

CONSTRUCCIÓN DE LAS BASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN RELACIONES LABORALES Y EN CIENCIAS DEL TRABAJO

*Anastasio Ovejero Bernal\**  
*José Antonio Orejas Casas*  
*Benito Arias Martínez*

RESUMEN:

*Con el propósito de construir las bases para una posterior implementación de un programa de orientación profesional, tanto en la Diplomatura de Relaciones Laborales como en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, se llevó a cabo un estudio con una amplia muestra de sujetos cuya población estaba constituida por todo el alumnado que había terminado una de las dos titulaciones, o las dos, que imparte nuestro centro (Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid, Campus de Palencia) durante los tres últimos años. Este trabajo incluye la administración de un cuestionario en el que, además de una serie de items de tipo sociodemográfico, había otros que preguntaban la opinión de nuestros ex-alumnos/as sobre el plan de estudios que habían cursado y sobre las posibles carencias de éste. Se les preguntó igualmente qué añadirían o quitarían del plan de estudio de cara a conseguir una formación más completa, formación que, por otra parte, les facilitara una más exitosa búsqueda de empleo en el mercado de trabajo. Finalmente, se comentan los resultados obtenidos y se extraen las conclusiones pertinentes.*

PALABRAS CLAVE:

*Inserción laboral. Orientación profesional. Expectativas educativas.*

- Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid • [jactia@uva.es](mailto:jactia@uva.es)

## ABSTRACT:

*In order to build the foundations for further implementation of a program of vocational guidance, both in the Bachelor of Industrial Relations in the Bachelor of Science Labour, we made a study with a large sample consisting of the entire student body he had completed one of these two studies, or both, in our center (Faculty of Labour Science of the University of Valladolid, Palencia Campus) over the past three years. This work includes the administration of a questionnaire which, in addition to a number of items of type sociodemographic, there were others who wondered what our ex-students on curriculum and sent on possible shortcomings there of. They were also asked what they would add or remove of the curriculum towards achieving a more complete training, training, on the other hand, they provide a more successful job search in the labour market. Finally, we discussed the results and drew out the appropriate conclusions.*

## KEY WORDS:

*Labour integration. Vocational assessment. Educative expectancies.*

1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Como es bien conocido, en el contexto de creciente preocupación por la mejora de la calidad de enseñanza y de acercamiento de la Universidad a las demandas sociales, se plantea el reto de facilitar la inserción laboral de los estudiantes universitarios, dotando tanto a las instituciones académicas como al alumnado en general, de los instrumentos para llevar a cabo las iniciativas que faciliten a los estudiantes la transición al mundo laboral. Este proceso de inserción laboral debe desarrollar prioritariamente proyectos de información sobre el título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, y de implementación en la organización empresarial del entorno de influencia de cada una de las Universidades, contando además con las instituciones para la obtención de apoyo de las Administraciones Públicas, que confieran a este programa una amplia variedad de contenidos y su aplicación en ámbitos organizacionales distintos, de acuerdo a la multidisciplinalidad formativa del título académico.

Sin embargo, desde la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid (Campus de Palencia) consideramos que todo programa de orientación profesional con pretensión de eficacia debe partir del conocimiento concreto de cómo percibe nuestro alumnado la formación que se les da en nuestro centro. Ello nos serviría, por una

---

1. Este trabajo fue posible gracias a una subvención del Ministerio de Educación y Ciencia –Subdirección General de Estudios y Análisis (Programa de Estudios y Análisis, 2006. Referencia: EA2006-0086).

parte, para mejorar algunos aspectos esenciales de la formación que recibe el alumnado y, por otra parte, debería constituir la base sobre la que poder asentar adecuadamente el futuro programa de orientación profesional. Para ello hemos realizado una amplia encuesta a los alumnos y alumnas que durante los años 2003, 2004 y 2005 han obtenido sus titulaciones (Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo) en nuestra Facultad.

## 2. SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

El “trabajo” es un concepto moderno, que nace con la Revolución industrial y que ha conseguido dar un sentido a toda una época y a una sociedad, de tal manera que difícilmente seríamos como somos los hombres y las mujeres actuales sin el sentido que hoy día tiene el trabajo y sin el trabajo mismo. Para sobrevivir también en el pasado tanto los individuos como los grupos y las sociedades tuvieron que ejercer algún tipo de actividad, pero el trabajo, *tal como lo conocemos*, es un producto del *capitalismo industrial*, por lo que no tiene más de dos siglos de existencia (véase Ovejero, 2006, Cap. 1). El trabajo, que nunca antes cumplió las funciones que hoy día cumple, cada vez está más en el *centro* de nuestras vidas, habiéndose convertido incluso en *nuestra vida*. Lo que se pretende, por encima de todo, argumenta Méda (1998), es *preservar el trabajo* y hacer de él la *actividad fundamental del ser humano*. De hecho, actualmente son muchos los autores que sostienen que el trabajo es una *categoría antropológica*, constituyendo nada menos que *la esencia de la naturaleza humana*, proporcionándonos no sólo los medios materiales para vivir sino también nuestra propia realización personal y nuestros vínculos sociales. Sin trabajo, pues, no seríamos nada ni nadie. El trabajo es nuestra esencia y nuestra condición. Sin embargo creemos que ello no es algo positivo, sino claramente negativo y con consecuencias nefastas en muchos aspectos, pero estamos convencidos igualmente de que, en efecto, es así, por lo que –sin menoscabo de intentar cambiar las cosas– es necesario analizar la cuestión de la inserción laboral de nuestro alumnado, una vez terminados sus estudios y obtenidos sus respectivos títulos, sobre la existencia de tal situación, situación que le ha llevado al trabajo a cumplir las siguientes funciones: evidentemente tiene una clara función económica, proporciona estatus y prestigio social, es una importante fuente de identidad personal y de autoestima, es una crucial oportunidad para la interacción y los contactos sociales, ayuda a estructurar nuestro tiempo, nos mantiene en actividad, nos permite desarrollar nuestras habilidades y destrezas, etc.

Por consiguiente, si en nuestra sociedad actual el trabajo cumple todas estas funciones, no es de extrañar que tanto hombres como mujeres tengan en alta estima el poseer un trabajo e incluso perciban que la principal función de la Universidad sea justamente la de proporcionar las condiciones suficientes para obtener un buen empleo.

Pero es evidente que para que el trabajo cumpla estas funciones debe ejercerse en unas condiciones de calidad mínima, cosa que está lejos de suceder, y por “calidad

mínima” entendemos no sólo las condiciones laborales que podríamos llamar objetivas (nivel salarial, horarios, condiciones ergonómicas, etc.), sino también, y sobre todo, las psicosociales (que haya reconocimiento, que proporcione al trabajador/a posibilidades de promoción así como de contactos sociales y de desarrollo de la propia creatividad, etc.). Ahora bien, todo ello dependerá no sólo de las características de una de las partes del binomio en interacción, el trabajo, la empresa, la organización, sino también de las de la otra parte, los trabajadores, estudiantes, recién terminados sus estudios, en este caso de Relaciones Laborales o de Ciencias del Trabajo. Y entre tales características destacan algunas como qué significa realmente el trabajo para él/ella, cuáles son los objetivos que persigue el trabajador/a (o quien desea trabajar y busca trabajo), etc. Más aún, una positiva y satisfactoria inserción laboral dependerá esencialmente de la existencia de una adecuada relación entre las dos partes del binomio mencionado. Pero para ello, el que busca empleo o, más aún, el recién ingresado en un trabajo, debe conocer bien las características del puesto de trabajo que ha comenzado a desempeñar y debe incluso conocer bien los peligros que para una socialización laboral satisfactoria conlleva el supuesto “choque cultural” que, a juicio de algunos autores, conlleva la transición de la escuela al trabajo. Lo que aquí queremos decir es que no sólo no es verdad que siempre exista tal “choque cultural”, sino que incluso ese “choque” desaparecerá si, ya en la fase de búsqueda de empleo o incluso antes, quien acaba de incorporarse a un puesto de trabajo estaba bien informado de las características de tal puesto e incluso había tenido una preparación suficiente y adecuada para desempeñarla, es decir, cuando había tenido ya una buena *socialización laboral anticipatoria*. Pues bien, aunque son muchas las instancias responsables de que los y las jóvenes vayan adquiriendo esta adecuada socialización laboral anticipatoria (familia, empresa, ellos mismos, etc.), de tales instancias subrayaremos aquí, y por razones obvias, *la escuela*, en este caso la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid, que, a través de la enseñanza, tanto teórica como práctica, de las asignaturas más idóneas para tal socialización laboral anticipatoria, a través de las prácticas externas, a través de la creación de un observatorio permanente para el empleo, debería ir preparando a su alumnado para una inversión laboral adecuada y satisfactoria. Pero la eficacia de todo ello se asienta sobre el significado real y complejo que cada alumno/a le dé el trabajo. No es lo mismo, por ejemplo, que el trabajo sea el verdadero centro de la vida de una persona o que no sea para ella sino una mera forma de conseguir dinero para satisfacer las necesidades materiales.

Ahora bien, si, como antes vimos, el trabajo cumple muchas funciones esenciales en la vida moderna, entonces es obviamente esperable que el desempleo produzca muchos más y más profundos problemas que en épocas anteriores en las que el trabajo aún no cumplía todas esas funciones (véase Álvaro, 1992; Álvaro y Garrido, 2004; Blanch, 1989, 2001; Garrido y Álvaro, 2003; Ovejero, 2006, Caps. 3 y 4; Teicher, 2000). En efecto, está empíricamente demostrado que estar desempleado, incluso aunque no se tengan problemas económicos, es algo altamente penoso y los ciuda-

danos que lo padecen lo viven como una tragedia. “En el trasfondo de esta paradoja lo que encontramos es una inextricable confluencia de las ideas propias de la modernidad, de los intereses y valores propios del capitalismo y de los desarrollos tecnológicos propios de la industrialización: la autonomía y emancipación del sujeto que suponen las ideas modernas es transformada, bajo la idea de progreso, en una propuesta desarrollista de modernización, entendida básicamente como aumento progresivo de la productividad y el sometimiento de todo tipo de actividad a la lógica de la racionalidad instrumental” (Serrano, Moreno y Crespo, 2001, pág. 51).

Todo ello, evidentemente, contribuye más aún a que la motivación fundamental de los estudiantes universitarios se dirija sobre todo a la obtención de un empleo satisfactorio, tras una inserción laboral adecuada, pero breve.

### 3. INSERCIÓN LABORAL: TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO Y SOCIALIZACIÓN ANTICIPATORIA

La socialización laboral se identifica, de algún modo, con todo el proceso de desarrollo de carrera. Ahora bien, en ambas, en la socialización laboral y en el desarrollo de carrera, la *socialización laboral anticipatoria* constituye una fase realmente esencial (véase Feij, 1998; Ovejero, 2006, Cap. 5) y, en todo caso, la fase en la que más responsabilidad tienen las instancias educativas, entre ellas, por supuesto, nuestra Facultad. De hecho, la inserción laboral depende en gran medida de una adecuada y satisfactoria socialización anticipatoria, socialización que, a su vez, depende mucho de la escuela, particularmente de la Universidad. Y aquí es donde se inserta principalmente nuestra investigación. En efecto, describe la entrada en el mercado laboral como un proceso de toma de decisiones que es dirigido por (a) la estructura de posibilidades que conciernen a la escuela y las oportunidades laborales; (b) ciertos esquemas institucionales, como por ejemplo los diferentes aprendizajes; (c) normas sociales de referencia, como son los valores de los padres y de los amigos; (d) “compromisos biográficos”, por ejemplo decisiones previas y sus resultados, como es el caso de los diplomas y las calificaciones ocupacionales; y (e) los propósitos que la persona persigue en su vida o que son importantes para él o para ella. Como puede constatar, la responsabilidad de la escuela es grande en casi todos estos aspectos y, por consiguiente, también en la consecución o no de una socialización laboral exitosa. Es preciso, por tanto, dotar a nuestros universitarios de la información suficiente para el acceso al mercado de trabajo y para su capacitación y motivación personal a la hora de buscar el primer empleo. No olvidemos que, en nuestra sociedad y en nuestra cultura, el primer empleo es una especie de rito de paso de la niñez/adolescencia a la vida adulta. Y si tal rito de paso no se da o se da de una forma problemática, con muy alta probabilidad se producirán en el o la joven problemas de identidad más o menos serios, con las preocupantes consecuencias que ello suele tener.

Como ya hemos dicho, un aspecto crucial del proceso de transición de la escuela al trabajo y de inserción laboral es la *anticipación laboral*, es decir, las expectativas que se tienen y las conductas que se desempeñan cuando se está buscando un empleo. En esta fase, que suele tener lugar justamente nada más terminar la carrera universitaria y se pretende comenzar la carrera laboral, son muchos los factores que influyen: orientación profesional, características personales como identidad profesional, madurez vocacional, apoyo por parte de instituciones educativas, prácticas externas, posibles experiencias laborales previas, etc. Todos estos factores influirán en la motivación de los recién graduados para buscar trabajo así como en el “locus of control” que consigan y en sus expectativas con respecto al mercado de trabajo, y determinarán las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas así como la intensidad y duración de la utilización de tales estrategias y la naturaleza de las fuentes de información consultadas (anuncios en los periódicos, familia, amigos, profesionales de su campo, profesionales de la orientación profesional, etc.). “Eventualmente, este proceso llevará a una ‘confrontación’ entre las expectativas y la realidad del nuevo empleo. Si el recién reclutado no está satisfecho con el empleo, se enfrentará a varias posibilidades: adaptar sus expectativas y valores anteriores, modificar el contenido del trabajo o abandonar totalmente el empleo” (Feij, 1998, pág. 224). Pues bien, analizando los datos longitudinales con jóvenes del proyecto WOSY, Feij y cols. (1992) encontraron que una buena “confrontación” entre el empleo y las expectativas anteriores (por ejemplo cuando el trabajo posee unas características mejores que las esperadas) es una importante variable mediatizadora en la relación entre características personales y características del empleo, de una parte, y la satisfacción y el entusiasmo del joven empleado con respecto a su futura carrera, de otra. Más aún, en una investigación posterior, analizando datos de ese mismo proyecto WOSY, encontró Feij (Feij y cols., 1995) que la correspondencia entre las características del empleo y las expectativas en el momento de comenzar ese empleo dan cuenta del desarrollo de las estrategias de promoción de carrera así como de los intentos de innovación del contenido del trabajo. Más todavía, revisando la investigación existente sobre este tema, Wanous (1992) y Ovejero y Lucas (2005) encontraron que una carrera está determinada por el realismo que tengan las expectativas previas de una persona. Por eso es tan importante que el alumnado posea información suficiente y veraz sobre el trabajo que va a desempeñar, pues en tal información se basarán sus expectativas y, por tanto, éstas serán más exactas y realistas según la cantidad y calidad de información que posean. Pero tal información no lo es todo. Por el contrario, está demostrado que tener una autoimagen positiva y realista, poseer competencias, etc. son factores también cruciales.

En definitiva, una satisfactoria socialización anticipatoria es algo fundamental para una buena y exitosa transición de la escuela al trabajo, es decir, para una adecuada inserción laboral, y en tal socialización anticipatoria debería ocupar un lugar protagonista el conocimiento que se tenga del trabajo del futuro.

Como dice Peiró (1983, pág. 373), "hemos distinguido dos grandes ámbitos en los que se desarrolla la carrera del individuo: el contexto educativo o académico y el contexto organizacional y profesional. Precisamente el paso de uno a otro es uno de los momentos más críticos de la carrera de un individuo. Se trata de un período en el que culmina el proceso de preparación y de elección profesional ya que el ingreso en el mundo laboral requiere la delimitación del tipo de ocupación que el sujeto va a desempeñar. Por otra parte, se trata de un paso crítico que no siempre se produce con facilidad y fluidez. Las estadísticas muestran que la tasa de desempleo es especialmente elevada entre candidatos de primer empleo". Ahora bien, si, como ya hemos dicho, la información que tenga el alumnado al terminar su carrera universitaria es algo realmente fundamental para un buen ajuste a su puesto de trabajo, la Universidad debería mejorar este aspecto.

Más en concreto, ya existen en nuestro país investigaciones que intentan analizar los componentes de la adecuación de las titulaciones universitarias al mercado de trabajo así como la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes españoles (Almarcha y Cristóbal, 2000, 2004; Almarcha, Cristóbal y Castro, 2005; García Montalvo y Mora, 2004; García Montalvo y Peiró, 2001; García Montalvo, Peiró y Soro, 2003; Ovejero y Lucas, 2005; Salas, 2003), por lo que ya vamos teniendo datos recientes y fiables de nuestra propia situación a este nivel. Así, casi todos los estudios de que tenemos noticia señalan que nuestros estudiantes tienen un escaso conocimiento de las posibles salidas profesionales de la carrera elegida, cifrándose incluso en más de un 85% el porcentaje de estudiantes que no conocen el verdadero valor de la carrera que están estudiando (Fundación Universidad Empresa, 2005), aunque algunos otros estudios no son tan pesimistas (véase Ovejero y Lucas, 2005). Esta discrepancia tal vez se deba a la técnica utilizada para recabar los datos. De hecho, son numerosos los estudios recientes que muestran mucha desinformación y mucho desinterés por parte del alumnado hacia los estudios que están realizando, lo que tal podría deberse a una seria falta de orientación vocacional (Fundación Universidad-Empresa, 2005) e incluso de vocación misma. De hecho, la IUVE (2005), tras realizar una encuesta entre estudiantes preuniversitarios, observó que sólo un 29% deseaba cursar estudios universitarios para ver cumplida su vocación.

En todo caso, según la Fundación Universidad-Empresa (2005), en un estudio en que recogía la situación y la evolución de las demandas de las trece Universidades de Madrid, para alcanzar una inserción laboral exitosa, además de los contenidos de cada titulación, eran necesarios los idiomas, la informática, el haber realizado prácticas y el tener algún postgrado añadido, es decir, poseer una formación extra y la posibilidad de movilidad. Igualmente, la Fundación Universidad-Empresa valora la informática, al menos al nivel de usuario, como un requisito esencial en el 75% de las ofertas, así como las prácticas durante los estudios y los postgrados.

En suma, pues, la inserción laboral es un contrato o negociación donde a ambas partes debe exigírsele contrapartidas. Pero, como en cualquier otra negociación, cuando el poder está muy desigualmente distribuido entre las dos partes, difícilmente se conseguirá una

negociación aceptada por ambas partes. Por consiguiente, nos parece útil, pero muy parcial, la conclusión de Almarcha, Cristóbal y Castro (2005, pág. 243), cuando afirman que “los años 90 sacaron a la luz debilidades e inseguridades del mercado respecto a los titulados, pero el empleo ya se veía como algo que se relaciona no sólo con la titulación de salida sino también con la formación posterior a la adquirida en la Universidad (Olleros, 2004). Se mantiene en gran parte de la población el deseo de tener un título universitario, sobre todo por parte de los padres que no pudieron lograrlo, aunque el significado de esa aspiración en términos de valores no se corresponde con la disciplina e interés constante por el estudio que puede significar el realizar una carrera universitaria. Se requieren facilidades y no dificultades o disciplina de trabajo, que es lo que exigen la mayoría de las carreras en su tránsito”.

Es más, se hace necesario, pues, ante la multiplicidad de salidas profesionales, conocer todos y cada uno de los factores que pueden determinar el proyecto u objetivo personal, con la descripción de los perfiles profesionales, las pautas para la localización de las organizaciones e instituciones que oferten empleo, análisis del entorno laboral, identificación de las alternativas de formación, para así comparar el perfil profesional con el balance personal y establecer los pasos a seguir tras conseguir el título de Licenciado. Y resulta sumamente útil, cuando no imprescindible, conocer las dificultades concretas que los recién Licenciados en Ciencias del Trabajo han encontrado en el mercado laboral a la hora de conseguir su primer empleo. Todo ello es lo que pretendemos averiguar en esta investigación.

#### 4. MÉTODO

a) Muestra: participó en este estudio una muestra de 189 personas (130 mujeres y 59 hombres) que habían realizado sus estudios en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid (Campus de Palencia) y que, como ya hemos dicho, se habían diplomado y/o licenciado en 2003, 2004 ó 2005, en Relaciones Laborales y/o Ciencias del Trabajo, respectivamente. De ellas, 103 (54.5%) eran Diplomados en Relaciones Laborales y 86 (45.5%) Licenciados en Ciencias del Trabajo.

b) Procedimiento: el procedimiento consistió en contactar telefónicamente con los antiguos alumnos y encomendarles que contestaran la encuesta, ubicada en un servidor de Internet.

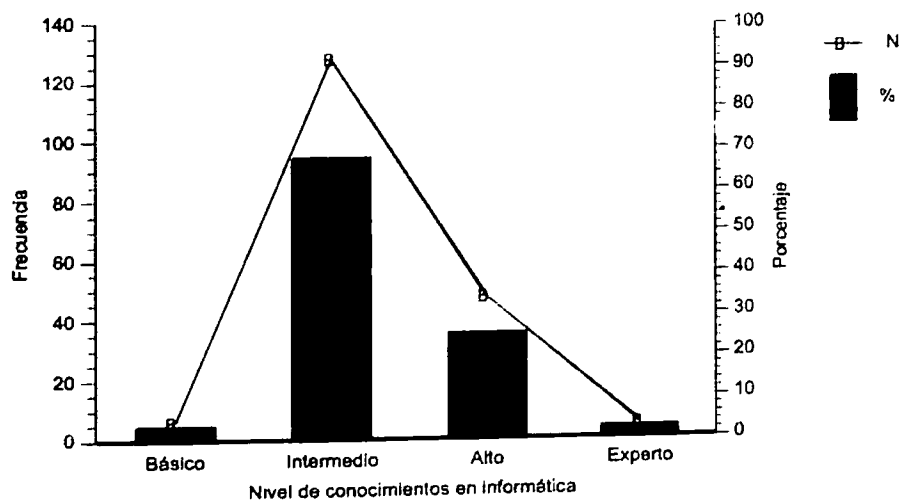
#### 5. RESULTADOS

De los resultados obtenidos en esta investigación, aquí reseñaremos aquéllos que creemos más útiles para nuestro objetivo, que no es otro que la implementación futura de una orientación profesional adecuada, y los incluimos en los siguientes apartados:



a) Formación: las alumnas y alumnos que han obtenido su titulación en nuestro centro en los años referidos poseen –o dicen poseer– unos conocimientos tanto de idiomas como informáticos adecuados para acceder a un primer empleo. En efecto, según nuestros datos, el idioma más conocido por los participantes es, con gran diferencia sobre el resto, el inglés (el 96.83% de los sujetos manifiesta dominar esa lengua en mayor o menor medida). El francés aparece en segundo lugar (el 56.08% manifiesta conocerlo en mayor o menor grado), seguido del italiano (42.85%), el alemán (38.09%) y el portugués (37.56%). Sin embargo, la frecuencia con que nuestros titulados en Relaciones Laborales y en Ciencias del Trabajo han realizado estancias de más de un mes en países extranjeros es muy baja. Únicamente el 16.22% de las personas han realizado estancias de más de un mes en otro país por razones de formación, trabajo u ocio (ninguno lo ha hecho por prácticas laborales).

Por otra parte, la mayor parte de los encuestados (68.45%) manifiestan tener un nivel intermedio en conocimientos informáticos (usuarios de Office para Windows con uso habitual de internet, correo electrónico, procesadores de textos y aplicaciones similares). El 25.67% señalan que tienen un nivel alto (se trata de usuarios con conocimientos de redes, hardware y programas profesionales). El 3.21% manifiesta tener conocimientos básicos (usuario de Office para Windows) y el 2.67% indica que su nivel es de experto (conocimiento de programación, administración de redes y servicios).

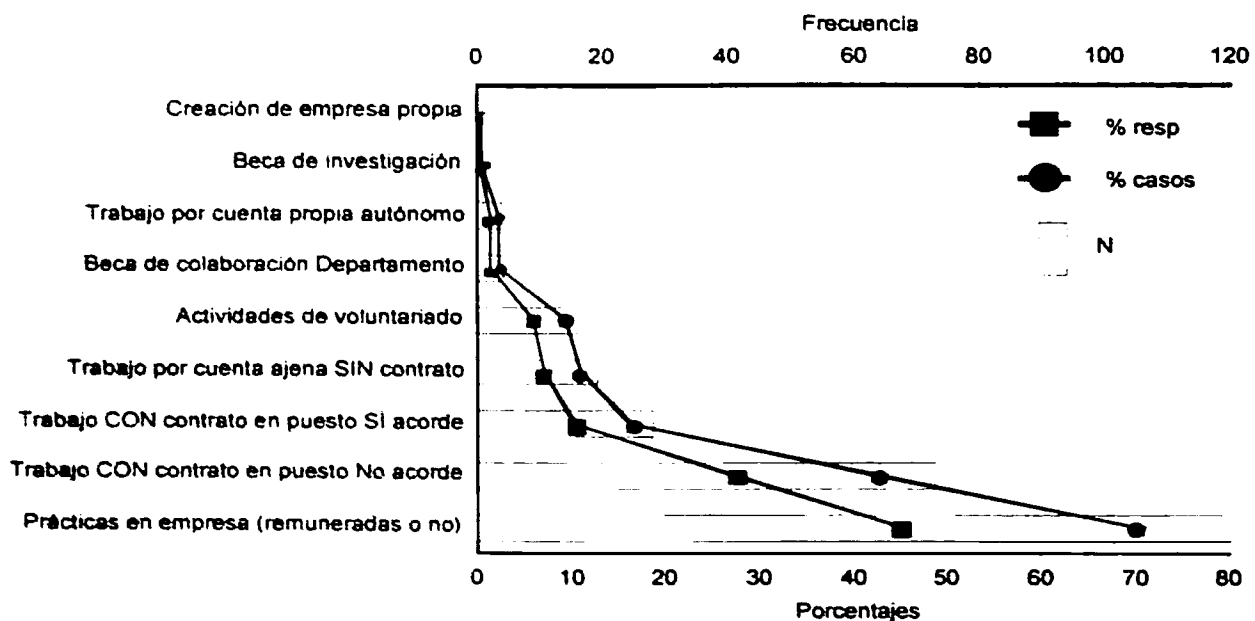


Algo más de un tercio de la muestra (35.39%) han realizado o están realizando en el momento de la administración de la encuesta algún tipo de formación de postgrado como doctorado, master o especialista, aunque con diferencias entre diplomados y licenciados, si bien la asociación entre ambas variables es menor que en el caso anterior ( $c^2 = 11.141$ ;  $p = .000$ ; coeficiente de contingencia = .242;  $p = .000$ ).

		Formación postgrado		Total
		Sí	No	
Titulación obtenida	Diplomado RRL	23	72	95
	Licenciado CCT	40	43	83
Total		63	115	178

b) Experiencia profesional: en la siguiente tabla se muestran las experiencias profesionales que los encuestados han desarrollado en el transcurso de su formación universitaria.

	N	% resp	% casos
Prácticas en empresa (remuneradas o no)	120	45,1	70,2
Trabajo CON contrato en un puesto que NO es acorde con estudios o titulación	73	27,4	42,7
Trabajo CON contrato en un puesto que SÍ es acorde con estudios o titulación	28	10,5	16,4
Trabajo por cuenta ajena SIN contrato	19	7,1	11,1
Actividades de voluntariado	16	6	9,4
Beca de colaboración en Departamento	4	1,5	2,3
Trabajo por cuenta propia como autónomo	4	1,5	2,3
Beca de investigación	1	0,4	0,6
Creación de empresa propia	1	0,4	0,6
TOTAL	266	100	155,6

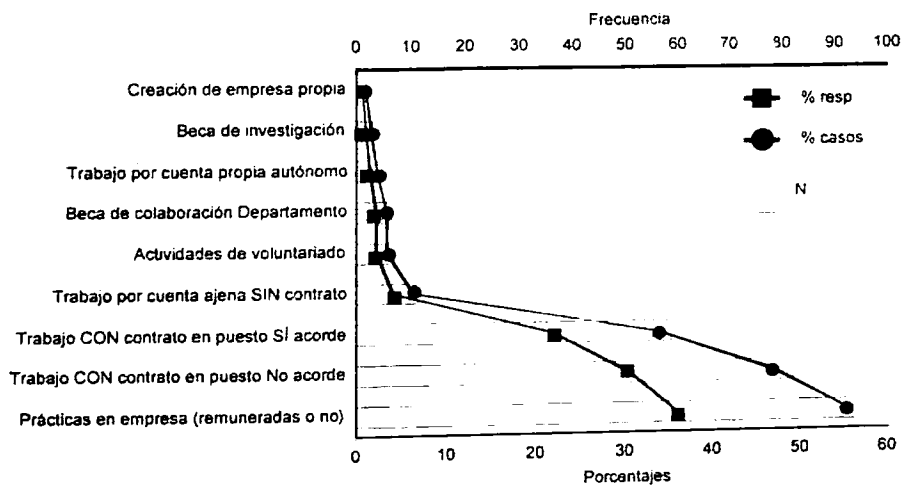


Como vemos, la categoría más frecuente (45.1% de las respuestas y 70.2% de los casos) corresponde a la realización de prácticas en empresas, sean o no remuneradas. El 42.7% de los casos corresponden a la realización de trabajos con contrato en puestos de trabajo que no se corresponden con los estudios o titulación de los encuestados, corres-

pondiendo únicamente el 16.4% de los casos a la misma situación pero en puestos de trabajo relacionados con los estudios o titulación. Menos frecuentes son el trabajo por cuenta ajena sin contrato (11.1% de los casos) y las actividades de voluntariado (9.4% de los casos). La frecuencia del resto de experiencias consideradas (becas de colaboración en departamentos universitarios, trabajo en actividades autónomas, becas de investigación o creación de una empresa propia) son muy bajas. El promedio de actividades laborales realizadas durante los estudios de diplomatura o licenciatura asciende a 1.55.

Las respuestas de los encuestados a la pregunta sobre experiencias profesionales tras haber obtenido su título universitario aparecen en la tabla siguiente.

	N	% resp	% casos
Trabajo CON contrato en un puesto que NO es acorde con estudios o titulación	97	35,9	55,4
Trabajo CON contrato en un puesto que SÍ es acorde con estudios o titulación	82	30,4	46,9
Prácticas en empresa (remuneradas o no)	59	21,9	33,7
Trabajo por cuenta ajena SIN contrato	11	4,1	6,3
Beca de investigación	6	2,2	3,4
Actividades de voluntariado	6	2,2	3,4
Trabajo por cuenta propia como autónomo	4	1,5	2,3
Beca de colaboración en Departamento	3	1,1	1,7
Creación de empresa propia	2	0,7	1,1
TOTAL	270	100	154,3



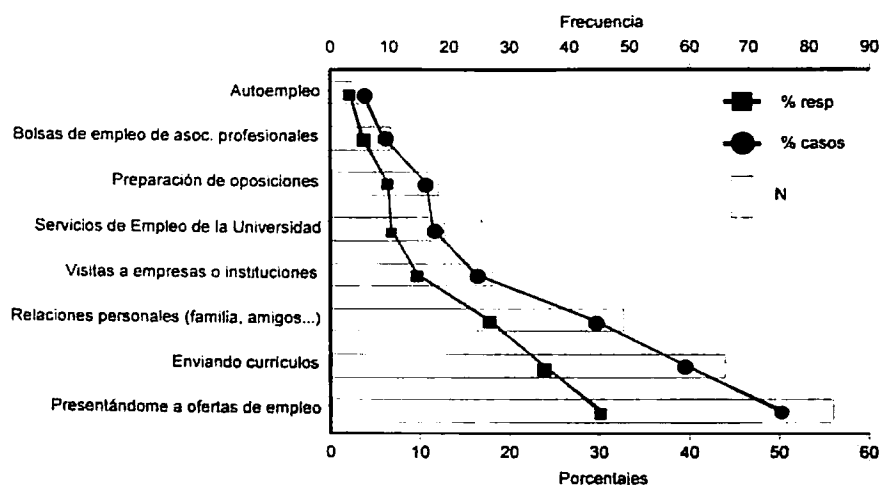
Como puede constatar, algo más de la mitad de los casos (55.4%) manifiestan tener trabajos en puestos que no se corresponden con su titulación universitaria, frente al 46.9% cuyo trabajo sí guarda relación con los estudios o titulación obtenida. Un tercio de los casos (correspondientes en su mayoría al grupo de diplomados) están realizando o han realizado prácticas en empresas. El resto de las categorías consideradas son inferiores

en todos los casos al 7%. El promedio de actividades laborales realizadas después de haber finalizado los estudios de diplomatura o licenciatura es de 1.54.

Particularmente interesantes son las respuestas de nuestros sujetos al ítem referente a los medios que los encuestados han utilizado para conseguir trabajo.

	N	% resp	% casos
Presentándome a ofertas de empleo anunciadas en los medios	84	30,1	50,3
Enviando currículos	66	23,7	39,5
Relaciones personales (familia, amigos...)	49	17,6	29,3
Por medio de visitas a empresas o instituciones	27	9,7	16,2
A través de los Servicios de Empleo de la Universidad	19	6,8	11,4
Por medio de preparación de oposiciones	18	6,5	10,8
A través de bolsas de empleo de asociaciones profesionales	10	3,6	6
Autoempleo	6	2,2	3,6
TOTAL	279	100	167,1

Los encuestados que están en activo en el mundo laboral han empleado, por término medio, 1.67 procedimientos para acceder al puesto de trabajo. La mayor frecuencia corresponde a acudir a ofertas de empleo anunciadas en los medios de comunicación (30.1% de respuestas y 50.3% de casos), seguida del envío de currículos (23.7% y 39.5% de respuestas y casos respectivamente) y del uso de relaciones personales por medio de la familia y amigos (17.6% y 29.3%). Menos frecuentes (inferiores al 10% de las respuestas) son el visitar empresas o instituciones, usar los servicios de empleo de la Universidad, preparar oposiciones, utilizar las bolsas de empleo de asociaciones profesionales o fundar una empresa propia (autoempleo).



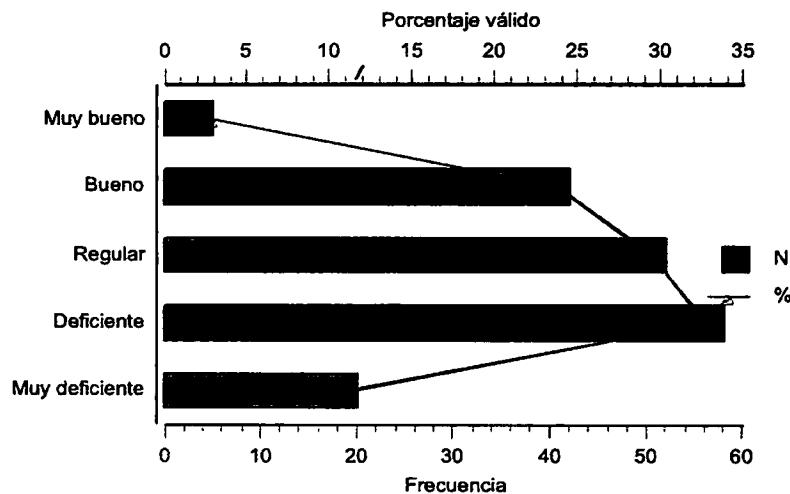
En cuanto a la independencia económica, algo más de la cuarta parte de los encuestados (26.43%) dependen económicamente de su familia o cónyuge. Del resto de participantes, el 37.35% sigue viviendo en casa de sus padres pese a ser económicamente independientes, y el 36.20% viven fuera del domicilio familiar y tienen independencia económica.

c) Conocimiento de los mecanismos para acceder al mercado laboral: en la tabla siguiente pueden consultarse los resultados de la pregunta acerca de qué mecanismos de integración laboral existentes en la Universidad de Valladolid conocían los encuestados. En conjunto, de los 7 mecanismos de integración laboral, los encuestados conocen algo más de la mitad (promedio = 3.84). Las prácticas laborales para estudiantes (conocidas por un 95.4% de los casos) constituyen la categoría más frecuente, seguida de las prácticas laborales para titulados (65.5% de los casos). Son también bastante conocidas las becas, tanto de investigación (58.6%), como de colaboración en departamentos (44.8%). Las menos conocidas son las prácticas Leonardo da Vinci en el extranjero para estudiantes (37.9%) y para titulados (32.8%).

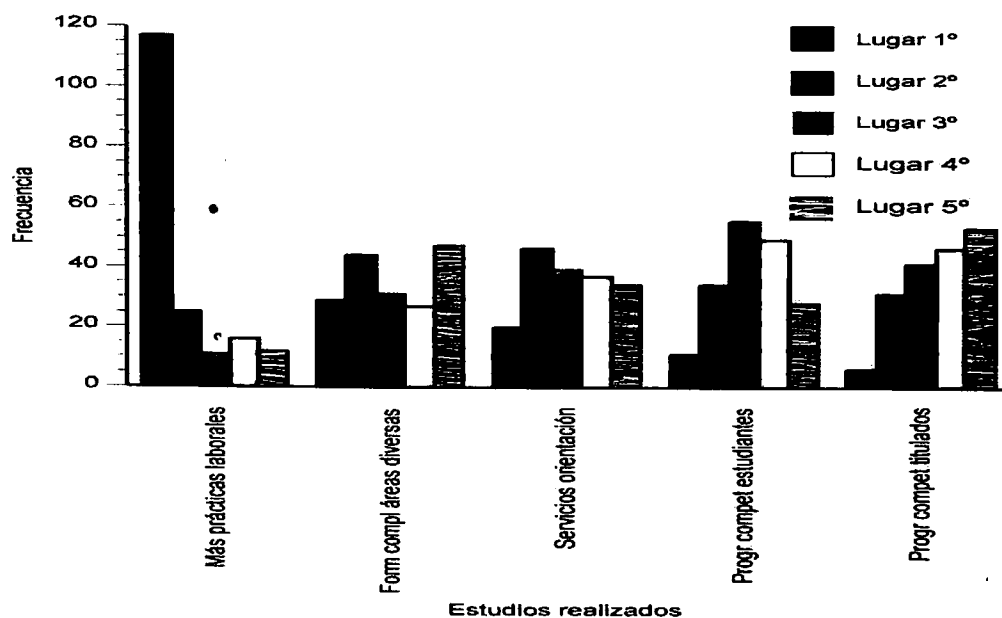
	N	% resp.	% casos
<b>Prácticas laborales para estudiantes</b>	166	24,9	95,4
<b>Prácticas laborales para titulados</b>	114	17,1	65,5
<b>Bolsa de empleo de tu facultad o escuela</b>	102	15,3	58,6
<b>Becas de investigación</b>	85	12,7	48,9
<b>Becas de colaboración en Departamentos</b>	78	11,7	44,8
<b>Prácticas Leonardo da Vinci en el extranjero para estudiantes</b>	66	9,9	37,9
<b>Prácticas Leonardo da Vinci en el extranjero para titulados</b>	57	8,5	32,8
<b>TOTAL</b>	<b>668</b>	<b>100</b>	<b>383,9</b>

Sin embargo, solamente la cuarta parte de los encuestados valoran el trabajo de la Universidad para facilitar la inserción de los alumnos en el mercado laboral como 'bueno' o 'muy bueno'. El 29.38% de la muestra global lo califica como 'regular' y el 44.07% como 'deficiente' o 'muy deficiente'.

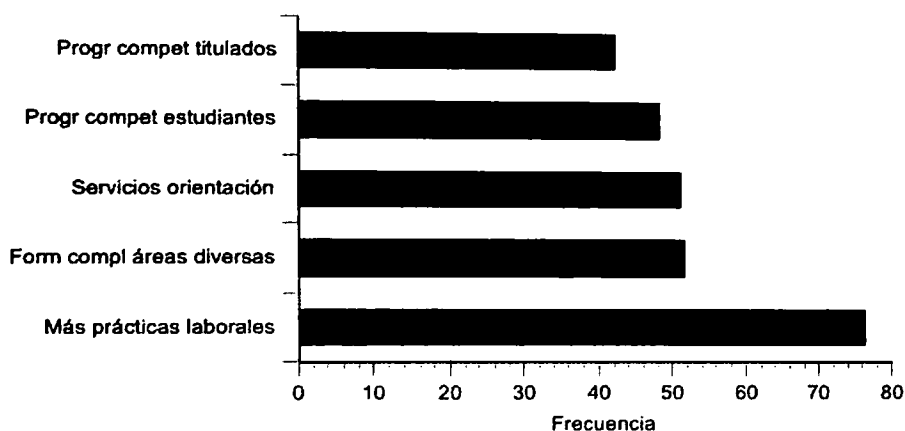
Calificación	N	%	% válido
Muy deficiente	20	10,58	11,30
Deficiente	58	30,69	32,77
Regular	52	27,51	29,38
Bueno	42	22,22	23,73
Muy bueno	5	2,65	2,82
Total	177	93,65	100
Perdidos	12	6,35	
Total	189	100	



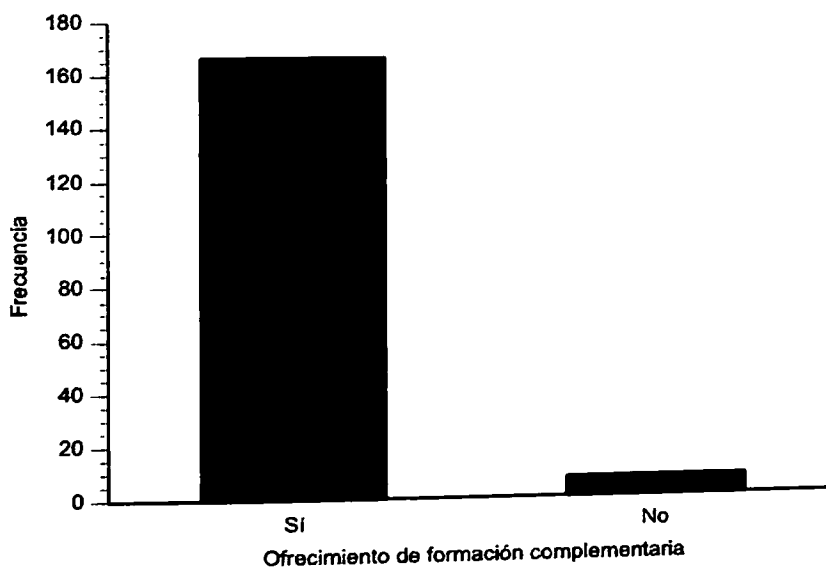
En el siguiente gráfico se muestra el orden que nuestros sujetos asignan, por su importancia, a los servicios que la Universidad debería ofrecer o mejorar a fin de contribuir a mejorar la inserción laboral de sus titulados del modo que se muestra gráficamente en la siguiente figura:



Como se puede apreciar en el gráfico que muestra las puntuaciones ponderadas, ofrecer o mejorar las prácticas laborales ocupa el primer lugar seguido por la formación complementaria en diversas áreas, los servicios de orientación y los programas de desarrollo de competencias dirigidos a estudiantes –con puntuaciones ponderadas similares–. Con menor puntuación ponderada figuran los programas de desarrollo de competencias dirigidos a titulados.



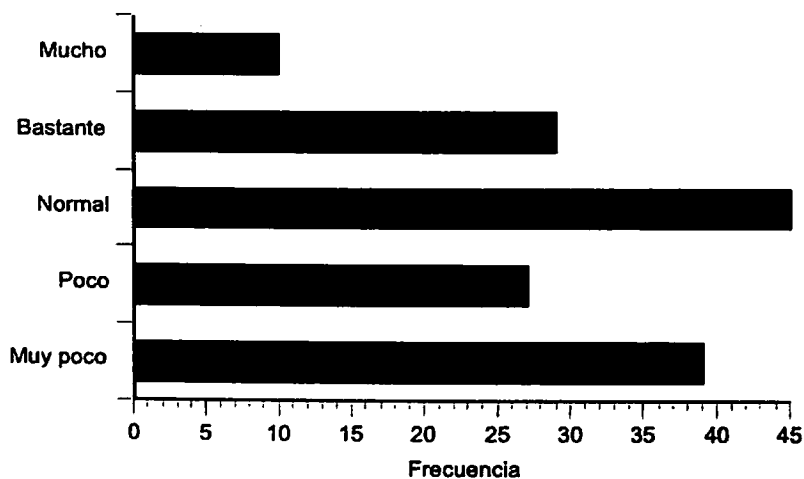
Más aún, prácticamente la totalidad de los titulados encuestados (95.98%) opinan que la Universidad debería ofrecer formación complementaria a estudiantes y titulados de cara a favorecer su inserción laboral.



En cuanto a las áreas de formación complementaria que la Universidad debería ofrecer, la respuesta de los diplomados es la siguiente:

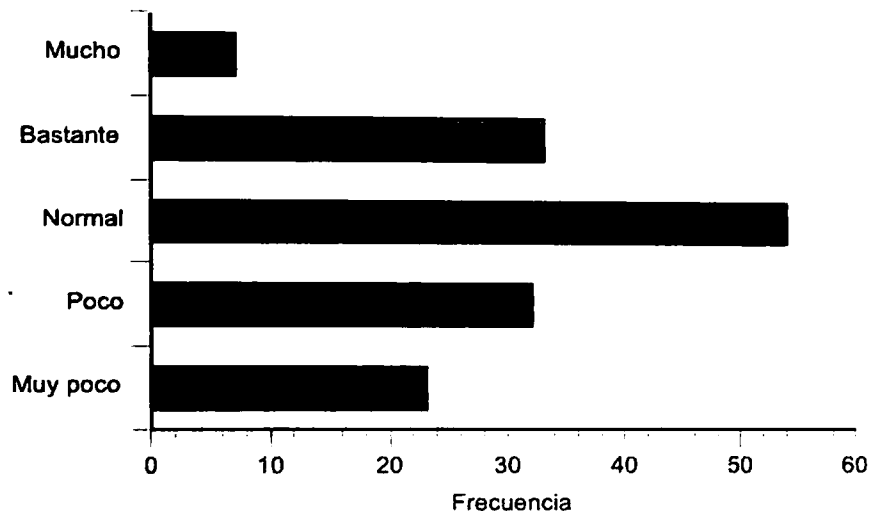
Area	Frecuencia	Porcentaje
Informática, aplicaciones prácticas y nuevas tecnologías	16	20,78
Práctica jurídico laboral	10	12,99
Idiomas	10	12,99
Recursos Humanos	10	12,99
Búsqueda activa de empleo, Orientación laboral	5	6,49
Derecho (Empresa, Fiscal, Derecho del Trabajo, Derecho Civil, Mercantil, Derecho Procesal Laboral...)	4	5,19
Seguridad Social	4	5,19
Contabilidad	3	3,90
Gestión de empresa y de personal (conocimiento del entorno)	3	3,90
Administración	1	1,30
Desarrollo de competencias personales	1	1,30
Inserción Laboral	1	1,30
Iniciativa empresarial y autoempleo	1	1,30
Liderazgo	1	1,30
Postgrado relacionado con los estudios cursados	1	1,30
Ninguna	1	1,30
Profundizar en aspectos importantes de la carrera	1	1,30
Prevención de Riesgos Laborales	1	1,30
Psicología	1	1,30
Trabajo en equipo	1	1,30
TIC'S	1	1,30
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

d) Percepción de la utilidad de los conocimientos obtenidos para la obtención de un empleo: como puede constatarse en el siguiente gráfico, casi la mitad de los encuestados opinan que la utilidad que los conocimientos adquiridos durante la carrera suponen para desempeñar el puesto de trabajo actual es escasa (el 26% opina que es 'muy poco' útil, y el 18% que es 'poco' útil). Sostiene que dicha utilidad es 'normal' el 30% de los sujetos. Por último, el 19.33% manifiesta que es 'bastante' útil y el 6.67% que es 'muy' útil.

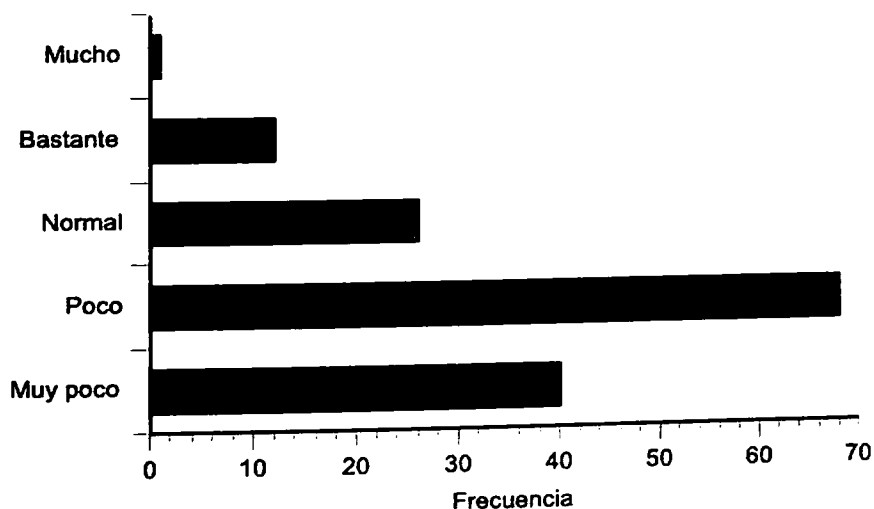




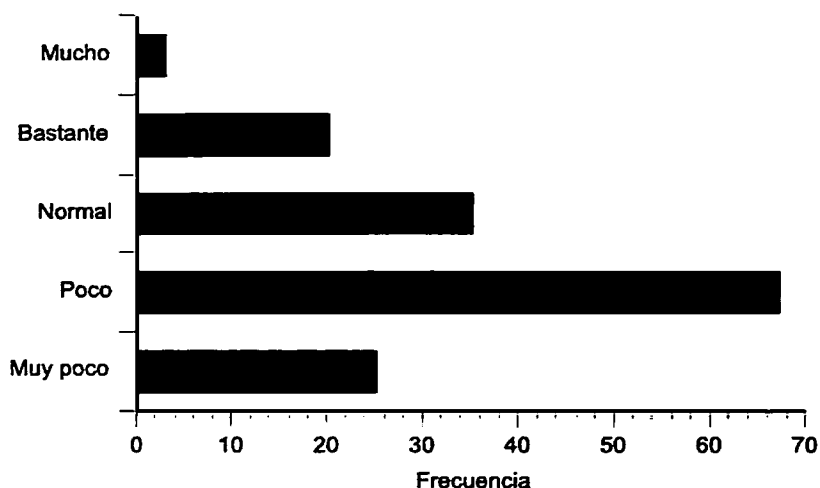
En lo tocante a la utilidad de los conocimientos adquiridos durante la carrera para acceder al mercado laboral, más de la mitad de los encuestados dan respuestas positivas: 'normal' (36.24%); 'bastante' (22.15%); mucho (4.70%). El resto considera que tales conocimientos resultan 'poco' útiles (21.48%) o 'muy poco' útiles (15.44%).



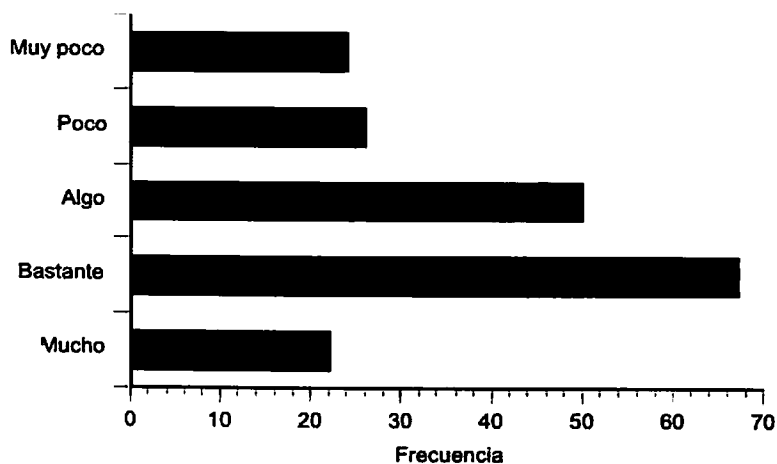
Más pesimistas son las respuestas dadas a la pregunta sobre la situación actual del mercado laboral con respecto a la titulación obtenida. Sólo una cuarta parte de las personas que responden a la encuesta opinan que es 'normal' la correspondencia entre el mercado y los estudios; el 8.16% opina que hay 'bastante' relación, y sólo un sujeto (0.68%) cree que hay 'mucho' relación. Consideran que la relación es escasa el 46.26% de los encuestados, y la califican como 'muy escasa' el restante 27.21%.



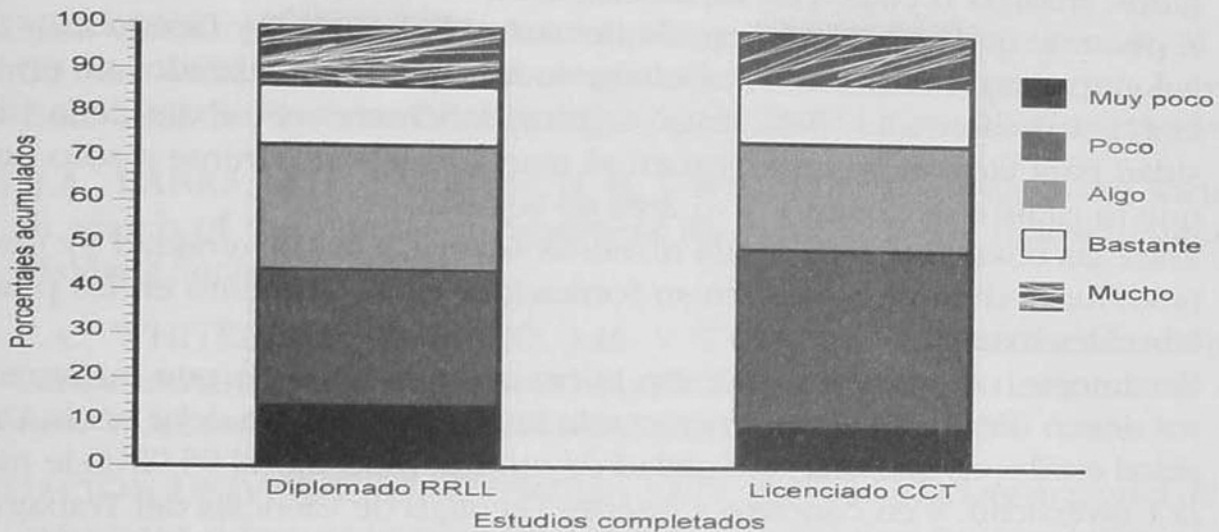
La información recibida durante la carrera sobre las salidas profesionales específicas es considerada como 'escasa' por el 44.67% de los sujetos y como 'muy escasa' por el 16.67%. La consideran 'normal' el 23.33%. Las categorías con porcentajes más bajos son 'bastante' (13.33%) y 'mucho' (2.00%).



Sin embargo, paradójicamente, y en contraste con su pesimismo en cuanto a la utilidad de cara al mercado del trabajo de los conocimientos recibidos, nuestros sujetos son más optimistas con respecto a la "utilidad laboral" de sus estudios. En efecto, la última pregunta de la encuesta hace referencia al grado en que los estudios de diplomatura o licenciatura han ayudado o pueden ayudar a encontrar trabajo. Considerando la muestra global, la categoría más frecuente es 'bastante' (35.44% de los casos) seguida de 'algo' (26.45%). Con porcentajes similares se encuentran las categorías 'poco' (13.76%), 'muy poco' (12.70%) y 'mucho' (11.64%).



Como queda de manifiesto en el gráfico siguiente, no se ha encontrado asociación significativa ( $\chi^2 = 2.361$ ,  $p = .669$ ; coeficiente de contingencia = .111,  $p = .669$ ) entre los estudios completados y el grado de utilidad atribuida a los estudios para ingresar en el mercado laboral: los porcentajes de las respuestas de los diplomados y licenciados en cada una de las categorías de respuesta son equiparables.



## 6. CONCLUSIONES

Tanto de nuestro trabajo teórico como del estudio empírico que hemos realizado se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1) La socialización laboral comienza muy pronto en la vida de las personas, siendo piezas fundamentales tanto la familia como la escuela.
- 2) Dentro de la socialización laboral que realiza la escuela, la que realiza, en concreto, la Universidad va a ser realmente crucial, dado que es la que prepara más directamente para ejercer una profesión.
- 3) La calidad de la socialización laboral que proporciona la Universidad al alumnado que pasa por ella depende no sólo del Plan de Estudios y, por tanto, del tipo concreto de materias que se cursen, sino también de la información que se les dé a los alumnos y a las alumnas sobre las posibles salidas profesionales y sobre las características de los trabajos que desempeñarán y, principalmente, de las prácticas que realizan, especialmente de las externas.
- 4) Una adecuada socialización laboral facilita de una forma muy importante la inserción laboral del alumnado, dado que, entre otras cosas, hace que sus expectativas profesionales sean realmente más ajustadas a la realidad.
- 5) En todo caso, una buena preparación para el mundo laboral no debe consistir exclusivamente en una "preparación práctica" sino que debe incluir una

- buena dosis de formación integral y de entrenamiento de capacidades críticas.
- 6) Nuestros ex - alumnos de la Facultad de Ciencias del Trabajo siguen realizando estudios de postgrado en un porcentaje considerable. En concreto, casi un tercio de los Diplomados en Relaciones Laborales y casi la mitad de los Licenciados en Ciencias del Trabajo siguen cursos de formación como doctorados, másters o cursos de especialización.
  - 7) A pesar de que un alto número de nuestros Diplomados y Licenciados trabajan en puestos relacionados con los estudios que han realizado, sin embargo el 41% valoran como “deficiente” o “muy deficiente” el trabajo de la Universidad para facilitar su inserción en el mercado laboral, frente a sólo un 22% que lo califica de “bueno” y el 28% de regular.
  - 8) Entre las cosas que más piden nuestros sujetos a la Universidad –y que por tanto más echan de menos en su formación- es un aumento en las prácticas laborales externas.
  - 9) Finalmente, una prueba, a nuestro juicio incontestable, de que nuestros sujetos tienen una idea no muy correcta de lo que es y lo que debe ser la Universidad estriba en que casi la totalidad de nuestra muestra (el 95,98%) le piden a la Universidad, y en concreto a nuestra Facultad de Ciencias del Trabajo, más “formación complementaria”, pero entendiendo por ella un elenco de actividades que no es de ningún posible pedir a esta Facultad, muchas de las cuales son evidentemente importantes, pero ajenas a las obligaciones y funciones de nuestra Facultad (informática, práctica jurídico-laboral, idiomas, técnicas de búsqueda activa de empleo y de orientación laboral, etc.).

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ALMARCHA, A. Y CRISTÓBAL, P. (2000): Competencias e indicadores de la Universidad en la inserción laboral de los titulados universitarios. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, 4, 115-126.
- ALMARCHA, A. Y CRISTÓBAL, P. (2004): *Titulaciones, mercado de trabajo y salidas profesionales: Reflexiones sociológicas*. Madrid: CIS.
- ALMARCHA, A., CRISTÓBAL, P. Y CASTRO, L.F. (2005): Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5, 233-246.
- ÁLVARO, J.L. (1992): *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- ÁLVARO, J.L. Y GARRIDO, A. (2004): Trabajo, ocupación y bienestar. En A. Garrido (Ed.): *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC.

- BLANCH, J.M. (1990): *Del vieja al nuevo paro: Una análisis psicológico y social*. Barcelona: P.P.U.
- BLANCH, J.M. (2001): Empleo y desempleo, ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Eds.): *Trabajo, individuo y sociedad*, págs. 27-48. Madrid: Pirámide.
- FEIG, J.A. (1998): Work socialization of young people. En P.J.D. Drenth, H. Thierry y C.J. de Wolff (Eds.): *Handbook of work and organization psychology* (2ª edición). Vol. 3: *Personnel Psychology* (pp. 207-256). Hove: Psychology Press.
- FEIG, J.A., BANKS, M.H., PARKINSON, B. Y WHITELY, W. (1992): Work socialization: In search of the person-environment interaction. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 5, 137-150.
- FEIJ, J.A., WHITELY, W. T., PEIRÓ, J.M. Y TARIS, W. (1995): The development of career-enhancing strategies and content innovations: A longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA (2005): *La necesidad de acciones de orientación para adecuar la oferta y demanda de estudios universitarios al mercado laboral*. Madrid: FUE.
- GARCÍA MONTALVO, J. Y MORA, J.G. (2004): The employment situation of the graduates four years after graduation. En U. Teichler (Ed.): *Comparative perspectives on higher education and graduate employment and work-experiences from twelve countries*. Nueva York: Kluwer Academic Publishers.
- GARCÍA MONTALVO, J. Y PEIRÓ, J.M. (2001): *Capital Humano: El mercado laboral de los jóvenes. Formación, transición y empleo*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigación Económicas/Bancaja.
- GARCÍA MONTALVO, J., PEIRÓ, J.M. Y SORO, A. (2003): *Capital Humano: Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes, 1996-2002*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- GARRIDO, A. Y ÁLVARO, J.L. (2003): Economic Hardship, employment status and psychological well-being of young people en Europe. En T. Hammer (Ed.): *Youth unemployment and social exclusion en Europe: A comparative study*. Bristol: Policy Press.
- IUVE (2005): *Informe de la opinión de los estudiantes preuniversitarios sobre la universidad española*. Madrid: IUVE.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

- OVEJERO, A. (2006): *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- OVEJERO, A. Y LUCAS, S. (2005). Algunas consecuencias psicosociales de las expectativas educativas. En *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15, 5-36.
- PEIRÓ, J.M. (1983): *Psicología de las Organizaciones* (2 vols.). Madrid: UNED.
- SALAS, M. (2003): *Aspectos económicos de la educación*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- SERRANO, A., MORENO, F. Y CRESPO, E. (2001): La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación. En E. Agulló y A. Ovejero (Eds.): *Trabajo, individuo y sociedad*, págs. 49-63. Madrid: Pirámide.
- TEICHLER, U. (2000). *New Perspectives of the Relationships between Higher Education and Employment*. Tertiary Education and Management, vol. 6, nº 2, pp. 79-92.
- WANOUS, J.P. (1992): *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers* (2ª edición). Reading, MA: Addison-Wesley.