

**INSERCIÓN PROFESIONAL
Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.
UNA PERSPECTIVA MULTICULTURAL**



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los

derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

INSERCIÓN PROFESIONAL Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS. UNA PERSPECTIVA MULTICULTURAL

Oswaldo Lorenzo Quiles
(coord.)



Consulte nuestra página web: www.sintesis.com
En ella encontrará el catálogo completo y comentado

La publicación de este libro ha sido cofinanciada por las siguientes instituciones:



Instituto de las Culturas
de la Ciudad Autónoma de Melilla



Facultad de Ciencias de la Educación y del
Deporte de Melilla. Universidad de Granada



otri | OFICINA DE TRANSFERENCIA
DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



Unión Europea

Fondo Europeo
de Desarrollo Regional

Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación.
Plan Propio de Investigación y Transferencia (Universidad de Granada - 2019)

Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S. A.

© Oswaldo Lorenzo Quiles (coord.)

© EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid
Teléfono 91 593 20 98
www.sintesis.com

ISBN: 978-84-1357-057-0
Depósito legal: M. 91-2021

Impreso en España - *Printed in Spain*

Índice

SOBRE LOS AUTORES	9
PRÓLOGOS	15
<i>Pilar Aranda Ramírez, Enrique Herrera Viedma, Elena Fernández Treviño, Alicia Benarroch Benarroch, Juan Ángel Berbel Galera, Jesús Miguel Jornet Meliá</i>	
INTRODUCCIÓN	29
<i>Oswaldo Lorenzo Quiles</i>	
1. Calidad en la educación superior	37
<i>Alicia Benarroch Benarroch, Oswaldo Lorenzo Quiles, M.^a Ángeles López Vallejo</i>	
1.1. Concepto de calidad educativa	37
1.2. Calidad educativa universitaria. Una aproximación histórica	40
1.3. Concepto de calidad educativa universitaria	42
1.3.1. <i>Las dimensiones intrínseca y extrínseca de la calidad</i>	42
1.3.2. <i>Multidimensionalidad de la calidad universitaria</i>	43
1.4. Gestión de la calidad en las universidades	45
1.4.1. <i>Modelos internacionales de gestión de la calidad en las universidades</i>	47
1.5. Organismos evaluadores de la calidad educativa en educación superior	52
1.5.1. <i>Organismos evaluadores en Estados Unidos</i>	54
1.5.2. <i>Organismos evaluadores en América Latina y el Caribe</i> ..	55
1.5.3. <i>Organismos evaluadores en Europa</i>	56

1.5.4. Organismos evaluadores en el contexto español	60
1.6. Modelos de valoración de la calidad en educación superior	64
1.6.1. Modelo del Premio Deming	64
1.6.2. Modelo del Premio Baldrigen	64
1.6.3. Modelo de las normas de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO 900)	65
1.6.4. Modelo Europeo de Gestión de Calidad (EFQM)	65
1.6.5. Modelo Iberoamericano de Excelencia en la Gestión (FUNDIBEQ)	66
1.6.6. Modelo RUECA	67
2. Inserción laboral en el contexto internacional-multicultural	69
<i>M.ª del Carmen Olmos Gómez, Mónica Luque Suárez, Rafael López Cordero, Laila Mohamed Mohand</i>	
2.1. Inserción laboral y productividad	69
2.1.1. Inserción laboral e itinerario de inserción	72
2.1.2. Inserción laboral, productividad e innovación	73
2.1.3. Inserción laboral y empleabilidad	76
2.2. La educación superior y la inserción laboral	78
2.2.1. La educación superior y los egresados	82
2.2.2. La inserción laboral y los egresados	83
2.3. Los egresados de educación superior en la sociedad actual. Concepto y experiencias	90
2.3.1. La educación superior. El proceso de Bolonia	91
2.3.2. El proceso de Bolonia en la educación superior y la empleabilidad de los egresados	95
2.4. Recapitulando	101
3. Inserción laboral y seguimiento de egresados en el contexto internacional	103
<i>Verónica Guilarte, Pedro Jesús Ruiz-Montero, Francisco Javier Navarro, Antonia Navarro Rincón</i>	
3.1. Inserción laboral y seguimiento de egresados	103
3.1.1. Inserción laboral en educación superior	104
3.1.2. Desarrollo profesional de egresados	106
3.1.3. Importancia de la transferencia educativa en educación superior	109
3.2. Estudios de inserción laboral de diferentes agencias de calidad ..	111
3.2.1. La necesidad de los estudios de inserción laboral	111
3.2.2. Evolución de los estudios de inserción laboral	113

Índice

3.2.3. <i>Objetivos y metodología empleados por las agencias de evaluación</i>	115
3.2.4. <i>Resultados más significativos de las encuestas de inserción laboral</i>	116
3.3. <i>Análisis de proyectos sobre titulados universitarios y su relación con el mercado laboral</i>	119
3.3.1. <i>Estudios de referencia internacionales sobre titulados universitarios</i>	120
3.3.2. <i>Estudios de referencia nacionales sobre titulados universitarios</i>	123
4. <i>Estudio de seguimiento del alumnado universitario de grado y satisfacción de los empleadores. Análisis cuantitativo</i>	137
<i>Lucía Herrera Torres, María Tomé Fernández, Teresa María Perandones González, Laura del Carmen Sánchez-Sánchez</i>	
4.1. <i>Estudios de seguimiento de alumnado en el ámbito de la educación superior</i>	137
4.2. <i>Estudios sobre empleadores de egresados universitarios</i>	142
4.3. <i>Estudio empírico sobre alumnado universitario y empleadores</i> ...	145
4.3.1. <i>Objetivos</i>	145
4.3.2. <i>Método</i>	146
4.3.3. <i>Resultados</i>	151
4.3.4. <i>Discusión y conclusiones</i>	177
Anexo: <i>Cuestionario para empleadores de egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla (Universidad de Granada)</i>	188
5. <i>Seguimiento de egresados en educación superior. Perspectiva cualitativa</i>	195
<i>Francisca Ruiz Garzón, José Antonio Garzón-Guerrero, Ligia Isabel Estrada Vidal</i>	
5.1. <i>Metodología del estudio</i>	196
5.1.1. <i>Técnicas e instrumentos de recogida de datos</i>	196
5.1.2. <i>Población y muestra</i>	197
5.1.3. <i>Calidad de la investigación</i>	198
5.1.4. <i>Análisis de datos</i>	199
5.2. <i>Motivos de elección y abandono de la carrera</i>	199
5.3. <i>Becas y programas de intercambio</i>	203
5.4. <i>Idiomas y diversidad cultural</i>	207
5.5. <i>Experiencia universitaria de posgrado</i>	210
5.6. <i>Actividad laboral durante los estudios y primer empleo</i>	211

5.7. Valoración de la carrera y recomendación de los estudios realizados	214
5.8. Conclusiones	219
5.8.1. <i>Experiencia universitaria en los estudios de grado</i>	219
5.8.2. <i>Formación complementaria y de posgrado</i>	221
5.8.3. <i>Experiencia laboral de los egresados</i>	221
6. Seguimiento de egresados en educación superior: valoración de equipos directivos de centros educativos de educación infantil y primaria. Perspectiva cualitativa	223
<i>Silvia Corral-Robles, Verónica Albanese, Marina García-Carmona</i>	
6.1. Metodología del estudio	224
6.1.1. <i>Diseño y muestra</i>	224
6.1.2. <i>Entrevistas y procedimiento</i>	224
6.1.3. <i>Análisis de datos</i>	225
6.2. Resultados y discusión del estudio de seguimiento de egresados universitarios de titulaciones de educación en Melilla	226
6.2.1. <i>Categoría “Saber” (SB)</i>	227
6.2.2. <i>Categoría “Saber hacer” (SH)</i>	235
6.2.3. <i>Categoría “Saber ser” (SS)</i>	239
6.3. Conclusiones y recomendaciones: la perspectiva de los equipos directivos en Melilla	245
Anexo: Guion para la entrevista a los empleadores. Entrevista satisfacción equipos docentes sobre profesorado novel y en prácticas	248
Bibliografía recomendada	251

2

Inserción laboral en el contexto internacional-multicultural

M.^a del Carmen Olmos Gómez

Mónica Luque Suárez

Rafael López Cordero

Laila Mohamed Mohand

El presente capítulo trata de abordar la realidad social de la inserción laboral en sus dimensiones de internacionalidad y de pluralidad cultural. En pleno proceso de cambio social con un panorama internacional, a futuro, de inestabilidad laboral generalizada y con sociedades cada día más plurales, a la vez que unificadas, los alumnos acuden a los centros de estudios superiores en busca de una mayor capacitación que les facilite el acceso a actividades laborales. Las experiencias de los egresados de dichos centros pueden, y deben, facilitarnos pistas para implementar y mejorar su eficaz inserción en un mercado cada día más incierto y con una realidad laboral altamente competitiva. Las crecientes directrices de los estados-nación que, emanadas de agendas internacionales, generan un control estatal creciente del ciudadano, dificultan la empleabilidad fuera de grandes empresas internacionales, sus empresas secundarias o instituciones orgánicas estatales. Dichas empresas e instituciones necesariamente requieren de pautas pluriculturales que se adapten a las situaciones sociales de cada territorio, haciendo necesarias normas comunes que rentabilicen la productividad.

2.1. Inserción laboral y productividad

El concepto de inserción laboral, tal y como se conoce actualmente, dista mucho del de los estudios y teorías recientes, ya que, en los últimos años, ha habido cambios significativos, en la sociedad occidental actual, en la llamada sociedad de la información participativa. El uso extendido de la tecnología de la información y las comunicaciones, y, especialmente entre los futuros insertados, ha dado lugar a

un aumento considerable de la utilización, a través de medios tecnológicos de diversos términos como *aldea global*, *ciberespacio* y *sociedad telemática*; lo que ha supuesto varios cambios en la concepción de la inserción laboral. Esto hace que en la sociedad plural y cambiante, donde aparecen nuevas necesidades laborales y se desarrollan poblaciones multiculturales, proliferen nuevas profesiones fundamentadas en las actuales redes de comunicación existentes.

La inserción laboral debe potenciar, dentro de sus funciones en la educación superior, la formación al servicio de la sociedad, es decir: formar a los estudiantes no solo en conocimientos para su cualificación profesional y desarrollo como persona, sino también en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad de que dispongan de mejores oportunidades para su futuro (García-Blanco y Cárdenas, 2018). Todo ello desde un enfoque de transición en el que hay que potenciar los nichos de trabajo y la mejora de oportunidades laborales y enfocar de manera esencial:

- La transición de la educación superior hacia el empleo, teniendo en cuenta los cambios sociales en los que nos desenvolvemos y la evolución de la tecnología.
- La inseguridad con respecto al empleo, común en la actualidad, viéndose forzados a aceptar en numerosas ocasiones subempleos (tiempo parcial, contratos por tiempo limitado, subcontratos, contratos por obra, etc.) (García-Blanco y Cárdenas, 2018).
- Las necesidades multiculturales de empleabilidad, cuyas características difirieren en muchos casos de las disposiciones de las que parten y es necesario realizar reajustes.
- Fomentar la empleabilidad y la adquisición de competencias para generar un mercado productivo y una correcta incorporación a la sociedad a través de la innovación.

La vinculación entre la educación superior y la inserción laboral se centra en la interconexión con las empresas. La universidad se ha ido ajustando al marco de necesidades del mundo empresarial, por lo que aparecen el acuerdo de Bolonia y el concepto de competencias como máximos referentes en la inserción. El concepto *competencias* procede del concepto anterior denominado capacidades, y es modificado por el Estado siguiendo las directrices del acuerdo de Bolonia de unificar conceptos. La universidad debe centrarse en el compromiso de pensar su dimensión ética y su constitución en relación con el sector productivo en particular y con los problemas de la sociedad en general (Hernández, Alvarado y Luna, 2015).

Para conseguir la mejora de la inserción laboral desde un mercado productivo y plural (multicultural), la incorporación de las competencias en los estudios universitarios se genera como una consecuencia del proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), un elemento básico para la

formación en una sociedad cambiante que reformula sus demandas constantemente y que, a su vez, aspira a profesionalizar la formación universitaria acercando la universidad a la sociedad y al mundo laboral (Palmer *et al.*, 2009).

La formación de graduados debe integrar un conjunto de aprendizajes de carácter transversal o genérico que garanticen una buena incorporación al mundo del trabajo (Palmer *et al.*, 2009). La realidad demuestra que, en un mundo fomentado por la competitividad, con un avance tecnológico que cambia por instantes, con una gran estimulación virtual y siendo conscientes que los trabajos que se desarrollaran en el futuro, aún no se ha siquiera intuido el conjunto de competencias que se han de trabajar en la educación superior, que tienen que venir determinadas por un conjunto de competencias próximas a la formación en valores democráticos propios de una ciudadanía activa y preocupada por la inclusión social (Martínez y Esteban, 2005).

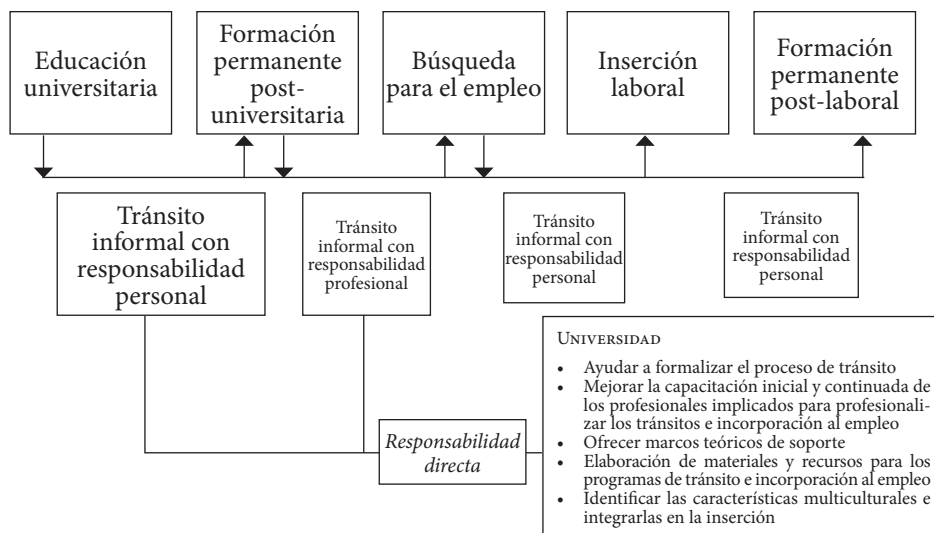


FIGURA 2.1. Vinculación de la universidad y tránsito a la vida laboral
 Fuente: adaptado de Expósito *et al.*, 2018

En la figura 2.1 se puede observar que la transición desde la universidad a la vida laboral está interconectada con la formación permanente. La inserción laboral, en un contexto plural y multicultural, debe implementarse en base a las competencias de desarrollo social y laboral adquiridas, no solo en la formación universitaria, sino también desde la potenciación de la formación permanente en base a las transiciones y a la toma de decisiones, que determinarán la empleabilidad y la productividad de los egresados.

2.1.1. *Inserción laboral e itinerario de inserción*

Se comenzará primero por el término *inserción laboral*, ya que son muchas sus definiciones, y se realizará una posible catalogación de la definición de dicho término:

CUADRO 2.1. *Definición de inserción laboral*

<i>Fuente</i>	<i>Definición</i>
Álvarez (1999)	Es un proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.
Blasco y Pérez (2003)	La inserción sociolaboral como algo más que la inserción laboral, se puede considerar, en definitiva, como la “culminación” del tránsito a un estado socialmente adulto en el que la independencia económica y la autonomía personal son algunas de las condiciones del logro del estatus de adulto. Ambas se logran habitualmente a través del empleo que, a su vez, permite a la persona decidir sobre distintos aspectos de su vida y poseer autonomía personal pero también social, en la medida que posibilita la integración y la participación en la comunidad.
Martínez (2006)	Es un referente claro de la integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales e independencia económica y personal, al tiempo que ofrece la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una unidad familiar.
Campos (2010)	Concepto complejo íntimamente relacionado con la vida de las personas y las circunstancias que les rodean; [...] idea de proceso o transición.
Rodríguez (2013)	Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida.
García-Blanco y Cárdenas (2018)	Está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal.

La evolución del término *inserción laboral* tiene múltiples connotaciones, pero el resumen que establecen García y Cárdenas (2018) engloba las características esenciales, como la transición (véase figura 2.1), la consecución de una vida social que permita la independencia y creación de autonomía y la trayectoria dentro del

mercado laboral. Para ello es importante saber desarrollar un adecuado itinerario de inserción.

Los itinerarios de inserción se establecen para actuar sobre todas las carencias de la persona y en los tiempos e intensidades que su diagnóstico aconseje. Por ello se establecen fases o etapas, que se personalizan, y que requieren de distintos mecanismos o dispositivos de actuación. Esos dispositivos son los que desarrollan tanto medidas de apoyo económico como acciones formativas o de orientación, de habilidades sociales, etc. A esos dispositivos también se les conoce como “estructuras de inserción”, puesto que son los mecanismos concretos que posibilitan las acciones de fomento de la inserción y, en consecuencia, se especializan en las distintas fases del itinerario. Las tres fases que se podrían configurar serían las siguientes (Bravo, 2003):

- Acogida, valoración y diseño del itinerario. En esta fase previa a la intervención, se realiza un análisis exhaustivo de las competencias, las necesidades y las expectativas de cada persona para definir su propio plan de trabajo. Dicho plan es suscrito mediante acuerdo para conseguir el compromiso en el cumplimiento de los objetivos por la persona y señalados en colaboración con el equipo. Paralelamente, se desarrolla un plan de tutoría y seguimiento individual que se mantiene a lo largo de todo el proceso.
- Prelaboral o formativa. En esta fase se pretende que las personas adquieran nuevas competencias y habilidades, según las elecciones definidas en el itinerario. Para ello se utiliza una amplia oferta de talleres formativos y ocupacionales cercanos a sus intereses, con horarios y tiempos flexibles.
- Laboral. En esta fase la persona se encuentra trabajando y se intenta que cada trabajador se comprometa con su plan de inserción ya definido de forma consensuada. Esta fase puede conllevar, asimismo, labores de capacitación (formación dentro de la empresa), así como de orientación, acompañamiento y seguimiento.

2.1.2. Inserción laboral, productividad e innovación

La literatura científica que vincula la inserción laboral y la productividad establece una estrecha relación entre la capacidad de innovación de una región y su capacidad de aprendizaje, enfatizando la necesidad de integrar el conocimiento con los diferentes elementos que constituyen los sistemas de producción e innovación. Además, considera que la universidad debe de estar vinculada con la empresa en procesos de producción e innovación, por lo que se debe potenciar la unión universidad-empresa desde la propia formación, a través de mecanismos como las prácticas y la extensión universitaria como forma esencial de apertura de la universidad y su proyección social. Así se tratará de responder a las necesidades de la comunidad. Las actividades de extensión deben focalizarse en acercar la

universidad a la comunidad, a través de cursos de extensión (Sanabria-Rangel, Morales-Rubiano y Ortiz-Riaga, 2015). Es importante reconocer la empresa, producto del nuevo paradigma, identificado como técnico-económico y caracterizado por la gran cantidad de información, cambios rápidos en los productos, capacidad de adaptación, con sistemas de producción y estructuras flexibles. Una empresa relacionada con la universidad, desde donde es posible gestionar el conocimiento conducente a innovación (Hernández-Arteaga, Alvarado-Pérez y Luna, 2015).

Las prácticas son otro elemento esencial de inserción laboral, ya que cubren una doble función:

- *Prácticas curriculares y extracurriculares.* Se centran en la implementación de las competencias y habilidades, adquiridas en la fase formativa teórica. Asimismo, cabe destacar que es un primer acercamiento a la empresa y que supone la carta de presentación del egresado para insertarlo laboralmente.
- *Prácticas de empresa.* El contrato en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Se requiere, además, que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Las prácticas de empresa se rigen por unas características que establece el Servicio Público de Empleo Estatal (disponibles en <https://bit.ly/3cSFGf4>), siendo necesario conocer las siguientes directrices:

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto que se va a desempeñar durante las prácticas.
- Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de estos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad

de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo convenio colectivo.

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

La relación positiva entre innovación y productividad se encuentra avalada por una abundante evidencia en la literatura científica. No es solo la innovación lo que supone el avance de las empresas, sino también la tasa de crecimiento de producción, y la cualificación que los trabajadores tienen influyen positivamente, de forma directa e indirecta, sobre la productividad de las empresas (Guisado, Villa y Guisado, 2016). En este punto, en la cualificación donde las universidades tienen un papel fundamental, la colaboración universidad-empresa (CUE) es parte de un proceso dinámico y cambiante, que es clave para la transferencia de conocimiento. Es un recurso vital no solo para generar innovaciones, sino también para que las empresas puedan ser cada vez más competitivas y las universidades logren adaptarse a los cambiantes requerimientos del sector productivo. Esto contribuye a cerrar la brecha entre la industria y la academia (Parra, Pastor y Gómez, 2015).

La universidad del siglo XXI, centrada en los avances tecnológicos y la innovación para la consecución de la productividad, debe plantearse la necesidad de desarrollar acciones más coherentes entre la educación superior, la sociedad civil y el sector empresarial, tanto público como privado, ya que la unión entre universidad y empresa debe fomentarse desde el comienzo de los estudios superiores. Este hecho debe traducirse en adecuados incentivos e indicadores de resultados, entre los que se destacan las propuestas de innovación, los proyectos de investigación y las tasas de colocación de egresados. Por otro lado, la visión endógena sobre el quehacer de la universidad plantea la necesidad de una transformación integral en la cultura institucional, sus procesos administrativos, académicos, curriculares, investigativos y de proyección social, que lleven a valorar la excelencia del servicio educativo y su

impacto en el desarrollo de la sociedad, como acción y compromiso incluyente, por lo que la calidad educativa forma un papel importante en la universidad. Por tanto, se proyecta una universidad con prestigio y reconocimiento nacional e internacional, con capacidad de adaptación al ritmo de las tendencias de la educación y la globalización; una universidad que contribuya a resolver los problemas apremiantes del ser humano en su contexto (Hernández-Arteaga, Alvarado-Pérez y Luna, 2015).

Una universidad es socialmente responsable cuando tiene capacidades de gestión, en la búsqueda de soluciones a las demandas de la sociedad; cuando asume una posición crítica sobre su realidad; cuando se ocupa del mejoramiento de la calidad de vida de la población; y cuando repiensa críticamente sus funciones sustantivas, convirtiéndose en una institución dinámica, eficiente y accesible a los sectores sociales, particularmente al sector empresarial y estatal. Las ganancias de productividad tienen una influencia en la mejora de los ingresos de los trabajadores, en los beneficios de las empresas y en la capacidad de compra de los consumidores (la competencia entre productores traslada parcialmente estas ganancias de productividad al mercado, provocando una reducción de los precios de los bienes y servicios que los consumidores compran) (Guisado, Villa y Guisado, 2016), y conforman un sistema que estructura y mejora en los ámbitos político, económico y educativo (Hernández-Arteaga, Alvarado-Pérez y Luna, 2015).

2.1.3. Inserción laboral y empleabilidad

Al igual que ocurría con el término *inserción laboral*, *empleabilidad* tiene una gran variedad de definiciones en la literatura existente.

Por ello, se van a intentar establecer unas características comunes. Una de las definiciones más extendidas de empleabilidad es la desarrollada por Weinberg (2004):

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida. La empleabilidad, por tanto, está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo. Las competencias profesionales son, por tanto, esenciales para la empleabilidad, y es en dichas competencias profesionales donde la Universidad debe poner su punto de mira e ir desarrollando estrategias que potencien las competencias más valoradas en el mundo del trabajo y que por tanto potencian la empleabilidad de quienes las poseen (García y Pérez, 2008).

Como consecuencia, podemos afirmar que los términos *inserción laboral* y *empleabilidad* son complementarios. Si la inserción laboral está más ligada al

contexto, a lo que demanda ese escenario, la empleabilidad está relacionada con la capacidad, con las competencias de cada individuo para acceder a ese empleo y responder adecuadamente a lo que se requiere (García-Blanco y Cárdenas, 2018).

Por ello, y siguiendo el resumen del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Público de 2016, se establece el siguiente cuadro resumen (cuadro 2.2) de las recomendaciones a los egresados universitarios y a las universidades.

CUADRO 2.2. *Recomendaciones para la empleabilidad*

<i>Egresados</i>	<i>Universidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Tras los años de formación universitaria, pensar cuáles son las competencias que consideran que son más valoradas en el mercado de trabajo, para, de esta forma, identificar sus puntos débiles y orientar su formación a lo largo de la trayectoria laboral. – Valorar en qué medida las universidades favorecen la adquisición de determinadas competencias que aumentarían su empleabilidad. – Determinar las competencias que convendría desarrollar y que, por lo general, no forman parte de los modelos educativos de las universidades. – Identificar cuál es su situación relativa al empleo y la educación universitaria respecto a la generalidad de los titulados universitarios de su propia rama y de otras ramas de conocimiento. – Hallar los métodos y medios más efectivos para la búsqueda de empleo, así como el reconocimiento de los requisitos y factores clave que se demandan en las ofertas de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Valorar en qué medida están cumpliendo con su cometido en la formación y adquisición de competencias por parte de sus egresados, de acuerdo con su modelo educativo. – Identificar los gaps entre las competencias que sus egresados declaran que obtienen en la universidad y las que les demanda el mercado de trabajo. – Valorar el nivel de satisfacción de sus estudiantes con la formación recibida, por tipo de estudios, y aquellos aspectos que corresponden a sus fortalezas, y los que son identificados como debilidades. – Llevar a cabo ejercicios de comparabilidad para conocer su estado respecto al resto de instituciones (<i>benchmarking</i>). – Desarrollar acciones para evaluar la adecuación de las metodologías educativas a la adquisición de las competencias que se pretenden proveer a los estudiantes según el modelo educativo de cada universidad. – Abrir vías de comunicación con los empleadores para mejorar la inserción laboral de sus titulados y poner en valor sus competencias. – Desarrollar acciones para mejorar la efectividad de los servicios de prácticas y empleo y los mecanismos para la inserción laboral de sus titulados. – Desarrollar acciones para mejorar la formación en el marco del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Fuente: elaborado a partir de las recomendaciones de Michavila *et al.*, 2016

La empleabilidad por tanto es importante por ser algo personal y depender de las actitudes y aptitudes del sujeto, ya que las competencias es otro valor que

se ha de considerar dentro de la empleabilidad. Por ello es importante capacitar al egresado de tres herramientas clave en su formación para el desarrollo de su empleabilidad, que son: adquirir una serie de conocimientos (aptitudes) o “saber”, desarrollar unas habilidades prácticas (aptitudes) o “saber hacer” y las actitudes el “ser”.

2.2. La educación superior y la inserción laboral

La universidad viene, desde hace tiempo, aunando esfuerzos para dar respuesta a las demandas sociales con respecto al contexto socioeconómico. Siempre le ha perseguido ese debate. La educación superior ha sido pieza clave en la producción y la adquisición del conocimiento. En los tiempos que corren, las instituciones educativas superiores han dejado de estar orientadas principalmente a la formación de élites y se han transformado en el motor principal de la movilidad social y económica de los individuos.

La sociedad necesita dotarse de capital humano, necesita personas cualificadas que obtienen su formación en la universidad; pero a la vez, la universidad necesita retroalimentación, es decir, obtener recursos económicos para poder responder a esa demanda social y poder controlar una realidad: que los universitarios comienzan a encontrar dificultades en la empleabilidad acordes con su formación.

La educación superior se ha encontrado y se encuentra sometida a los acontecimientos que van sucediendo con los cambios derivados de la necesidad de formar profesionales que respondan a las exigencias de un mercado laboral en continua transformación. En la sociedad que nos ha tocado vivir, en estos momentos, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), los efectos de la globalización, la administración del conocimiento, el consumo compulsivo *online*, etc., hacen que sea imprescindible una enseñanza superior totalmente distinta a la que se ha venido realizando.

Este marco educativo debe enfocarse al mercado laboral, complejo, diverso, sin fronteras, con la adquisición de competencias necesarias para poder afrontar la empleabilidad de los egresados. La inserción laboral está relacionada con las aspiraciones de las personas por lograr un empleo acorde con la titulación adquirida, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, e incidiendo en el desarrollo personal.

En relación con la educación de los jóvenes, se viene realizando un doble discurso: desde la típica frase de que sobran maestros y faltan fontaneros hasta la petición urgente de población con nivel de estudios que pueda solucionar los problemas. La postura que se ha defendido desde las políticas públicas e instituciones educativas ha sido establecer un nivel de estudios de calidad y, a la vez, realizar aumentos de los precios que los estudiantes deben pagar por la educación.

En el Comunicado de Lovaina, adoptado por la Conferencia de Ministros Europeos Responsables de la Educación Superior, el 28 y 29 de abril de 2009, se recogía:

En la década que culmina en 2020, la Educación Superior europea contribuirá de manera fundamental a la realización de una Europa del conocimiento que sea altamente creativa e innovadora. Ante el reto de una población que envejece, Europa solo podrá triunfar en este empeño si aprovecha al máximo el talento y la capacidad de todos sus ciudadanos y se implica plenamente en el aprendizaje a lo largo de la vida además de ampliar la participación en la Educación Superior (p. 1).

A esto hay que añadir el debate en torno a la relación entre la universidad y las necesidades por parte de las empresas. El problema surge porque vivimos en un hábitat inestable, y eso hace que seamos más inseguros, ya que las transformaciones que se producen en el mercado laboral hacen que sea difícil adecuar los conocimientos universitarios a las demandas empresariales, debido a la transformación de los planes de estudio, métodos docentes, etc.

En este mundo tan volátil y global no se puede conocer, con tanta certeza, las necesidades de titulados, y tampoco podemos incrementar el ritmo de producción de las universidades como si de una empresa se tratara.

Al hilo de dichas tensiones, la universidad se sigue viendo presionada, culpán-dola de mirarse el ombligo. Esto viene marcado por el momento económico que se viva, es decir, si hay un mayor número de desempleados y coincide con una expansión de titulados, a la universidad se le reclama mayor ajuste a las características del mercado, sin embargo, cuando la situación es menos acuciante, las presiones externas se vuelven más débiles.

Si se plantea el problema desde el punto de vista de las instituciones de educación superior, este enfoque social exige que se deban planificar sus propuestas de formación desde los estudios de inserción laboral, plantearse cuáles son las necesidades de ahora, qué profesionales y qué competencias concretas necesita la sociedad, es decir, desarrollar aquellas competencias en las que el estudiante sea capaz encontrar y/o permanecer en el mejor empleo posible, y, con ello, promoverle la necesidad de una inversión en su trayectoria profesional como exigencia para la empleabilidad. Desde este prisma, podemos entender la perspectiva economicista en los principios del capital humano que fundamentan las reformas actuales de la educación superior (Romero y Núñez, 2014).

Un graduado universitario, lo que desea al finalizar sus estudios es conseguir un empleo satisfactorio e imperecedero. Y, sin embargo, estos se quejan de las carencias que tienen en cuestiones de empleabilidad, a nivel de competencias que le requieren para el trabajo. Achacan a la universidad dicha carencia. Por ello, se quiere que las titulaciones oficiales aporten al alumnado la formación necesaria

para que obtengan y puedan adaptar sus competencias a situaciones nuevas, de manera que le garanticen la empleabilidad (Camacho y Medina, 2012).

La empleabilidad se ha convertido en una acción prioritaria para las universidades tras el proceso de construcción europea. Esto ha generado transformaciones en la organización de las universidades. Por ejemplo, ha hecho que las competencias sean un referente para favorecer la inserción laboral de los graduados.

Con la llegada del proceso de Bolonia hacia el EEES, se desarrollan las competencias en las enseñanzas universitarias, con lo que se aspira a profesionalizar la formación universitaria acercando la universidad a la sociedad y al mercado laboral. Aunque el concepto de competencia puede abarcar varios significados, en el contexto al que nos referimos, se entiende por competencia la capacidad aprendida para realizar de manera adecuada una tarea, función o rol, relacionada con el ámbito particular de trabajo que integra conocimientos, habilidades y actitudes (Carreras y Perrenoud, 2005).

Con la Declaración de Bolonia en 1999, se pretendía hacer frente a las exigencias que la globalización y el cambio tecnológico están generando, y, con ello, a la inserción laboral de los graduados en Europa. Por tanto, la educación superior se va a encontrar sometida a procesos de cambios importantes ante los nuevos retos laborales y competencias que se están demandando. Dichos cambios le permitirán adaptarse con flexibilidad a los nuevos contextos laborales.

A raíz de ello, en el mismo Comunicado de Lovaina citado anteriormente se determinaba que:

La Educación Superior europea se enfrenta además al gran reto y a las oportunidades subsiguientes de la globalización, así como a la aceleración del desarrollo tecnológico, con nuevos proveedores, nuevos alumnos y nuevos tipos de aprendizaje. El aprendizaje centrado en el alumno y la movilidad ayudarán a los estudiantes a desarrollar las competencias que necesitan en un mercado laboral cambiante y les facultarán para convertirse en ciudadanos activos y responsables (p. 1).

También vincula el hecho de adquirir competencias en la educación superior con la empleabilidad del alumno:

Puesto que el mercado laboral requiere niveles de capacidad y competencias transversales cada vez mayores, la Educación Superior deberá dotar a los alumnos de las necesarias habilidades y competencias y los conocimientos avanzados a lo largo de toda su vida profesional. La empleabilidad faculta al individuo para aprovechar plenamente las oportunidades del cambiante mercado laboral. Aspiramos a elevar las cualificaciones iniciales, así como a mantener y renovar una mano de obra cualificada a través de una cooperación estrecha entre administraciones, instituciones de Educación Superior, agentes

sociales y alumnos. Esto permitirá a las instituciones responder mejor a las necesidades de los empleadores y que éstos comprendan mejor la perspectiva educativa. Las instituciones de Educación Superior, junto con las administraciones y los empleadores, mejorarán la provisión, accesibilidad y calidad de sus servicios de orientación profesional y de empleo para alumnos y graduados (p. 4).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2012), para aunar fuerzas se necesita que los Gobiernos y las empresas trabajen conjuntamente para recopilar información sobre la demanda de competencias. Con dicha información, podrán elaborar programas de estudio actualizados y facilitar información para los sistemas educativos.

De lo expuesto, podemos decir que hay que tener en cuenta las consideraciones demandadas por los empresarios, con respecto al mercado laboral, para delimitar el aprendizaje de los estudios. También es importante clarificar lo que el estudiante ha aprendido durante su formación universitaria, ya que se presupone que ha superado tal aprendizaje tras su evaluación. A estos fines obedecen los marcos de cualificaciones. Si se compararan los niveles de aprendizaje delimitados en los marcos nacionales e internacionales, se estaría facilitando al empresario la posibilidad de conocer los resultados de aprendizaje y el nivel al que ha llegado un estudiante en otro país (Camacho y Medina, 2012), y con ello, se podrían establecer comparativas y obtener distintas soluciones al problema.

La educación superior también se identifica como ámbito clave para el crecimiento económico y el desarrollo social. No se deben olvidar las ventajas de obtener un grado universitario, por una parte, y que el hecho de que haya más graduados ha cambiado las ofertas de empleo en el mercado laboral, con graduados cada vez más cualificados, lo que implica la aparición de nuevos tipos de trabajos.

A raíz de ello, los análisis prospectivos sobre las necesidades de formación y adecuación a la dinámica laboral prevén que la inserción laboral requerirá de niveles más específicos de capacitación profesional (Romero y Núñez, 2014).

La universidad está viviendo una revolución, ya que tiene que adaptarse a los acontecimientos que la sociedad está viviendo al incorporar entre sus objetivos la formación para la inserción laboral. La formación que se imparte ahora en nuestras universidades va orientada en ese camino.

Tal como indicó la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 1998), hay que:

Reforzar los vínculos con el mundo del trabajo, analizar y prever las necesidades de la sociedad, analizar las posibilidades de aprendizaje profesional y de combinación de estudios y trabajo, el intercambio del personal entre el mundo del trabajo y las instituciones de Educación Superior y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales (p. 8).

2.2.1. La educación superior y los egresados

El diagnóstico que presentaba la educación superior en España era bastante negativo desde el punto de vista de la empleabilidad. La universidad española ofrecía una escasa adaptación a los perfiles profesionales que demandaba la sociedad, de manera que sus egresados eran graduados con una formación teórica y poco profesional si se comparaba con lo que se demandaba. De hecho, datos ofrecidos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004) muestran la baja valoración que tenían los empleadores españoles de la preparación de los egresados universitarios al empezar a trabajar. Estos datos se producen a raíz de una recesión demográfica que en los últimos años ha incrementado la competencia entre universidades. Se implanta el EEES, presionando a las universidades para ofrecer al alumnado una mejora en la empleabilidad (Comunicado de Lovaina, 2009).

El tránsito de los estudiantes a la vida laboral es uno de los fenómenos más inquietante con respecto al futuro de la sociedad. En ello tienen que ver instituciones sociales como el sistema educativo, la familia y el tejido laboral. En tiempos de crisis económica se le ha achacado a la universidad el papel de fabricar gente parada, es decir, se le recriminaba generar una situación de sobreeducación.

Las expectativas de los estudiantes cuando deciden continuar con su formación académica en la universidad tienen como fin adquirir más conocimientos a nivel de desarrollo personal y/o vocacional o conseguir en un futuro un empleo estable.

Ante dicha demanda que los jóvenes y sus familias realizan a la universidad, esta no puede permanecer de espaldas a la realidad, especialmente en una sociedad en continuo cambio, como la actual, con cifras de desempleo elevadas y con la incertidumbre de si el título obtenido garantiza el acceso a un trabajo, a veces con datos negativos.

Pero frente a ello, estaba la otra visión de los jóvenes y sus familias que pensaban que un título es “para toda la vida” y que no había que atacar a las universidades desde ese prisma. También hay que añadir que el tener una carrera académica enriquece a nivel personal y eso genera una sensación de satisfacción individual, que para una parte de los jóvenes pueden ser incluso más importante que la propia situación de sobreeducación universitaria.

Autores como Ballarino, Bernardi y Panichella (2013) afirman que los individuos con niveles educativos altos que no le vienen por adscripción social, sino por iniciativa propia, hacen que el mercado de trabajo funcione de manera meritocrática, es decir, que los jóvenes que llegan a la universidad procedentes de familias con niveles socioeconómicos bajos están fuertemente movidos por la motivación. Por tanto, aquellos estudiantes que finalizan el grado universitario y consiguen insertarse laboralmente no provienen todos de familias acomodadas.

Es destacable que, en dicha inserción, el origen social ya no es un discriminante, como lo era en niveles educativos previos. Lo que parecía que influía en los niveles educativos anteriores ahora desaparece en la universidad, y esto se conoce

como *waning effect* o efecto menguante. Dichos factores dan cuenta de esta disminución del papel del origen social en la inserción laboral de los universitarios (Torrents y Fachelli, 2015).

Con ello cabe preguntarse si las universidades ofrecen las mismas oportunidades a todos los jóvenes, independientemente de su familia de origen, o, por el contrario, refuerza aún más las desigualdades. Haciendo un balance desde las distintas corrientes, en función del paradigma analizado, se encuentra en primer lugar, desde un enfoque funcionalista, el sistema educativo como distribuidor entre el alumnado de las funciones necesarias por la división del trabajo en un marco meritocrático, es decir, que todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de acceso independientemente del origen social de sus familias. Y, en base a esto, se distribuirían las posiciones sociales.

Posteriormente, desde la corriente marxista, se formularon las teorías de la reproducción, que ponían el acento en la escuela, como elemento discriminante y reproductor de las desigualdades sociales, ya que ofrece distintas oportunidades de acceso y de resultados en función de su origen social. Dichas investigaciones muestran el sistema educativo como un sistema social que reproduce en los hijos las diferencias sociales de sus padres.

Cuando se habla de la democratización de la educación superior, se hace desde el acceso a la misma por parte de los distintos estratos sociales, basándose en el indicio de que poseer más educación era beneficioso para los individuos y, por tanto, para la sociedad.

Más adelante, desde mitad del siglo xx hasta la actualidad, una mayoría de estudiantes universitarios han sido los primeros de su familia en ir a la universidad. Esto no es incompatible con que los hijos de padres con mayor nivel de estudios tengan mayores oportunidades de acceder a la universidad. Así pues, en este periodo se encuentra una universidad accesible, es decir, los estudiantes provienen de clases medias y bajas.

Se podría afirmar que esta presencia de hijos de clases medias profesionales en la universidad es un reflejo de la evolución de nuestras sociedades. Aunque la composición social del alumnado de la universidad se ha mantenido constante, este se va pareciendo cada vez más al de la sociedad en la que vive, y ello se debe a la transformación que sufre la sociedad más que a la propia la universidad. Y hay que añadir que este fenómeno es mayor en el caso de las mujeres. Se ha observado que la presencia en la universidad de las mujeres desde mitad del siglo pasado empezó siendo más “elitista” y terminó siendo menos que la presencia de los hombres (Fachelli y Planas, 2014).

2.2.2. La inserción laboral y los egresados

Hasta ahora se ha visto que en la trayectoria universitaria se ha producido una homogeneización en lo que se refiere a las diferencias de clase, es decir, el alumnado no

ha sentido una distinción de clase social a la hora de acceder a la universidad. Si, al hablar del concepto de *habitus* de Bourdieu (1984), lleváramos a la familia de origen a la universidad, podríamos ver que el paso por esta hace que las relaciones sociales, las experiencias que han podido vivir, los conocimientos adquiridos, etc., contribuirían a forjar un proceso de socialización que justificaría esa homogenización.

A su vez, este proceso haría que los graduados que no pertenecen a las clases altas, es decir, los hijos de padres poco pudientes, a la hora de la empleabilidad, puedan ocupar puestos relevantes, de responsabilidad, y generar con ello una manera distinta de establecer la clasificación social.

Por tanto, si queremos ver el papel que tiene la universidad en el proceso de estructuración social definido principalmente con base en la ocupación de los individuos, es necesario dar cuenta de la inserción laboral de los graduados a lo largo de la democracia de manera formal.

En este análisis, la ocupación y la educación de los padres son factores influyentes en el hijo cuando este tiene que decidir una ocupación y, a su vez, depende de su propio logro educativo, al constituir la educación un mecanismo de estratificación, y al depender dicha educación de las desigualdades persistentes en función de su origen social (Shavit *et al.*, 2007). Dicho de otro modo, el nivel educativo y el origen social de un individuo condiciona la ocupación del individuo y su futura estructuración social.

Tradicionalmente, cuando se analizaba la movilidad ocupacional y la estructura social se asociaba, por un lado, al factor de ocupación a la dimensión económica, y, por otro, al nivel educativo a la dimensión cultural. Partiendo de estas premisas, cuando se habla de los factores económicos de obtención de estatus, por ejemplo, la ocupación de los padres, se dan dos tipos de influencias:

- Una sería las influencias vinculadas a los recursos económicos disponibles por joven para invertir en estudios superiores, es decir, una mayor categoría ocupacional significa mayores recursos económicos y en este sentido una mayor capacidad de hacer frente a los gastos que puede ocasionar un nivel educativo superior.
- Por otro lado, las expectativas de estatus ligadas a lo que se conoce como la aversión al riesgo (Goldthorpe, 2007), es decir, la reticencia a no superar el nivel alcanzado por los padres y, por tanto, tener un umbral mínimo a superar.

A continuación, autores como Torrents y Fachelli (2015) afirman que los factores culturales, es decir, el nivel formativo de los padres, pueden ejercer influencia en los hijos para la obtención de estatus en dos aspectos:

- a) Las habilidades y las aptitudes repercutirán en el logro educativo, permitiendo, por tanto, el acceso a ocupaciones semicualificadas o cualificadas.

- b) Las aspiraciones ligadas a las normas sociales pueden generar diferencias en la ambición ocupacional entre personas con diferente origen social.

En la figura 2.2, estos autores representan el proceso de obtención de estatus social según el factor del origen social familiar del individuo y su ocupación actual y el nivel educativo alcanzado por el sujeto. Es importante analizar este proceso para ver la evolución de los graduados con respecto a la inserción laboral desde el prisma de la transformación social y educativa, y poder conseguir, según el Comunicado de Lovaina (2009):

Por tanto, enfatizamos las características sociales de la Educación Superior y aspiramos a ofrecer igualdad de oportunidades en una educación de calidad. El acceso a la Educación Superior debe ampliarse fomentando el potencial de los alumnos de grupos infrarrepresentados y proporcionándoles las condiciones adecuadas para que puedan terminar sus estudios (p. 3).

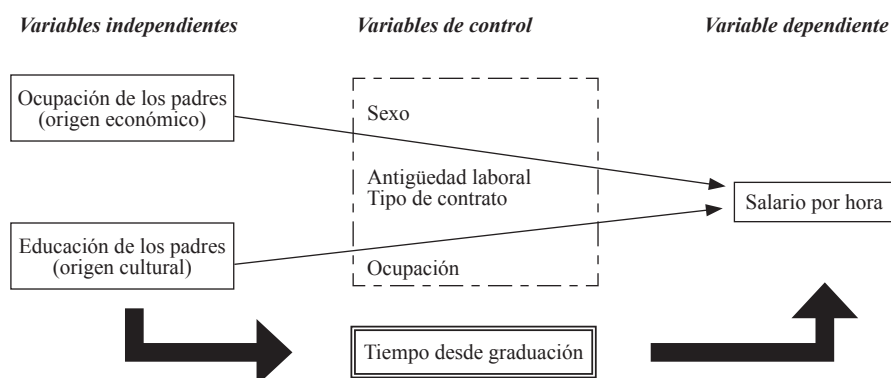


Figura 2.2. Proceso de obtención de estatus social

Fuente: Torrents y Fachelli, 2015

En este sentido, resulta necesario que los diferentes aspectos que forman parte de la realidad laboral, familiar y social de los graduados universitarios deban ser analizados para poder orientarlos y poner en marcha la maquinaria que permita optimizar la inserción laboral. Esta realidad deriva en la necesaria atención no solo del efecto que produce el desempleo, sino también, en palabras de García-Blanco y Cárdenas (2018), hay que hacer hincapié en:

- La transición de la educación superior hacia el empleo, ya que es un paso importante en la vida de los egresados.

- El desequilibrio entre ciertos ámbitos de estudio y la demanda de graduados, es decir, hay sectores profesionales en los que la formación que se oferta no se adapta a las profesiones demandadas, o no poseen los conocimientos y destrezas al mismo ritmo que evolucionan en determinados sectores.
- La inseguridad con respecto al empleo, generando con ello que los egresados acepten subempleos.

A raíz de lo comentado y siguiendo con el objetivo de nuestro apartado, queremos analizar cómo es la inserción laboral de los graduados universitarios para poder comprobar también el papel principal que tiene la universidad en esta faceta, donde no se ve que el origen social y familiar pueda ser un obstáculo para ello, y, por tanto, se permite una movilidad social.

Cómo están distribuidas geográficamente las universidades españolas determina las condiciones generales de acceso territorial de la población a la educación universitaria, estableciendo una igualdad de oportunidades entre los estudiantes a la hora de acceder a dicho servicio universitario, a través de la proximidad territorial de la oferta educativa pública y por el sistema de ayudas al estudio. Gracias a esto, se permite el acceso a la universidad de aquellos jóvenes que carecen de medios económicos para pagar la matrícula y los gastos derivados de seguir los estudios.

Desde la perspectiva del sistema universitario español (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas –CRUE–, 2019), diferentes informes de los empleadores señalan distintas opiniones al respecto, en sentido negativo en el nivel de cumplimiento de la universidad española en este ámbito. Estas disfunciones se refieren a cuestiones como:

- a) La presencia de una elevada tasa de desempleo de los egresados universitarios, en comparación con los países del entorno, incluso en etapas expansivas del ciclo económico, y de una sobreproducción de egresados universitarios.
- b) La existencia de una tasa de sobrecualificación o subempleo excesiva.
- c) Un desajuste entre las capacidades y las habilidades de los egresados universitarios y las necesidades específicas de los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores.

Autores como Michavila, Martínez, Martín y García (2018) señalan que la mayoría de las definiciones actuales no solo argumentan resultados de empleabilidad, de cuál es la capacidad de obtener un empleo una vez finalizado el grado académico, sino que también hay que hacer mención a la capacidad de mantener dicho empleo y de ocupar distintos puestos, con roles profesionales diversos. Estaríamos hablando de la “calidad” del puesto de trabajo, es decir, siguiendo con estos autores, sería el ajuste entre la formación recibida y los requisitos de las empresas, la remuneración, la satisfacción personal y el cumplimiento de las expectativas.

El creciente problema del paro y del empleo precario afecta a un número muy elevado de la población, una población que está cada vez más envejecida, y a la que se le suma otro problema: los universitarios. Estas inquietudes no van a disminuir, sino que van a ir en aumento, ya que los titulados van finalizando su proceso de formación y se encuentran en un mercado laboral en el que tienen que hacer frente a la empleabilidad.

Por ello, Michavila *et al.* (2016) se dirigen, por un lado, a las universidades, ya que son ellas las que proponen la apertura de vías de comunicación con los empleadores para mejorar la inserción laboral de los titulados y la puesta en valor de sus competencias; y por otro, a los empleadores, a los que se les pide que establezcan un diálogo entre las universidades y las empresas, con el objetivo de lograr el ajuste necesario entre la formación y el empleo.

Estos autores no se olvidan de citar, también en esta propuesta, la necesidad de aunar esfuerzos para conseguir la inserción laboral de los estudiantes, a las administraciones educativas, como actores clave en las políticas universitarias y de empleo. Para ello, les insiste en aplicar políticas de acción sobre la estructura productiva que fomenten la contratación y la creación de puestos de trabajo de calidad.

Al hilo de lo anterior, las administraciones públicas también pueden, según se cita en el informe de la CRUE (2019), actuar en varias direcciones:

Complementando los esfuerzos de las universidades, mediante incentivos económicos a una inserción de laboral de calidad, o desincentivos a una oferta con escasa empleabilidad de los egresados; con la producción de información de inserción laboral de los egresados en un periodo más largo de la vida laboral de los cuatro años de los estudios actuales y favoreciendo las prácticas formativas en empresas e instituciones públicas durante el periodo de obtención del título de Grado o Máster, y vigilando que las condiciones de trabajo de los insertados laboralmente se corresponden con el trabajo desempeñado (p. 107).

Al hablar de los fines de la universidad, deja patente que una de sus funciones es la capacitación profesional de los titulados. Así, si una institución de enseñanza superior, para alcanzar el grado de calidad, depende de que cumpla sus metas con una serie de requisitos y de que estas, a su vez, se adecuen a las demandas sociales de un determinado contexto, la inserción laboral de los titulados se convierte en uno de los criterios de calidad de las universidades (Jiménez, 2007).

La calidad de una universidad no se puede, o no se debe, entender solo desde un enfoque global, sino que también hay que contemplar la adecuación del sistema universitario, que sale de sus aulas, a las demandas sociales y a lo que piden las empresas en las que se insertan dichos productos.

Para lograr una enseñanza superior de calidad, es fundamental que se tengan en cuenta las posibilidades laborales de los universitarios a la hora de realizar las propuestas de mejora y reforma que se lleven a cabo en las universidades, para con ello poder analizar el proceso de inserción socioprofesional de los egresados.

Tomando como ejemplo concreto la universidad española, para su Consejo de Universidades (2002), una de las dimensiones de evaluación institucional son los resultados académicos. Para ello se analiza lo siguiente:

- La imagen social de la titulación a través del empleo y la demanda de graduados de esa titulación.
- El porcentaje de graduados que tienen su primer trabajo directamente relacionado con sus estudios.
- Las opiniones de los graduados respecto a su formación.
- Las opiniones de los empleadores sobre la formación de aquellos graduados contratados.
- La adecuación entre el perfil de formación de la titulación y las demandas de los empleos de los egresados.

Las quejas sobre el desajuste entre la universidad y la realidad social se siguen manifestando. Se propone una mayor orientación para subsanar esas demandas de empleo. Hay que insistir en que es muy importante disponer de la información detallada acerca de los procesos de inserción sociolaboral de los titulados universitarios, de sus opiniones sobre la formación recibida en relación con dichos procesos selectivos, pero es cierto que también hay que definir esas necesidades y contabilizarlas en un periodo de tiempo hasta que los titulados de las cualificaciones demandadas adquieran los requisitos que les solicitan.

A tenor de lo anterior, si la única finalidad de la universidad fuera adaptarse al mercado laboral, siempre habría desajustes con respecto a la capacidad de adelantarse a las futuras demandas. Por ello, autores como Jiménez (2007) sugieren que la universidad debe integrar la educación especializada, proporcionando, con ello, estabilidad y posibilidades de poder promocionar. Ha de impartir una formación generalizada que haga que los universitarios se adapten a los puestos de trabajo.

Por tanto, ¿cómo debería de ser la respuesta que tienen que dar las universidades ante ese desajuste que hay entre los egresados que finalizan y la calidad de la empleabilidad que adquieren? La CRUE, en su informe de 2019, responde:

- Mejorar la transmisión de información y orientación sobre la empleabilidad que están obteniendo los egresados de las diferentes titulaciones a los estudiantes antes de acceder a los estudios universitarios.
- Donde se recoja una baja inserción laboral o una baja calidad de la inserción, limitar la oferta de titulaciones y de plazas.
- Establecer políticas de promoción de la inserción laboral de los egresados (p. 107).

Con todo lo dicho, es necesario que los jóvenes que quieran iniciar su formación superior y buscar un futuro laboral puedan adquirir la máxima cantidad

posible de información sobre las consecuencias que pueda tener la elección que adopten.

Por tanto, para ofrecer dicha información y saber cuáles son los requisitos para una formación universitaria de calidad orientada a las necesidades sociales, es importante conocer las características generales y los cambios demandados en el mercado laboral actual, y, por otro parte, conocer cuáles son las competencias actuales demandadas por este mercado y las previsiones para un futuro.

Hay que concluir que el sector universitario, y en concreto el español, según el informe de la CRUE:

Ha sorteado con éxito una amenaza muy severa que se derivaba de una caída de una quinta parte de su mercado potencial: la población en edad típica de cursar estudios universitarios, y realmente en ambos casos, las universidades públicas y privadas han sido capaces de presentarse ante la población joven ofreciendo un catálogo de servicios de formación que ha resultado atractivo como para generar un notable incremento de las decisiones de cursar estudios universitarios como opción para enfrentar proyectos individuales de vida (p. 15).

Aunque disponer de una formación universitaria hace que tengan, a lo largo de la vida laboral, más opciones de mejora de empleo y mejor calidad de este, la formación de los egresados universitarios no termina de satisfacer las exigencias de los empleadores. Manifiestan que, para desempeñar puestos de trabajos cualificados, necesitan que los sistemas educativos se esfuercen más en conocer los recursos necesarios para ello.

Las empresas indican que se le da más importancia a la posesión de títulos y calificaciones que al desarrollo de competencias, que es lo verdaderamente necesario. Poco a poco vamos contando con información que permite a los empleadores y titulados tomar decisiones que fomentan la empleabilidad y el empleo. Teichler (2005) señala que:

En la sociedad actual los grupos sociales más influyentes y poderosos están constituidos por algunas de las élites profesionales, entendidas éstas, no en sentido estricto como aquellas profesiones caracterizadas por su sectarismo [...], sino en sentido más amplio como aquellas que han adquirido las habilidades cognitivas y los conocimientos sistemáticos necesarios para ocupar los diferentes puestos de trabajo que requieren un saber determinado (p. 47).

En conclusión, vemos el papel que como orientadora laboral ha adquirido la universidad, empujada por los cambios que van sucediéndose en la sociedad de manera continuada, y, en ella, el sistema educativo superior, que, junto con el mercado laboral, se convierte en motor del desarrollo económico. A raíz, de las palabras de Teichler, se insiste en que es imprescindible diferenciar bien las

competencias y las habilidades que exigen los empleadores para poder conseguir el fin que tiene obtener un título académico: acceder a un puesto de trabajo en función de la titularidad adquirida.

2.3. Los egresados de educación superior en la sociedad actual. Concepto y experiencias

La aplicación del sistema de créditos europeo en España se ha concretado en un plan de mejora del sistema universitario en el que se propone atacar tres frentes:

1. El de redefinir las titulaciones según perfiles profesionales considerando el mercado laboral.
2. El de redefinir los currículos pasando de programas de contenidos y objetivos a competencias basadas en resultados del aprendizaje.
3. El de adaptar las metodologías docentes a una educación considerada desde el aprendizaje, en la que se haga realidad el viejo eslogan que reivindicaba una universidad pensada para que el alumno aprenda a aprender y para que el profesor enseñe a aprender. No obstante, existe una formación continua y permanente para que el docente actualice nuevas metodologías que vayan paralelas a la evolución de la sociedad.

Este sistema ha obligado a la realización de diversos cambios importantes, fundamentalmente a nivel metodológico. Apoyando esta idea, hacemos referencia a lo escrito por Pagani (2002) sobre la necesidad de que en las universidades europeas se incorporen técnicas de trabajo comunes, como la adopción de:

1. Nuevos métodos docentes para una formación integral de los estudiantes.
2. Métodos comunes de evaluación del aprendizaje.
3. Sistemas de medida del aprendizaje y producción de documentos fácilmente comprensibles.

Una de las principales diferencias entre lo que se puede denominar método tradicional y el método utilizado en el marco del sistema europeo radica en que el alumno tenga la posibilidad de poner en práctica en contextos naturales las estrategias que aprende teóricamente, dado que la realización de prácticas es un método altamente indicado. Lo que se pretende en el nuevo sistema educativo superior es capacitar a los estudiantes para que utilicen con mayor amplitud y seguridad los conocimientos que reciben. No obstante, no debemos olvidar que un mayor dominio de competencias en conceptos centrales puede llevar consigo una disminución en información no esencial o complementaria. Una competencia se define como una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con