está determinada por su nivel educativo y, posiblemente, por su experiencia. De esta forma la sobrecualificación puede ser también un fenómeno permanente, pues existe una tendencia a aumentar el nivel educativo de los individuos de la cola frente a los requerimientos de los puestos de trabajo si la estructura de los mismos se mantiene estable. Esta explicación tiene menor soporte empírico que las otras dos teorías.

La sobrecualificación tiene consecuencias a nivel político, a nivel personal y a nivel económico. Desde el punto de vista de la política educativa, una situación permanente de sobrecualificación supone subsidiar, reduciendo el coste privado, una actividad que no proporciona a la sociedad el rendimiento esperado, dado que la inversión en el capital humano acaba desaprovechándose y perdiéndose, y se convierte en un procedimiento caro de subvención de los procesos de selección de

personal de las empresas, desde un punto de vista credencialista. Desde el punto de vista de los trabajadores, la sobrecualificación tiene un coste personal, ya que genera una enorme insatisfacción laboral que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo, como en su salud física y psicológica. Desde un punto de vista económico, la sobrecualificación también repercute en las empresas, ya que la productividad baja ligada al coste personal que tienen sus recursos humanos (frustración, desmotivación, etc.).

La medición empírica de la sobrecualificación es una tarea ardua, ya que se puede medir tanto subjetiva como objetivamente. Las medidas subjetivas se basan en la percepción del encuestado sobre la adecuación entre su nivel de formación y las tareas que desempeña en su puesto de trabajo. Las medidas objetivas se pueden medir de varias formas: una posibilidad consiste en analizar las tareas que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo, y utilizando un diccionario ocupacional, determinar si son ajustadas o no a su nivel educativo; otra forma de realizar una medición objetiva de la relación entre cualificación y requerimientos del puesto de trabajo consiste en calcular, para cada profesión, cuál es el nivel educativo medio de los trabajadores y considerar como sobrecualificados aquellos que significativamente se sitúan por encima de la media.

Según el informe del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) (2013, citado en Saturnino, 2013), el 25,4% de los universitarios españoles se encuentra en una situación de sobrecualificación; es decir, uno de cada cuatro universitarios está ejerciendo un puesto de trabajo para el que se encuentra sobrecualificado. Esta cifra asusta, si tenemos en cuenta las consecuencias que antes mencionábamos ligadas a la sobrecualificación. La cantidad de capital humano que se desaprovecha, situándonos desde la posición de sociedad, es altísima, afectando directamente al desarrollo social y científico de la sociedad, sin menospreciar las consecuencias como problema social y económico.



## **5. LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS: FACTORES DE FACILITACIÓN Y DE OBSTACULIZACIÓN**

Para el siguiente apartado me he basado en el informe de la ANECA (2009), cuya metodología ha sido una investigación cualitativa sobre los procesos de inserción laboral de los egresados universitarios. Dicha investigación da luz sobre los factores que facilitan y dificultan dicho proceso, siendo por este motivo pertinente su referencia y discusión.

La investigación se ha llevado a cabo a través de grupos de discusión, formados durante el mes de octubre de 2006. La formación de los grupos atendía a las siguientes características:

- Número de asistentes: cada reunión de grupo se llevo a cabo con siete u ocho participantes. Los participantes no se conocían entre ellos.
- Duración de las reuniones: las reuniones oscilaron entre una hora 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 usado grupos de discusión canónicos. Esta técnica busca la producción de un discurso tópico en el grupo en relación al tema de discusión. El discurso grupal produce información relativa a las experiencias compartidas por los interlocutores.

Los grupos 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 se consideran clave, bien respecto a la forma en que se

afronta, o bien respecto al modo como se vive ese proceso. Estos criterios son: sexo, edad, perfil de titulación, grado de formación (doctor/licenciado/diplomado), clase social y ámbito de residencia.

El inicio del proceso de inserción laboral viene precedido por la finalización de los estudios universitarios. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de afrontar retos, pues se trata de intentar dar 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. El acceso a un empleo, por norma general, supone romper con la dependencia económica del hogar familiar.

En el paso de un rol a otro, es decir, el paso de ser estudiante a ser un miembro en activo, laboralmente hablando, tiene unos rasgos o características típicas en dicho proceso de transición. La primera característica de este proceso transitorio entre roles es la carga psicológica que conlleva, ya que supone el paso a la adultez madura y a la autonomía personal que se suele asociar a esta etapa. La segunda característica que marca el periodo transitorio en nuestros días es la situación de desventaja que presentan los egresados universitarios actuales respecto a los de épocas pasadas. En el pasado, los egresados universitarios tenían, en un porcentaje muy alto, trabajo asegurado; ahora esta premisa de que tener una carrera te garantiza un buen trabajo, no se cumple. Antes el número de universitarios era reducido y la demanda de éstos era alta; ahora las tornas se invierten, el número de universitarios es alto y la demanda de éstos, por parte del mercado, es baja. La tercera y última característica general es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive de formas diversas por los egresados; cada persona, en función de sus circunstancias y vivencias, gestiona mejor o peor el periodo transitorio.

### ***La situación al acabar los estudios.***

El fin de la etapa formativa y los primeros pasos en el terreno laboral se viven con cierta angustia, fruto del cambio y de cierta decepción con la formación recibida.

La decepción no viene por poner en cuestión la calidad de la formación, sino por la falta de utilidad de los estudios para conseguir una inserción laboral rápida, evitando el espacio existente hasta la inserción. Ese espacio es visto como una brecha entre ambos mundos, educativo y laboral, y se puede acrecentar en función de las situaciones y circunstancias personales de los egresados. Algunas de estas situaciones o circunstancias personales son las siguientes:

- Impericia: sensación personal de falta de capacitación para desempeñar profesionalmente la ocupación para la que se ha estudiado. La formación recibida no te convierte en un profesional, no da las competencias necesarias. Dicha sensación nos permite diferenciar entre “haber estudiado” una carrera y “ser” lo que se ha estudiado.
- Inexperiencia laboral: es debida a que la universidad proporciona a sus estudiantes una formación teórica más o menos adecuada, pero presenta carencias sobre todo a la hora de mostrar la aplicabilidad práctica de los conocimientos.
- Desconocimiento: no se conoce el funcionamiento básico del mercado laboral en un sentido legal y administrativo; ignorancia sobre la proyección del propio campo profesional y de las funciones propias de la profesión como las salidas profesionales; desconocimiento de la proyección curricular de los estudios y, el conocimiento previo de los alumnos sobre las asignaturas, se suele resumir en el nombre de las mismas.
- Temor: la impericia, la inexperiencia y el desconocimiento producen en el egresado un miedo ante la incertidumbre. No saber qué cambios pueden venir, dan como resultado esta sensación de temor. La formación recibida en la universidad no logra infundir en los egresados esa seguridad tan necesaria para poder seguir hacia adelante.

***Factores positivos de cara al empleo.***

De la investigación cualitativa llevada a cabo por la ANECA (2009), surgen una serie de factores que se entienden como facilitadores en la búsqueda y consecución de un empleo. En primer lugar, tenemos la edad: el hecho de ser

joven y comenzar pronto a buscar trabajo, parece facilitar el éxito. Partiendo de esta premisa, un universitario va a invertir más tiempo en su formación y esto le va a llevar a retrasar el inicio de la búsqueda de empleo, percibiéndose como una desventaja. La edad también parece condicionar a las empresas a la hora de seleccionar a sus empleados, ya que éstas los prefieren jóvenes para poder formarles ellas mismas. Si cruzamos la variable edad con la de finalización de los estudios, presuponemos que aquéllos que hayan terminado antes su formación serán más capaces que aquéllos que hayan tardado más y, por lo tanto, sean más mayores. Es decir, a la hora de seleccionar, tendrían prioridad aquellos egresados más jóvenes.

Otro factor que parece incidir es el haber realizado prácticas durante el periodo de formación o el haber trabajado, ya que esto permite situarse en una situación más favorable en el mercado de trabajo. Asimismo, el contar con idiomas y/o haber pasado una estancia en el extranjero es considerado otro de los factores que los egresados consideran que inciden positivamente.

### ***Valoración de la universidad y de la formación recibida.***

En esta investigación (ANECA, 2009) se apunta también la valoración que se hace de la universidad y de la formación recibida. Parece que los aspectos negativos acerca de la universidad y de la formación recibida en ésta sobrepasan a los aspectos positivos. En términos globales, se defiende la idea de que la universidad no aporta todo lo que los egresados esperaban de ella, y de cara a la inserción laboral, parte de los conocimientos que se adquieren durante la formación no tienen aplicación práctica futura. En este sentido, alguno de los aspectos negativos apuntados son los siguientes:

- Excesivamente teórica: la teoría aleja la formación del mundo del trabajo; se reclama más aprendizaje práctico, aplicable al desempeño del trabajo futuro.
- Excesivamente generalista: los contenidos teóricos son abstractos y generales, aportan una base de conocimiento pero no especialización, siendo esto último lo que reclama el mercado de trabajo.

- Irrelevancia de una parte sustancial de la formación recibida: sólo una parte de los contenidos vistos durante la formación van a ser de utilidad práctica en nuestro trabajo, el resto van a contribuir a nuestro cuerpo de conocimiento pero sin aplicación.
- Carencia en enseñanza de idiomas: los estudiantes españoles se encuentran en una posición desventajosa respecto a los estudiantes europeos que tienen una formación más cualificada en idiomas.
- Incompetencia de parte del profesorado: fundamentada en la dedicación preferente a la investigación y a la escasa vinculación con el mundo laboral.

Por otro lado, los aspectos positivos apuntados son (ANECA, 2009):

- Potenciación de la capacidad de aprendizaje: la formación universitaria aporta a la persona un método a la hora de interiorizar nuevos conocimientos. La práctica reiterada de estudio facilita la asimilación de conocimiento.
- Apertura: la extensa formación que se imparte en la universidad no sólo contribuye a la aplicabilidad en aspectos concretos de nuestro desempeño como profesionales, sino que también contribuye a incrementar la capacidad de respuesta ante situaciones y escenarios nuevos, contribuye a una gestión más positiva de esos nuevos retos.
- Conocimiento: la mayoría de los miembros participantes en la investigación coinciden en que la universidad ha despertado en ellos cierto gusto por saber, junto con el incremento de lo que podríamos denominar “cultura general”.
- Cooperación: se potencia a través del trabajo en equipo. Todo trabajo en equipo es costoso pero nos permite aprender a trabajar con otras personas, colaborar mano a mano con ellas como tendremos que hacer en nuestro trabajo.

***La fallida autoconciencia de los jóvenes como estudiantes.***

El equilibrio existente entre mundo laboral y el educativo se ha roto. El paso por la universidad ya no garantiza una inserción laboral plena y rápida. La actitud de los estudiantes actuales también ha cambiado, y ya no impera la ley del esfuerzo y la

constancia. Esta idea surge durante los grupos de discusión y se explica a continuación. De este punto de encuentro se han sacado las siguientes conclusiones (ANECA, 2009).

La pérdida del valor de la universidad como promotor directo de la inserción laboral ha ocasionado el desinterés de los estudiantes por ella. Ya no se valora como antes la oportunidad de ir a la universidad. El hecho de aprender y adquirir una formación ya no es un valor en alza, dado que ya no es un puente de acceso al mundo laboral. Esto también ocasiona una falta de motivación e implicación en los estudiantes en relación a su proceso educativo. El objetivo de lograr un puesto de trabajo acorde a la formación y expectativas de la persona está detrás de esa falta de actitud.

En relación al vínculo entre conocimiento y estudiantes durante la universidad y después de ella, se ha visto que durante el periodo formativo, en muchos casos, los estudiantes solo buscan aprobar desaprovechando oportunidades de aprendizaje. Después del paso por la universidad, los egresados que deciden seguir formándose de forma formal, vía master, o informal, vía lecturas u otras formas, la relación que les une con el conocimiento es más nítida, al perseguir unos objetivos claros. Durante el periodo universitario el estudiante se deja llevar por la inercia de las clases, trabajos y exámenes, no trazando un camino claro que le lleve a diseñar un buen expediente curricular. La apatía y la pasividad se apodera de los estudiantes marcando su conducta y actitud en las clases limitando la participación en ella. También subyace una falta de responsabilidad por parte de los jóvenes universitarios: durante su proceso formativo aplazan la incorporación a la vida adulta, retrasando su emancipación económica del hogar familiar y la búsqueda de empleo. A esta falta de asunción de responsabilidad se une las dificultades durante el proceso de inserción laboral.

A modo de conclusión de este apartado, quiero señalar que he intentado ser fiel a los resultados que obtiene la ANECA con su investigación, ya que hay datos que he considerado importantes y oportunos para recogerlos en el presente trabajo. Sin embargo, otros datos, como los de este último apartado, considero que pueden

ser más polémicos y, por ello, cuestionables, ya que ofrecen una mirada del estudiante universitario negativa y estereotipada.

## **6. LA INSERCIÓN LABORAL EN LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL: DATOS. APROXIMACIÓN CUALITATIVA AL FENÓMENO DE LA MANO DE UNA EXPERTA**

No resulta fácil encontrar datos sobre la inserción laboral de los egresados universitarios provenientes de las propias universidades. Disponer de información actualizada en este sentido debería ser algo prioritario para las universidades. Los alumnos de nuevo ingreso deberían disponer de esta información a la hora de elegir carrera. Es cierto que una parte de esos nuevos alumnos saben de antemano en qué carrera se van a matricular, pero otra parte está indecisa y disponer de estos datos podría ser de ayuda a la hora de elegir.

En el caso de la Universidad de Valladolid, los últimos datos disponibles de la titulación de Trabajo Social son del curso 2007/2008, datos facilitados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Uva. Los datos nos muestran que la tasa de empleo en ese curso fueron del 67'34%. La tasa de adecuación al puesto de trabajo fue del 78'57%. Estos datos requieren de actualización. El Gabinete de Estudios y Evaluación de la Uva tiene previsto publicar nuevos datos el próximo año, ya que este estudio se llevará a cabo a los dos años de finalizar la primera promoción de graduados en trabajo social por la Universidad de Valladolid.

Desde el Ministerio de Educación se ha llevado a cabo un estudio sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios, publicado en 2014. De este estudio se extraen los datos desagregados por títulos y universidades, que se pueden

consultar en la página web del diario El País<sup>3</sup>. En el caso de la titulación de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid para el año 2014, el índice de inserción laboral se situó en el 69'5%. Ese nivel de inserción laboral representa uno de los más elevados de los títulos de ciencias sociales y jurídicas de la Universidad de Valladolid, solo superado por los titulados en Ciencias del Trabajo (80'8%), Administración y Dirección de Empresas (78'2%) y Psicopedagogía (72'3%).

Estos datos se corresponden con los diplomados y, en estos momentos todavía no hay datos disponibles sobre los nuevos graduados. Sobre los datos facilitados hay que resaltar que no se corresponden con una inserción laboral plena. Los datos indican el porcentaje de afiliados a la Seguridad Social, pero también incluyen aquellos trabajos no relacionados con la titulación. Por lo tanto, en este 69'5% se incluyen aquellos profesionales que están ejerciendo el Trabajo Social, pero también se incluyen aquellos titulados que se encuentran sobrecualificados para sus puestos de trabajo. Estos datos no facilitan una visión clara sobre la situación de nuestros egresados, puesto que no se sabe con exactitud qué porcentaje de titulados están ejerciendo una profesión para la que se han tenido que preparar académicamente.

Si nos centramos en el porcentaje mismo, y lo comparamos con el resto de universidades españolas que ofertan estudios en Trabajo Social, podemos ver que los titulados en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, en relación a su inserción laboral, se sitúan en la sexta posición de la lista por detrás de la Universidad Ramón Llull (con el porcentaje de inserción laboral más alto: un 81%), seguido de las Universidad de Lleida, Universidad de Barcelona, Universidad Pública de Navarra y Universidad de las Illes Balears.

### ***Aproximación cualitativa***

Para completar este apartado y profundizar en la temática que nos ocupa, se ha considerado pertinente consultar a una experta en materia de inserción laboral.

---

<sup>3</sup> Web del diario El País. Disponible en: <http://elpais.com/especiales/2014/carreras-con-mas-empleo/>



Para ello, se ha realizado una entrevista semiestructurada a través de un cuestionario enviado por correo electrónico. El punto de vista y el conocimiento que esta experta puede aportar al trabajo, se han considerado muy enriquecedores de cara a la investigación. La experta a la que me refiero es Inés Moya de la Calle<sup>4</sup>.

El cuestionario que se ha elaborado para desarrollar la entrevista (ver anexo X) contiene preguntas que van enfocadas a la área donde esta persona es experta y en la cual ejerce su labor profesionalmente. En este apartado me dedicaré a introducir una breve reseña laboral y formativa de la experta así como un análisis de sus respuestas al cuestionario.

Inés Moya de la Calle pertenece al área de empleo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, y ejerce su trabajo como orientadora laboral y coordinadora del mismo programa, combinando este trabajo con el de profesora asociada en el Departamento de Sociología y Trabajo Social en la Universidad de Valladolid. Sus servicios como coordinadora y orientadora laboral en la fundación comenzaron en el año 2006 y, como profesora asociada en el 2013. Su formación académica es de Licenciada en Sociología por la Universidad de Salamanca y además cuenta con formación especializada en Coaching e Inteligencia Emocional.

Para empezar, he querido que me cuente de primera mano qué trabajo se está llevando a cabo desde el área de empleo de la Fundación, qué recursos hay al alcance de los estudiantes y egresados y cómo estos recursos pueden ser de utilidad de cara a la inserción laboral. Su respuesta ha sido extensa, dado que es una institución que lleva a cabo muchas acciones.

Antes de hablar de los servicios y acciones, la experta resalta que el programa de orientación y formación para el empleo pertenece a la Fundación General de la Universidad de Valladolid, y no a la propia universidad. En cuanto a los servicios disponibles, existen dos principalmente: el servicio de orientación y el servicio de

---

<sup>4</sup> Se ha contado con la aprobación de la experta para poder explicitar su nombre y así, no cumplir con la norma de mantener anonimato.

formación. En el servicio orientación individual, los estudiantes y titulados de todas las disciplinas y niveles (grado, master y doctorado) pueden recibir asistencia individualizada con la técnica de orientación profesional. Las sesiones con ellos se orientan a facilitar los medios más adecuados para capacitar a la persona para la búsqueda autónoma de empleo. En el servicio de formación existen dos tipos de acciones: formación presencial y formación online. La formación presencial se compone de cursos y talleres, los cuales no son gratuitos. La formación online se enfoca a trabajar las competencias profesionales transversales, tales como capacidad de liderazgo, comunicación verbal y escrita, capacidad de trabajo en equipo, gestión eficaz del tiempo, etc.

A las preguntas sobre las demandas y necesidades recibidas, las demandas y necesidades detectadas, y los problemas detectados para la inserción de los estudiantes y egresados universitarios, las respuestas han ido encaminadas en una dirección: el miedo que llega al despacho es común a casi todas las personas que acuden. El desconocimiento sobre la forma de buscar trabajo, sobre qué hay fuera, etc., es un aspecto común a las personas que demandan orientación e información, y por este motivo se demanda información y contenido para poder encarar el proceso de inserción laboral. En el servicio se corrige el curriculum vitae, se repasan técnicas de búsqueda de empleo, se trabaja la entrevista, etc. El desconocimiento sobre los puntos fuertes y débiles de uno mismo, es un problema detectado también en la mayoría de solicitantes de orientación.

A la pregunta de si existen diferencias entre titulaciones en relación a su inserción laboral, la respuesta ha sido que toda diferencia aflora a partir del estudio del mercado laboral. Existen diferencias en la demanda de prácticas y de ofertas de empleo. Las titulaciones más demandadas por el mercado de trabajo son las ingenierías, especialmente las ingenierías informáticas. Entre las menos demandadas están las titulaciones humanísticas. También se resalta que las dos únicas titulaciones con las que no trabajan, ni siquiera gestionando prácticas, son medicina y enfermería, dado que tienen una inserción laboral muy alta.

A la pregunta de si existe un programa de preparación a los estudiantes durante el plan de estudios para afrontar su proceso de inserción laboral, la respuesta ha sido que no. Esta respuesta coincide con una de mis intuiciones y va acorde con una de las hipótesis del trabajo. La experta reivindica la formalización de materias, a lo largo de la carrera, para trabajar la inserción laboral. También reivindica la necesidad de orientación a lo largo de la carrera para hacer de guía de los estudiantes, así como llevar un asesoramiento continuo. Por parte, la experta considera que desde las facultades se debería hay que trabajar más la comunicación.

En cuanto a las preguntas dirigidas hacia el conocimiento que los estudiantes tienen sobre el servicio de orientación y si es suficiente dicho conocimiento, las respuestas han sido que no. El servicio no es demasiado conocido entre la comunidad universitaria, especialmente entre los estudiantes. Tampoco saben qué hacer para cambiar eso y cómo. Solo hay una persona para todo el servicio, teniendo que atender a todas las titulaciones de la Universidad de Valladolid. Esto hace imposible que atiendan a mucha más gente. En este sentido, Inés lanza una propuesta que va en la línea de la propuesta de mejora que pretendo introducir: solicitud de más orientadores especializados para poder atender a más demandas y con más profundidad.

También se ha preguntado sobre la colaboración del servicio de orientación con otras entidades, con vistas a favorecer la inserción laboral de los egresados. La respuesta a esta cuestión ha sido que todo el área de empleo comparte un único objetivo, mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de los titulados. El servicio de orientación laboral no tiene contacto directo con las empresas, pero sí el servicio de gestión de prácticas, por lo que la colaboración existe.

A partir de lo visto y expuesto hasta ahora, tanto en la entrevista como en la revisión bibliográfica, queda justificada la premisa de que existen necesidades no satisfechas en relación a la inserción laboral de los estudiantes y egresados universitarios. Ante esta situación, me he propuesto diseñar una intervención que

aborde estas necesidades. Considerando oportuno el siguiente proyecto para intervenir en esta realidad.

## **7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: “SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL EN LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIVERSITARIOS”**

### **7.1. TÍTULO**

“Servicio de acompañamiento y orientación sociolaboral en los procesos de inserción laboral de los estudiantes y egresados universitarios”

### **7.2. DESCRIPCIÓN**

El presente proyecto de intervención tiene como objetivo preparar al estudiante, en su último año de carrera, en la adquisición de estrategias y habilidades para encarar su proceso de inserción laboral. También supondrá un apoyo para el egresado universitario hasta completar su proceso de inserción laboral. Para ello, se cuenta con la figura del acompañante que, a través de distintas acciones siempre centradas en la persona y en sus necesidades, facilitará y acompañará en el proceso de inserción laboral.

### **7.3. JUSTIFICACIÓN**

Uno de los momentos más críticos en la vida de un individuo es el momento que llega cuando, tras finalizar su formación académica, debe incorporarse al mercado de trabajo y acceder a su primer empleo. La transición desde la universidad al mercado laboral ha dejado de ser un hecho enlazado y continuo desde la década de los setenta, apareciendo desde ese momento una serie de dificultades que contribuyen a la creación de una brecha que separa ambos mundos: el de la formación universitaria y el del mundo laboral. Actualmente, los procesos de inserción laboral se han convertido en un proceso complejo

que se trata de explicar desde las principales teorías explicativas sobre los procesos de inserción laboral.

En el actual contexto de crisis económica, el proceso de inserción laboral es más complicado, al tener más peso los factores ambientales y sociales que lo dificultan. El colectivo de titulados universitarios no sufre tanto las consecuencias de la crisis como la población con estudios inferiores: este colectivo no padece tanto la tasa del paro pero, en cambio, sí sufre la sobrecualificación. Se estima que uno de cada cuatro universitarios, es decir, el 25% de los titulados superiores, ejerce trabajos para los que no se requiere formación universitaria. Un dato sobrecogedor, sin entrar a valorar las tipologías de contratos laborales, ya que no es el objeto de este proyecto de intervención.

Las dificultades que se presentan para acceder al mundo laboral también afectan a otros espacios de la vida de la persona. Como apunta Martínez (2002, p.95), “la inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar”. En este sentido, el retraso en la incorporación al mercado laboral también supone un retraso en el acceso a la vida adulta, caracterizada por la emancipación del hogar de los progenitores.

A parte de estabilidad y seguridad económica, el trabajo tiene otros beneficios que se derivan del valor significativo que se atribuye al trabajo y de su valor social. En nuestra sociedad, el trabajo se consolida como un medio de acceso a servicios, y el no tener trabajo puede llevar a la persona a sufrir determinadas consecuencias psicológicas tales como depresión, aislamiento, falta de participación social, frustración, etc. Estas consecuencias no se viven de la misma forma por las personas, ya que variarán acorde a la personalidad del individuo y de los apoyos sociales con los que cuente y la calidad de los mismos.

El retraso prolongado al acceso a un trabajo de calidad y la finalización de la cobertura social puede llevar a la persona a un proceso de exclusión social.

La transición no solo se da de la universidad al mercado de trabajo, sino que también hay un periodo de transición en el que la persona pasa de asumir un rol de estudiante a un rol de miembro activo, laboralmente hablando. Este paso tiene unos rasgos y características típicas que se dan en estos procesos de transición. La primera característica de este proceso transitorio entre roles es la carga psicológica que conlleva, ya que supone el paso a la adultez madura y a la autonomía personal que se suele asociar a esta etapa. La segunda característica que marca el periodo transitorio en nuestros días es la situación de desventaja que presentan los egresados universitarios actuales respecto a los de épocas pasadas. En el pasado, los egresados universitarios tenían, en un porcentaje muy alto, trabajo asegurado. Ahora esta premisa de que tener una carrera te garantiza un buen trabajo, no se cumple. Antes el número de universitarios era reducido y la demanda de éstos era alta. Ahora, en cambio, las tornas se invierten, siendo el número de universitarios alto y la demanda de éstos, por parte del mercado, baja. La tercera y última característica general es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive de formas diversas por los egresados, ya que cada persona, en función de sus circunstancias y vivencias, gestiona mejor o peor el periodo transitorio. Es por ello, que creemos necesario crear un servicio que, partiendo del estudiante y/o egresado y centrado en él, pueda acompañarle en el proceso de adquisición de habilidades y competencias que faciliten su proceso de inserción laboral.

Desde la universidad se prepara a los estudiantes para que tengan un buen bagaje de conocimientos, se les dota de habilidades y competencias para ser buenos profesionales, pero no hay una preparación específica para que la persona gestione los cambios que se van a producir al finalizar los estudios, como se recoge en la investigación llevada a cabo por la ANECA (2009). El estudiante que siempre se ha preocupado por estudiar, y cuya actividad principal siempre ha sido esa, al finalizar la carrera puede encontrarse perdido,

sin rumbo y sin las competencias necesarias para poder afrontar la búsqueda de trabajo y el tránsito al mundo laboral. Muchos estudiantes nunca han tenido una toma de contacto con el mercado laboral y, por tanto, desconocen sus dinámicas y su funcionamiento. En esos momentos de transición suelen aflorar más inseguridades por no saber moverse en un escenario nuevo, nunca pisado previamente.

La Universidad de Valladolid, a través de su Fundación, cuenta con un conjunto de servicios y recursos relacionados con el empleo, dirigidos a estudiantes y titulados. Nos referimos especialmente al servicio de orientación laboral, cuyo principal objetivo es favorecer la inserción laboral de los titulados universitarios. Este servicio atendió en el año 2014 a 285 alumnos y titulados<sup>5</sup>. Si hacemos una lectura de este dato, vemos que no llega a toda la comunidad universitaria, ya que la Universidad de Valladolid mueve un gran número de universitarios y titulados: por ejemplo, en el curso 2014/2015, el número de alumnos matriculados en la Universidad de Valladolid ha ascendido a 23.468 alumnos, de los cuales 16.020 pertenecen al campus de Valladolid<sup>6</sup>. Desde este servicio de orientación laboral se intenta trabajar aquellos aspectos que favorecen la empleabilidad, aspecto que es trascendental para la incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, no existe un servicio o recurso, que bien puede servir de apoyo al servicio de orientación laboral, enfocado a las necesidades y problemas que surgen durante la transición entre los dos mundos.

El servicio que se impulsa desde este proyecto de intervención iría destinado a cubrir las necesidades propias del periodo de transición, preparando al estudiante desde su último curso para saber afrontar y manejar los cambios que se producen tras la finalización de los estudios universitarios. Acompañar a la persona y servir de guía, con la persona como centro de la intervención.

---

<sup>5</sup> Este dato ha sido proporcionado por el propio servicio, a partir de una entrevista semiestructurada que se ha llevado a cabo con uno de los responsables del mismo.

<sup>6</sup> Cifras extraídas de la página web de la Universidad de Valladolid.

Resolver dudas, disipar miedos, ayudar a superar inseguridades, derivar a otros recursos como el servicio de orientación laboral, dar respuesta a demandas, etc. En definitiva, necesidades que se experimentan en estos casos y para las que todavía no existe respuesta.

Las acciones derivadas del acompañamiento las llevaría a cabo una persona formada en el área de conocimiento y en el sector laboral en los que vayan a desarrollar su inserción laboral. En el caso concreto de este proyecto, que va a funcionar como proyecto piloto, se implementará en el grado de Trabajo Social, por lo que el acompañante será un trabajador social. El trasfondo de que el acompañante sea alguien que guarde relación con el título o área de conocimiento, está respaldado en la idea de que la persona que mejor va a ejercer de guía, el mejor acompañante para el camino hacia la inserción laboral, es alguien que conoce el campo de inserción al que te diriges, alguien que posiblemente ha tenido las mismas inquietudes y necesidades, y que conoce tanto las posibilidades como dificultades del propio ámbito laboral. A esto hay que sumarle las habilidades, capacidades, técnicas y herramientas con las que cuenta un profesional del Trabajo Social, cuyas funciones serían prestar apoyo y ayuda, asesorando al estudiante/egresado en los aspectos que le preocupen o le despierten interés, facilitando información sobre recursos para el empleo y la formación, elaborando la planificación conjunta de su proceso para la inserción laboral, ayudando a resolver aquellos problemas que impidan a la persona avanzar en su proceso, etc., sin perder de vista el respeto por la autodeterminación de la persona y el fomento del empoderamiento. Por estas razones, un profesional del Trabajo Social sería el perfecto acompañante de un estudiante y/o egresado universitario de Trabajo Social.

La figura del acompañante, en este caso, nuestro trabajador social, va a contar con un espacio físico fijo en la Facultad de Educación y Trabajo Social, para poder contar con la cercanía a los estudiantes, salvando las barreras que impiden acercar el servicio a las personas destinatarias.



#### **7.4. MARCO INSTITUCIONAL**

El servicio de acompañamiento y orientación laboral dirigido a estudiantes y egresados universitarios se llevará en y por la Universidad de Valladolid, desarrollándose un primer proyecto piloto en la Facultad de Educación y Trabajo Social.

#### **7.5. OBJETIVOS**

El objetivo general del presente proyecto de intervención es proporcionar: apoyo y acompañamiento al egresado y al estudiante en su último año del Grado de Trabajo Social para facilitar y optimizar su proceso de inserción laboral.

Los objetivos específicos son:

- Detectar las necesidades, dificultades y posibilidades específicas que tienen los estudiantes y egresados del Grado de Trabajo Social en su proceso de inserción laboral.
- Dar respuesta a las necesidades de los estudiantes y egresados a través de la figura del acompañante en el proceso de inserción laboral.
- Proporcionar al estudiante y al egresado las competencias y habilidades necesarias para su inserción laboral a partir de la asistencia a cursos y talleres, charlas y tutorías individuales y grupales.
- Asesorar en temas relacionados con el empleo y el mercado de trabajo y, dar a conocer los recursos disponibles sobre empleo.
- Asesorar sobre las posibles salidas laborales y formativas tras finalizar el grado.
- Dar a conocer el servicio de acompañamiento en la inserción laboral a la comunidad universitaria y de la figura del acompañante y los servicios que presta.

Los objetivos operativos son:

- Mejorar la calidad percibida de los alumnos y egresados de la universidad y sus procesos de inserción laboral.
- Incrementar la participación e implicación de los estudiantes y egresados en actividades formativas de su interés y orientadas hacia su inserción laboral.
- Acercar los recursos disponibles de la universidad y de otras entidades en materia de inserción laboral a los estudiantes y egresados.
- Organizar sesiones formativas a demanda de los estudiantes y egresados que respondan a sus necesidades e inquietudes de cara a sus procesos de inserción laboral.
- Colaborar con el Comité de Título de Trabajo Social en relación a las demandas y necesidades de los estudiantes y, con el área de empleo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de sus estudiantes y egresados.

#### **7.6. PERSONAS DESTINATARIAS**

El proyecto está diseñado para cubrir las necesidades de dos colectivos: por un lado, de los estudiantes de último curso del Grado de Trabajo Social de la Universidad de Valladolid; y, por otro lado, para los egresados de la misma titulación que aún no hayan conseguido completar su proceso de inserción laboral.

Indirectamente también se admitirán consultas de los estudiantes de cursos inferiores, pertenecientes al Grado de Trabajo Social, en relación a temas relacionados con empleo, inserción laboral y formación.

#### **7.7. LOCALIZACIÓN FÍSICA Y ÁMBITO TERRITORIAL**

El proyecto se va a desarrollar en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Tanto las actividades como las sesiones individuales y/o grupales tendrán lugar en la facultad.

El acompañante dispondrá de un espacio físico en la facultad para poder desarrollar sus funciones. Las actividades programadas también se llevarán a cabo en las instalaciones de la Facultad de Educación y Trabajo Social. Para el

desarrollo de otras actividades y acciones, se contará con las instalaciones de las instituciones y entidades colaboradoras en el proyecto.

### **7.8. ACTIVIDADES Y TAREAS**

Para el desarrollo del presente proyecto de intervención, se implementarán las siguientes actividades y tareas. Todas ellas estarán diseñadas, planificadas y desarrolladas por el acompañante del proceso de inserción laboral:

- Difusión y puesta en conocimiento del servicio y de la figura del acompañante a través de: el correo electrónico institucional de la uva; redes sociales (como Facebook, Twitter, etc.); carteles informativos distribuidos en la facultad.
- Primera sesión informativa en la sala de grados de la facultad. En esta sesión se informará del servicio, de los objetivos del mismo y de las posibilidades que ofrece, de los medios para contactar con el acompañante, de la localización del despacho y el horario, así como información de nuevos eventos y actividades que se ofrecerán desde el servicio.
- Diseño y puesta en marcha de una agenda de sesiones y seminarios formativos que respondan a las necesidades de los estudiantes y egresados universitarios. Sesiones y seminarios sobre desarrollo de habilidades sociales y competencias, sobre salidas laborales en colaboración con profesionales en esos ámbitos, sobre aspectos y materias que puedan ser complementarias a las clases, etc. Estas sesiones se irán llevando a cabo a lo largo del curso, evitando fechas comprometidas (vacaciones y exámenes). Los días previos a cada evento se dará la difusión para llegar al mayor número de personas. La agenda está abierta a posibles sugerencias de los alumnos, de los profesores y del Comité de Título. Estas nuevas propuestas se canalizarán a través de un proceso participativo entre estos agentes, durante una sesión donde cada agente expondrá aquello que considere importante para introducir mejoras.
- Tutorías individualizadas donde se aborden las necesidades y demandas que plantee el estudiante o el egresado.

- Tutorías grupales para abordar aquellos temas que se puedan tratar en grupo, usando el grupo como fuente de apoyo para sus miembros.
- Coordinación constante con otros agentes de la universidad, con agentes del ámbito del Trabajo Social que puedan contribuir a la inserción laboral, etc., siempre en aras de la mejora.
- Elaboración de la encuesta de evaluación de final de curso. Esta encuesta se hará llegar a los estudiantes y egresados que hayan participado en el servicio, a través del correo electrónico.

## 7.9. METODOLOGÍA

La cercanía con los estudiantes es un pilar fundamental y, en busca de esa cercanía, se favorece la accesibilidad del acompañante emplazando su zona de trabajo en la propia facultad. Con este gesto se pretende salvar la barrera de la distancia, que tanto perjudica a la participación, tratando de conectar mejor con los alumnos.

El profesional que va a realizar la función de acompañamiento tendrá a la persona como centro de interés y como centro de la intervención. El profesional deberá guiar su intervención en busca de la creación de un vínculo de confianza y apoyo con el estudiante y/o egresado.

El principal recurso con el que va a contar el acompañante son las sesiones individuales con el estudiante o egresado. En ellas se fomentarán las capacidades personales de la persona, trabajando aquellas áreas donde sea necesario, dando respuesta a las necesidades. Este trabajo individual se verá reforzado gracias a las tutorías grupales, donde el grupo se constituya como fuente de ayuda y apoyo.

El protocolo a seguir en las sesiones individuales se conforma por una serie de puntos clave: 1) Acogida: proceso que comprende desde el primer contacto en forma de demanda hasta el establecimiento de una relación. Este proceso requiere de tiempo, de una comunicación y un trato muy humano, de un

espacio cálido, etc. El principal error es obviar este punto clave del proceso y verlo como una simple demanda a la que se ha de responder; 2) Diagnóstico: es necesario como paso previo a intervenir, describir y plasmar la realidad personal con carencias, potencialidades, etc., sin caer en una estandarización del problema y su respuesta, y sin ver a la persona como sino tuviera recursos y capacidades suficientes, sino como un potencial agente de cambio de su situación personal; 3) Seguimiento: es necesario seguir la evolución de la persona y evaluar los efectos que está teniendo la intervención sobre ella; 4) Acompañamiento social: se entiende como un vínculo/relación establecida entre estudiante/egresado y profesional vista como un recurso que apoye la intervención en todo proceso. Entendido también como un hilo conductor, la noción de acompañamiento en el proceso de intervención considera que el profesional asuma una especie de tutelaje de la persona, pero a través de una relación horizontal basada en la confianza.

Otro de los pilares del proyecto es la participación de los destinatarios, bien sean estudiantes y/o egresados, bien sea el profesorado o a propuesta del Comité de título de Grado, buscando la participación como forma de empoderamiento e implicación en el proceso de inserción laboral. Tanto los estudiantes/egresados, como los profesores y los miembros del Comité, podrán reunirse para poner en común propuestas formativas, para analizar en qué se está fallando y qué se puede mejorar, con el fundamento de habilitar un espacio de reflexión entre todos, en el que cada agente se sienta escuchado. La participación de los estudiantes y/o egresados puede darse de dos formas: de manera pasiva acudiendo a las charlas y sesiones organizadas o, proponiendo y sugiriendo nuevas propuestas, siempre que sean de interés general.

#### **7.10. CALENDARIO DE TRABAJO**

La duración del proyecto va a estar ligada a la duración del curso académico, contando con los periodos festivos y vacacionales y los periodos de evaluación y exámenes. El curso académico que se toma como referencia para la elaboración del calendario y el cronograma es el 2015/2016.

La primera sesión informativa tendrá lugar la tercera semana después del comienzo del curso académico, dando lugar a que los alumnos se ubiquen y empiecen con la rutina de las clases.

La agenda de sesiones se elaborara en las dos primeras semanas desde el comienzo del curso, no quedando cerrada, a la espera de sugerencias por parte del resto de agentes. Las sesiones se irán sucediendo a lo largo del curso, evitando fechas próximas a los exámenes, siempre buscando la mayor participación. Las sesiones se fijarán una vez al mes, a la espera del aumento de la agenda. Siendo la segunda de las sesiones formativas, a efectos prácticos la primera sesión, denominada SESIÓN 1, en la segunda quincena de octubre.

A continuación presento el cronograma de sesiones para el curso académico, en el se observa que los meses se dividen por quincenas.

SESIONES \ MESES	MESES									
	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
SESIONES										
SESIÓN INFORMATIVA		■								
SESIÓN 1			■							
SESIÓN 2				■						
SESIÓN 3					■					
SESIÓN 4						■				
SESIÓN 5							■			
SESIÓN 6								■		
SESIÓN 7									■	

### 7.11. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto piloto nace desde la Universidad de Valladolid, a propuesta de los responsables de la Facultad de Educación y Trabajo Social. La propia Universidad delegará la gestión, planificación y desarrollo del proyecto en el profesional encargado de realizar el acompañamiento.

El profesional realizará una coordinación activa con el Comité de Título de Trabajo Social en relación a las demandas y necesidades de los estudiantes y,

en la organización de sesiones formativas. También se dará la coordinación con el área de empleo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, atendiendo al propósito anterior.

La difusión y puesta en conocimiento del servicio y de la figura del acompañante se realizará a través del correo interno de la universidad, redes sociales gestionadas por la facultad y la universidad, pega de carteles por la facultad, etc. Los días previos a la realización de las sesiones se hará difusión para llegar al mayor número de interesados.

#### **7.12. RECURSOS NECESARIOS**

El principal recurso es el profesional que lleva a cabo el proyecto. Este profesional deberá conocer las instituciones implicadas en la inserción laboral del colectivo, así como los recursos que hay disponibles a tal fin. No es necesario contar con experiencia previa, pero si deberá estar capacitado para gestionar de manera autónoma el proyecto. Para tal fin será contratado a través de un contrato de media jornada. Para facilitar la flexibilidad horaria y que todo el mundo que quiera pueda acercarse a él, su horario alternará mañanas y tardes, de lunes a viernes, con un total de 20 horas semanales, de manera que pueda llegar a todos los estudiantes del Grado de Trabajo Social y a los egresados.

El resto de recursos como el despacho, la conexión a internet, teléfono, ordenador, etc., los proporciona la propia universidad. La financiación del proyecto proviene de la universidad, siendo ésta la única financiadora.

#### **7.13. EVALUACIÓN**

Se llevaran a cabo dos tipos de evaluaciones, una cualitativa y otra cuantitativa de tipo procesual.

La evaluación cuantitativa se realizará a través del registro de las actividades, de los participantes y asistentes a las sesiones y las charlas, del número de

colaboraciones, del número de estudiantes que acuden a las tutorías individuales, del número de egresados que acuden al servicio y, en relación a éstos, se cuantificará cuántos de ellos han concluido su proceso de inserción laboral. También se tendrá en cuenta el número de derivaciones hechas hacia otros servicios y el número de la participación de otros agentes. Asimismo, se detallará las razones por las que los alumnos abandonan el servicio. En relación a las demandas y necesidades con las que acudan las personas al servicio, se llevará también el registro de éstas para, por un lado, obtener conocimiento sobre las necesidades y demandas más recurrentes y, por otro lado, para poder hacer frente mejor a las nuevas necesidades que vayan apareciendo, a través de la planificación de nuevas acciones, realizando cambios, destinando más recursos, etc.

La evaluación cualitativa se realizará a través de un cuestionario que se facilitará por correo electrónico a las personas atendidas en las tutorías individuales. Los estudiantes o egresados que acudan al servicio se les abrirá una ficha en la que aparecerán sus datos personales, entre ellos el correo electrónico. Al finalizar el curso se mandará un correo electrónico con un cuestionario que medirá aquellos aspectos relacionados con la satisfacción de los participantes, con el objetivo de ver qué se ha hecho bien y ver qué se puede mejorar, siempre encaminado a mejorar la calidad percibida de los asistentes al servicio.

## **8. REFLEXIONES FINALES**

La etapa universitaria es una de las mejores etapas en la vida de una persona, al menos en eso suelen coincidir la mayoría de individuos que cursan estudios universitarios. En mi caso particular también puedo ratificar esa afirmación. La entrada en la Universidad te abre las puertas a un mundo nuevo, un mundo lleno de saber y conocimiento, donde se conoce nueva gente. Para muchos, como ha sido mi caso, la entrada en la Universidad te abre las puertas de la independencia, dejando atrás el hogar familiar.



La etapa universitaria es una etapa bonita pero también breve. Cuatro años pasan muy deprisa, y sin apenas darte cuenta del paso del tiempo. Te inmiscuyes en las dinámicas de clases, trabajos, exámenes y prácticas, y cuando te quieres dar cuenta estás haciendo el Trabajo de Fin de Grado, último horizonte para la obtención del título.

Una vez que finalizas la carrera y con el título ya en tus manos te planteas nuevas opciones: seguir con la formación o empezar a trabajar. Muchas personas optan por seguir formándose realizando un master, haciendo otra carrera o preparándose unas oposiciones. El resto se decanta por empezar su trayectoria laboral. Aquí es donde empiezan las complicaciones.

Durante el periodo formativo adquieres conocimientos generales y específicos, aprendes e incorporas habilidades y competencias que son necesarias para ser un buen profesional; en definitiva, se abordan todos los aspectos necesarios para que seas un buen profesional y puedas desempeñar bien tu trabajo. A pesar de esta completa formación académica, existe una gran carencia en relación a la preparación para el periodo de transición entre la Universidad y el mercado laboral. Falta preparación y una guía en el camino hasta la inserción laboral plena. Este aspecto apenas se aborda en el paso por la Universidad, lo que supone un gran problema para los alumnos que terminan sus estudios y se sienten perdidos. En unas condiciones ideales, donde el mercado de trabajo demandara cuantiosos egresados y donde el proceso de inserción laboral fuera breve, este problema sería menos grave y menos traumático para los egresados, aunque siguiera existiendo. Pero en las circunstancias actuales, donde la inserción laboral plena resulta ser un proceso arduo y complicado, donde lo más probable es que al finalizar los estudios te encuentres sin trabajo o, donde trabajes en un puesto para el que no necesitas la preparación que has adquirido, resulta necesaria una preparación desde la Universidad. Dicha preparación debe enfocarse a la adquisición de habilidades y competencias que favorezcan la inserción laboral. Debe prestarse un apoyo en forma de acompañamiento donde se cubran las

necesidades propias de la transición, preparando al estudiante para afrontar y manejar los cambios que se producen al finalizar los estudios. Acompañar a la persona y servir de guía, con la persona como centro de la intervención. Resolver dudas, disipar miedos, ayudar a superar inseguridades, derivar a otros recursos como el servicio de orientación laboral, dar respuesta a demandas, etc.

Desde el programa de orientación laboral de la Fundación General de la Universidad no se da abasto para atender a todas las personas, así como tampoco se llega a todas. Inés Moya da la Calle, como coordinadora de este programa, considera que la inserción laboral no se trabaja desde la Universidad y reclama como propuesta de mejora la introducción de materias que aborden este tema durante la carrera, al igual que reivindica más personal especializado que atienda las demandas desde el origen, es decir, desde las facultades.

La motivación para elegir este tema se deriva de mi actual situación como futuro egresado y, de la preocupación que me produce mi propio proceso de inserción laboral. A lo largo de la carrera he echado en falta orientación sobre el tema. Gracias a la investigación, he podido corroborar las hipótesis con las que daba comienzo a esta andadura: en primer lugar, la falta orientación laboral existente; y, en segundo lugar, también he corroborado la hipótesis de que se puede mejorar en este aspecto y, para ello, he diseñado una intervención planteada para cubrir esa necesidad detectada.

En la intervención que se plantea en el trabajo se dota de gran relevancia la figura del Trabajo Social. En la detección de necesidades y en la forma de responderlas, en el acompañamiento durante el proceso de inserción, en la relación de ayuda y apoyo basada en la confianza, etc., es necesario y fundamental contar con las posibilidades que nos ofrece una disciplina como el Trabajo Social. Donde el principal centro de atención debe ser la persona, en este caso el estudiante o egresado universitario.

## **9. BIBLIOGRAFÍA**

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización*. Recuperado de <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Otros-documentos-de-interes/Insercion-laboral>

Braverman, H. (1983). Trabajo y fuerza de trabajo. En L. Toharia. *El mercado de trabajo: teorías explicativas*. Madrid: Alianza.

Collins, R. (1986). Las teorías funcionalistas y conflictual de la estratificación educativa. *Educación y sociedad*, 5, 125-198.

Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 119, 172-187.

Guerrero, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: Síntesis.

Martínez, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Granada: Universidad de Granada.

Pérez Eransus, B. (2004). El acompañamiento social como herramienta de lucha contra la exclusión. *Documentación Social*, 135, 89-107.

Requena, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo*. Madrid: CIS.

Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. Tesis doctoral. León: Universidad de León.

Salanova, M. et al. (1996). Motivación laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*, Vol. II (pp.215-249). Madrid: Síntesis.

Salvá, F. y Nicolau, I. (2000). *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.

Saturnino, J. (2013). Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social. *Informe del Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC)*, (Vol. II), 116-138. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades (2014). *Inserción laboral de los estudiantes universitarios*. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/10/20141028-insercion-laboral/20141028-insercion-laboral/20141028-insercion-laboral.pdf>

Solabarria, E. (Sin fecha). *Cómo hacer proyectos*. Bilbao: Bolunta. Recuperado de [http://www.bolunta.org/pdf/manual\\_proyectos.pdf](http://www.bolunta.org/pdf/manual_proyectos.pdf)

Thurow, L. C. (1983). Educación e igualdad económica. *Educación y sociedad*, 2, 159-171.

Web del diario El País. Disponible en: <http://elpais.com/especiales/2014/carreras-con-mas-empleo/>

Wenger de la Torre, M.D., Díaz Jiménez, R.M. y Navarro Yáñez, C. (2005). *El trabajo social en el siglo XXI. Inserción laboral, formación y empleabilidad de los en trabajo social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

## 10.ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO

En estos momentos me encuentro elaborando mi Trabajo de Fin de Grado sobre la inserción laboral de los egresados universitarios. El trabajo consta de dos partes principales: un diagnóstico y una propuesta de mejora. En la parte del diagnóstico me gustaría incluir el cuestionario que le envío. Creo que el conocimiento y la opinión de usted es muy importante y valiosa en la temática que he planteado.

Antes de usar la información del cuestionario, querría pedirle permiso para poder usar su nombre o si lo prefiriera usar el nombre del servicio al que pertenece, garantizando su anonimato.

Por último le agradezco la buena disposición que ha tenido, al acceder a realizar el cuestionario. Su tiempo es muy valioso y de nuevo le reitero mi agradecimiento por cederme parte de él.

#### PREGUNTAS:

1. ¿Qué trabajo lleváis a cabo con las personas que acuden al servicio? ¿Qué recursos tienen los estudiantes en este servicio? ¿Qué papel encarna el servicio, al que pertenecéis, en el proceso de inserción laboral de los egresados?
2. ¿Cuáles son las demandas más generalizadas? ¿Qué necesidades creéis que hay detrás de esas demandas?
3. ¿Cuáles creéis que son las principales dificultades que encuentran los estudiantes para incorporarse al mundo laboral de acuerdo con su formación?
4. ¿Hay diferencias entre áreas de conocimiento, disciplinas, estudios y grados, etc. en relación a su inserción laboral? ¿A qué crees que se deben esas diferencias?
5. En relación a los titulados en Trabajo Social ¿Cómo funcionan la bolsa de empleo y las prácticas para titulados?

6. Algunos estudiantes afirman que durante la carrera no se prepara a los estudiantes para dar el salto al mercado laboral. ¿Qué os encontráis en el servicio de orientación cuando acuden los alumnos o los titulados?
7. Después de tener tanta experiencia acumulada en el servicio ¿Qué puntos de mejora introduciríais en vuestro servicio?
8. ¿Cómo valoráis el conocimiento sobre vuestro servicio por parte de la comunidad universitaria, especialmente de los estudiantes? ¿Creéis que se conoce lo suficiente?
9. ¿Colaboráis con empresas u otras entidades, con la administración, con las oficinas de desempleo para mejorar la inserción sociolaboral de los estudiantes egresados? ¿Creéis necesario trabajar en colaboración con alguna entidad para mejorar la inserción de los estudiantes?
10. Estoy pensando en algunas alternativas de intervención que implicaran la presencia de algún profesional y/o experto que pudiera ayudar a los estudiantes, por ejemplo del grado de Trabajo Social, en su inserción laboral. Por ejemplo, he pensado en la figura del acompañamiento. En este sentido, la figura que desempeñáis como orientadores laborales, ¿podría ser complementaria, vía trabajo colaborativo, con la del acompañante, cuya función sería preparar al alumno para el periodo de transición entre universidad y mercado laboral hasta que logre una inserción laboral plena?
11. Hemos estado hablando un poco de cómo la universidad puede ofrecer servicios que ayuden a los estudiantes en el proceso de transición de la universidad al mercado laboral. Pero entiendo que no todo está en manos de la universidad. ¿Qué otros aspectos crees que están presentes en el momento actual que dificultan la inserción de los egresados universitarios? ¿qué propuestas de cambio y/o de mejora harías para que el contexto social fuera más amable para insertar laboralmente a los jóvenes universitarios?

De nuevo le doy las gracias por acceder a realizar el cuestionario. Estoy seguro de que la información que extraiga de él va a resultar muy útil para la investigación.

Reciba un cordial saludo,

Raúl García del Pozo