

La Búsqueda Activa de Empleo en el colectivo universitario: conocimientos y prácticas

por María D. DAPIÁ CONDE
y M^a Reyes FERNÁNDEZ GONZÁLEZ
Universidad de Vigo

1. Introducción

Actualmente, la transición laboral ocupa cada vez periodos más largos de tiempo, siendo menos frecuente el patrón tradicional de paso, lo que provoca una transición a la vida activa, de sucesivos periodos empleo/desempleo y formación complementaria que caracteriza a la inserción laboral (Ruiz, 2010). Además, es cada vez más habitual que las empresas seleccionen a su futura plantilla en función de su potencial más que por sus conocimientos, y aunque indudablemente una sólida preparación académica es indispensable, «es el conjunto de competencias, habilidades y actitudes de las candidaturas el que hoy en día puede decantar la balanza de la selección» (Pastor, Simón, García y Tovar, 2005, 17).

De estas nuevas circunstancias no son ajenos los universitarios y universitarias, pudiendo iniciar la preparación para la búsqueda de un puesto de trabajo durante el período formativo, aprovechando las diferentes alternativas que a tal fin ofre-

cen las universidades y así simultanear ambas formaciones.

Y, para conocer si el alumnado universitario considera el período educativo sólo como una etapa en la que formarse en aspectos meramente académicos o, además, lo aprovecha para nutrirse de los conocimientos y habilidades complementarios que después le ayudarán a afrontar con mayor éxito una candidatura laboral, nos planteamos la investigación que a continuación desarrollaremos y que pretende alcanzar los siguientes objetivos:

— Evaluar los conocimientos que sobre distintos aspectos facilitadores de inserción profesional posee el alumnado finalista de la Universidad de Vigo (autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral; herramientas para la búsqueda activa de empleo; y, cuestiones legales básicas de toda relación laboral), y analizar si existen diferencias en función del ámbito científico de la titulación cursada, campus y género.

— Estudiar el grado de conocimiento/participación y valoración de la utilidad de los programas y servicios que la Universidad de Vigo ha desarrollado para promover la inserción profesional, e identificar si existen diferencias en función del ámbito científico de la titulación cursada, campus y género.

Para dar cuenta de ello, hemos estructurado el artículo del siguiente modo. El primer apartado se centra en resaltar las peculiaridades del empleo actual y su importancia como factor determinante de inserción para el colectivo universitario en nuestra sociedad, así como la implicación de las universidades en estos procesos —estudios, iniciativas...—. En un segundo apartado, se explica y justifica la metodología adoptada en la investigación, y se describe el diseño, la muestra, el instrumento de recogida de datos y el tratamiento estadístico utilizado. El tercer apartado se destina a presentar los resultados más significativos a partir de los análisis realizados, para finalizar con las conclusiones y discusión de resultados. El último punto incluye la bibliografía referenciada.

2. El empleo como factor de desarrollo: empleabilidad e inserción profesional. El papel de las universidades

El acceso al empleo en nuestra sociedad neoliberal es uno de los instrumentos más importantes que garantizan no sólo la inserción laboral sino el ejercicio de los derechos de ciudadanía, en tanto que la posesión de un trabajo constituye un medio de supervivencia económica y un factor de

desarrollo de la vida (social, política, cultural, personal...), que funciona como fuente de salud y de enfermedad, de bienestar y malestar físico, psíquico y social (Blanch, 1990; Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

Habitualmente, el empleo de los titulados y tituladas universitarias no ha sido una cuestión de máximo interés, si bien en las actuales circunstancias de crisis económica se ha convertido en un tema crucial. Los cambios estructurales que ha sufrido el mercado laboral, preferentemente a partir de las últimas décadas del siglo pasado —flexibilidad, globalización, terciarización, revolución tecnológica, gran competitividad tanto a nivel empresarial como profesional...—, han influido en el acceso al empleo y en las formas de contratación de determinados colectivos, entre ellos el universitario. El panorama más común que ahora se vislumbra al acercarse el fin de los estudios superiores se caracteriza por la temporalidad, el subempleo y/o rotación paro-empleo-paro. En definitiva, aparece una inquietante situación de inestabilidad laboral que va a influir en el proceso de transición a la vida activa y en las condiciones en que se va a producir la inserción laboral de los universitarios y universitarias.

Como tradicionalmente la investigación sobre los «procesos de búsqueda de empleo» se ha enmarcado en los estudios sobre «transición a la vida activa» (Clarke, 1980; Peiró, 1989; Trujillo y Valero, 2006), parece conveniente referir no sólo alguna aclaración respecto a estos términos, sino también a «inserción laboral o profesional» y a «empleabilidad», que serán de uso común en las páginas que siguen.

La profesora Schlossberg (1984) define la transición como cualquier acontecimiento existente (o no existente, aunque previsto), que produce cambios vitales (obvios o sutiles) en las personas. Aplicado al mundo laboral, se acuña el término transición a la vida activa para definir un proceso amplio en el que coinciden procesos de cualificación profesional y de madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral, y centrados en la gestión de la carrera profesional (Casal, 1997; Figuera; Rodríguez y Llanes, 2015). Esta transición a la vida activa culmina al acceder a un puesto de trabajo, produciéndose así inserción.

El término «inserción» en un primer momento fue utilizado para designar un elemento puntual que se produce dentro de un proceso: la firma de un contrato de trabajo. Si bien, posteriormente, fue cuestionado por ser considerado demasiado sencillo y en exceso individualista, instantaneísta y academicista (Rose, 1991). Por lo que, actualmente se habla de inserción para referirse a una transición, a un proceso más o menos lento, cuya finalidad es conseguir una relativa permanencia en una ocupación, y durante el cual el sujeto se prepara formándose y/o buscando activamente trabajo, incluyendo así el proceso de transición a la vida activa (Ventura, 2005).

Considerando las características del empleo obtenido, esta inserción podrá clasificarse de laboral y profesional. La primera, se refiere a situaciones en las que no hay una cristalización de la carrera profesional (el empleo no está relacionado con la capacitación de la persona). Y se aplica el término «profesional» para refe-

rirse a un proceso de desarrollo de la carrera, manifestando claramente el empleo vinculación con la especialización profesional de la persona. No obstante, actualmente es más adecuado conceptualizar la inserción laboral desde una perspectiva amplia, ya que puede abarcar itinerarios formativos profesionalizadores, semicualificados o de baja cualificación, entendidos como el período de tiempo en que cada persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral (Donoso, 2000).

Así mismo, en este nuevo escenario, el esquema tradicional de contratación, que fundamentalmente valoraba la formación académica tradicional —títulos universitarios, nota media del expediente académico, formación de posgrado,...—, se ha visto complementado por un nuevo enfoque que, no sólo busca los conocimientos teórico-prácticos necesarios para desempeñar de forma adecuada un puesto de trabajo, sino también rasgos de empleabilidad en las candidaturas para reforzar de manera integral las potencialidades futuras de un puesto de trabajo (Gómez, 2006). Surge así «un nuevo concepto a tener en cuenta a la hora de analizar la inserción» (Jiménez, 2009, 51), la empleabilidad, o «grado de atracción que un individuo tiene para el mercado de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual se materializa en la valoración de la aportación de valor que éste realiza al agente empleador o a la sociedad en su conjunto» (García, 2009, 144).

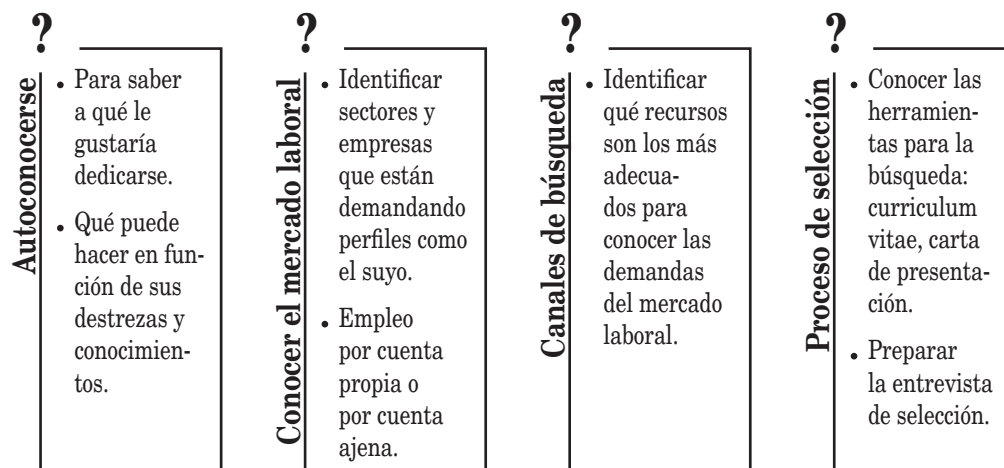
Pero, no sólo la adecuación de las candidaturas a los perfiles profesionales demandados por el mercado laboral influye en el éxito del proceso de inserción, el conocimiento de las etapas del proceso

de búsqueda activa de empleo, presentadas en la Figura 1, facilita que la incorporación al mercado de trabajo sea más satisfactoria (Morán, 2003; Fernández, 2013). Entendemos por proceso de búsqueda activa de empleo el «esfuerzo consciente de un sujeto que tiene como meta la localización y obtención de un empleo» (Aramburu-Zabala, 1988, 20). Las razones que motivan el afrontar la búsqueda de empleo de forma activa, según Gallego (2006), son:

– alta competitividad, al estar presentes en el mercado laboral muchas personas con la formación y competencias que demandan los agentes empleadores; y,

– la constatación de que las habilidades en esta búsqueda nos van a acompañar en todo proyecto de vida profesional, pues actualmente la estructura empresarial no puede garantizar la perdurabilidad de los empleos.

FIGURA 1: *Fases del proceso de Búsqueda Activa de Empleo.*



Conscientes de la importancia de este tema, en las últimas décadas, las universidades españolas (Vidal, López y Pérez, 2004; Albert, García y Toharia, 2008; Espada, 2013) y las agencias que evalúan la calidad universitaria (ACSUG-Agencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia, 2004, 2013, 2014; ANECA-Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2009), han venido desarrollando un creciente número

de investigaciones sobre el proceso de inserción laboral de los titulados y tituladas en Educación Superior. Más allá de nuestras fronteras otros estudios también se centraron en el tema: el proyecto «Careers After Higher Education Graduation, a European Research Study» «Proyecto CHEERS» (Mora, García-Aracil y Vila, 2007), el «Proyecto Tuning» (González y Wagennar, 2003 y 2005), los informes «Trends» (Crosier, Purser y Smidt, 2007)

o la «Encuesta REFLEX» «The Flexible Professional in the Knowledge Society» (ANECA, 2008). Las razones de este incremento se sustentan parcialmente en la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior.

Por último, la relevancia de esta temática llevó a las diferentes universidades a la creación e impulso de servicios propios orientados a dar respuesta a esta demanda. Son los COIEs (Centros de Orientación e Información de/y Empleo) en los años 70, los antecedentes de los actuales servicios de orientación universitarios. «La expansión más importante de estos servicios se ha pro-

ducido a lo largo de los años ochenta y noventa» (Sánchez y cols., 2008, 333). Como establece Suárez (2012, 139), este desarrollo de la orientación en el ámbito universitario se debe a dos factores importantes: por un lado, el concepto de orientación profesional que pasa de entender la orientación en momentos puntuales y como ajuste individuo-profesión, para definirla como un proceso a lo largo de la vida del individuo. Por otro, la orientación, que en sus inicios era entendida como un servicio externo al ámbito educativo, en las últimas décadas se va institucionalizando e incluyéndose como un servicio dentro del sistema educativo.

TABLA 1: *Programas o servicios de la Uvigo que fomentan la empleabilidad.*

DENOMINACIÓN	DEPENDENCIA
Programa de Prácticas Preprofesionales (actualmente sustituido por el Programa de Prácticas Externas Extracurriculares)	Fundación Universidad de Vigo
Foro Tecnológico de Empleo	Delegaciones de Estudiantes de las escuelas superiores de la Uvigo que imparten estudios de ingeniería
Forum Empleo Universitario	Conselleira EURES Transfronterizo Galicia-Norte de Portugal de la Uvigo
Gabinete Psicopedagógico	Vicerrectorado de Extensión Universitaria
OFOE (Oficina de Orientación al Empleo)	Diversos Vicerrectorados (aquel que estuviera más vinculado con las relaciones con las empresas)
OFIE (Oficina de Iniciativas Empresariales)	Fundación Universidad de Vigo
Programa Erasmus Prácticas	Vicerrectorado de Extensión Universitaria y/o de Relaciones Internacionales
Iniciativas de los centros educativos	Por ejemplo: charlas de algunos de estos servicios organizados por algún centro dentro de su Plan de Acción Tutorial

Fuente: Elaboración propia.

Un ejemplo de esta expansión en la Universidad de Vigo, fue la creación en 1998 de la Oficina de Orientación al Empleo (OFOE), germen de la actual Área de Empleo que busca incrementar la proactividad hacia la inserción en el mercado laboral de sus futuros/as titulados/as. Este objetivo se concreta en el «Plan Estratégico de Empleo» (Área de Empleo, 2011), estructurado en cuatro líneas (orientación-información de empleo, prácticas pre-profesionales, emprendimiento-autoempleo y formación transversal) y 32 líneas de actuación. Además del Área de Empleo, la Universidad de Vigo cuenta con otras iniciativas directamente vinculadas con la inserción laboral de sus futuros titulados y tituladas. A ellas hemos accedido a partir de un vaciado del contenido de su página web (www.uvigo.es) y entrevistando a una de las orientadoras laborales de la OFOE, resultando el listado que se puede consultar en la Tabla 1.

En síntesis, la posibilidad del período educativo universitario como tiempo necesario de preparación hacia la mejora de la empleabilidad constituye el pilar sobre el que se asienta la investigación que pasamos a describir.

Tipo de estudio

En primer lugar, por la naturaleza de los datos y los análisis efectuados, el procedimiento metodológico de este estudio se encuadra en el paradigma cuantitativo. En segundo lugar, al observar y describir una serie de fenómenos (conocimientos facilitadores de la inserción laboral de los/as universitarios/as), tal y como se dan en un contexto natural (su estancia en la Uni-

versidad de Vigo) y mediante la aplicación de un cuestionario, sin manipular ninguna variable, se trata de una investigación no experimental, descriptiva y transversal mediante encuestas con muestras probabilísticas. Así mismo, se trata de un estudio transversal, ya que esos fenómenos se estudian en un momento determinado (de febrero a abril de 2011), sin seguir al mismo grupo para conocer su evolución a lo largo del tiempo.

3. Método

3.1. Participantes

La población objeto de estudio la constituye la totalidad de estudiantes finalistas o estudiantes matriculados en su último año en el curso 2011-2012 (previo a la implantación generalizada del EEES), de las titulaciones de primer y segundo ciclo impartidas en centros propios y adscritos de los tres campus de la Universidad de Vigo. Según la base de datos del «Sistema de Información a la Dirección» de la Universidad de Vigo, son 7.283 estudiantes, los y las que cumplían las condiciones antes expuestas. Su distribución atendiendo a los tres campus de la Universidad de Vigo es la siguiente: 1.054 (14,47%) pertenecen al campus de Pontevedra, 1.732 (23,78%) al de Ourense y 4.497 (61,75%) al de Vigo. Por sexos, el 48,50% son hombres y el 51,50% mujeres.

Nos hemos centrado en este colectivo atendiendo, por una parte, a que se prevé que comience activamente en los meses venideros el proceso de búsqueda activa de empleo y, por otra parte, a que al estar a punto de completar su trayectoria en la

universidad, esto les habrá posibilitado aprehender las distintas opciones que la academia le ha ofrecido para tal fin. Como apunta Pike (1994), existe una estabilidad considerable en las percepciones relativas a la universidad cuando el alumnado está en el último curso de sus estudios superiores y hasta dos años después de la graduación, mientras que las observaciones de titulados y tituladas sobre la universidad están influenciadas por sus logros laborales.

Para la selección de la muestra, y a partir de la base de datos antes citada, realizamos un muestreo aleatorio, multietápico, estratificado por ámbito de conocimiento, titulación y campus. Dichas titulaciones fueron reunidas «en nueve grupos de estudio (cuatro grupos de Ciencias Sociales y Jurídicas y dos de Humanidades, además de las restantes áreas del Consejo de Coordinación Universitaria), formados en función de las competencias adquiridas por los egresados en sus estudios universitarios» (ACSUG, 2004, 47).

El Anexo I detalla la agrupación de titulaciones según ámbito de conocimiento.

La muestra, resultante de la aplicación de los criterios expuestos, estuvo constituida por un total de 365 estudiantes, con representación de todas las titulaciones de primer y segundo ciclo impartidas, atendiendo al peso que éstas representan. La distribución, en cuanto a género y edad, es la siguiente: 44,11% chicos y 55,89% chicas, con una edad media de 23,95 años ($S_x = 3,20$), y un rango situado entre los 20 y los 40 años. Atendiendo al campus, el 14,52% se circunscriben al campus de Pontevedra, el 23,83% al de Ourense y el 61,65% al de Vigo. Por ámbitos de conocimiento, la distribución de la muestra es casi idéntica a la de la población (ver Tabla 2). Otras características que definen el perfil universitario finalista son: convivir sin pareja, una situación socioeconómica familiar media, residencia habitual urbana, estudiante a tiempo completo y haber realizado prácticas preprofesionales.

TABLA 2: *Distribución población y muestra por ámbitos (en porcentaje).*

	Población	Muestra
Humanidades		
A	3.26	3.29
B	2.51	2.47
Ciencias de la Salud	4.61	4.66
Científico	4.46	4.38
Tecnológico	37.61	37.53
Jurídico-social		
A	15.91	15.89
B	10.89	10.96
C	16.89	16.99
D	3.86	3.83

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Instrumento

Para la recogida de datos se administró un cuestionario diseñado *ad hoc*, en función de cuestiones extraídas y/o adaptadas de encuestas empleadas en otros estudios (ACSUG, 2004, 2013, 2014; Espada, 2010; Figuera, 1994). Fue revisado por un grupo experto, formado por dos orientadoras laborales universitarias y el jefe del departamento de orientación de un Centro Integrado de Formación Profesional.

El cuestionario se estructura en cuatro bloques: «Variables Socio-demográficas», «Variables Académico-profesionales», «Información y Formación Laboral» e «Iniciativas Búsqueda Activa de Empleo». En este artículo se analizarán los resultados obtenidos en las escalas del apartado «Información y Formación Laboral»; se trata de escalas tipo Likert, que presentan una serie de afirmaciones con cinco alternativas de respuesta, a las que cada estudiante debía responder eligiendo una opción: 1=nada, 2=poco, 3=algo, 4=bastante, y 5=mucho.

Las escalas incluidas son: 1) conocimiento de aspectos facilitadores de inserción ($\alpha=0,86$) y 2) conocimiento ($\alpha=0,82$); 3) participación ($\alpha=0,90$); y, 4) valoración de la utilidad ($\alpha=0,95$) de los servicios de la Universidad de Vigo que fomentan la inserción profesional. Por su parte, la escala 1, constituida por 13 ítems, se agrupó, según su contenido, en tres subescalas: autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral ($\alpha=0,81$); herramientas para la búsqueda de empleo ($\alpha=0,83$); y, aspectos laborales de la inserción ($\alpha=0,81$). Cada subescala quedó constituida por los siguientes ítems:

– Subescala 1: *Autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral*: «conozco las salidas profesionales de mi carrera», «conozco la situación del mercado laboral», «conozco las competencias necesarias para ejercer mi profesión», «conozco las organizaciones laborales donde ejercer mi profesión».

– Subescala 2: *Herramientas para la búsqueda de empleo*: «sé elaborar un curriculum vitae», «sé elaborar una carta de presentación», «conozco las pautas a seguir en una entrevista de selección».

– Subescala 3: *Aspectos laborales de la inserción*: «sé diferenciar entre prácticas y un contrato en prácticas», «conozco los tipos de contratos laborales», «conozco las implicaciones que supone la firma de un contrato», «sé interpretar una nómina», «sé lo que es un convenio colectivo», «conozco la organización interna de una empresa».

Para administrar el cuestionario, y tras la identificación de la muestra, se acudió a los centros solicitando su colaboración. La recogida de datos se llevó a cabo desde febrero a abril de 2011. Se invitaba al alumnado a participar de forma anónima y voluntaria, garantizándoles la confidencialidad de la información y la protección de los datos, y se les solicitaba sinceridad. Las instrucciones explicativas fueron las mismas para todos y todas, y dadas por la misma investigadora, a fin de evitar un factor de sesgo.

3.3. Análisis de datos

Para el análisis de datos, las variables independientes utilizadas fueron género, ámbito científico de las titulaciones y campus donde se imparten. Como variables dependientes, se consideraron los conocimientos sobre aspectos facilitadores de inserción y los conocimientos, participación y valoración de la utilidad de los servicios y programas que la Universidad de Vigo implementa para favorecer esa inserción.

Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS 19.0 para Windows. Se recurrió a la utilización de técnicas de estadística descriptiva univa-

riada y multivariada, utilizando estadísticos de tendencia central y de dispersión (medias y desviaciones típicas), análisis de frecuencias y porcentajes y contrastes analíticos mediante análisis de varianza (ANOVA) y comparaciones múltiples *post hoc* (Prueba Tukey).

4. Resultados

Los resultados obtenidos se describen agrupados en dos apartados. En el primero, se presentan los datos globales del conjunto de la muestra, y, en el segundo, se exponen las diferencias, cuando existen, atendiendo a tres variables: ámbito de conocimiento, campus y género.

TABLA 3: *Escala. Información Laboral.*

	Media	Desv. típ.
Curriculum vitae	2,53	1,04
Salidas profesionales	2,36	0,91
Formación / competencias	2,31	0,92
Firma contrato laboral	2,30	0,77
Situación mercado laboral	2,29	0,91
Organizaciones laborales	2,20	0,95
Diferenciar prácticas y contrato en prácticas	2,20	1,28
Tipos contratos laborales	1,99	1,18
Nómina	1,97	1,18
Carta de presentación	1,95	1,17
Convenio colectivo	1,91	1,30
Organización interna empresa	1,85	0,96
Entrevista de selección	1,75	1,12

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Consideraciones globales

En relación con la primera escala, el grado de conocimiento que los y las estu-

diantes finalistas de la Universidad de Vigo poseen sobre diversos aspectos facilitadores de su futura inserción profesio-

nal es aceptable, con una media de 2,13 ($S_x=0,65$) sobre 4. A partir de los datos presentados en la Tabla 3, podemos destacar que de los 13 ítems de la escala, siete superan ligeramente la media, siendo el que obtiene la puntuación mayor el de «elaborar un curriculum vitae» ($\bar{X}=2,53$, $S_x=1,04$). Si nos centramos en aquellos aspectos en los que el grado de conocimiento es menor, destaca en la posición inferior «pautas a seguir en una entrevista de selección» ($\bar{X}=1,75$, $S_x=1,12$); siguen cinco ítems —con media inferior a 2 puntos— relativos a cuestiones laborales básicas (organización de una empresa, convenio colectivo, nóminas, contratos).

La agrupación de estos ítems en las 3 subescalas descritas revela diferencias entre las mismas. Los conocimientos son mayores en la subescala 1: Autoconoci-

miento y conocimiento del mercado laboral ($\bar{X}=2,29$, $S_x=0,73$), seguida de la subescala 2: Herramientas para la búsqueda de empleo ($\bar{X}=2,08$, $S_x=0,96$), mientras que en la subescala 3: Aspectos laborales de la inserción, sus conocimientos son inferiores ($\bar{X}=1,73$, $S_x=0,72$), en coherencia con lo expresado en el análisis por ítems.

En relación con la segunda escala —nivel de conocimiento de servicios y programas propios de la Universidad de Vigo—, podemos concluir que su resultado es muy bajo, con una media de 0,84 ($S_x=0,65$) sobre 4. La opción *nada* es la que presenta un mayor nivel de elección en 8 de las 9 iniciativas planteadas (ver Tabla 4). El único programa, que no tiene como opción de respuesta mayoritariamente elegida *nada*, es Erasmus Prácticas.

TABLA 4: *Análisis programas Uvigo que fomentan la inserción (Escala 2, 3 y 4: conocimiento, participación y utilidad).*

SERVICIOS		PORCENTAJES		
		Conocimiento	Participación	Utilidad
Iniciativas centro educativo	Nada	93,2	98,2	98,9
	Poco	1,6	0,5	0,0
	Algo	2,7	0,8	0,3
	Bastante	2,5	0,5	0,8
	Mucho	0,0	0,0	0,0
OFIE - Oficina de Iniciativas Empresariales	Nada	71,0	85,0	33,9
	Poco	13,4	8,1	23,3
	Algo	10,6	5,5	26,0
	Bastante	4,7	1,4	11,6
	Mucho	0,3	0	5,2

La Búsqueda Activa de Empleo en el colectivo universitario ...

SERVICIOS		PORCENTAJES		
		Conocimiento	Participación	Utilidad
Gabinete Psicopedagógico	Nada	61,6	85,2	33,7
	Poco	19,7	8,8	18,6
	Algo	13,7	4,4	29,0
	Bastante	3,9	1,6	15,1
	Mucho	1,1	0,0	3,6
OFOE - Oficina de Orientación al Empleo	Nada	59,5	75,3	25,5
	Poco	12,9	9,2	16,3
	Algo	16,7	10,7	28,9
	Bastante	7,9	4	19,8
	Mucho	3,0	0,8	9,5
Foro Tecnológico de Empleo	Nada	57,0	75,6	24,1
	Poco	18,9	12,6	22,5
	Algo	15,9	7,7	34,0
	Bastante	6,6	3,6	15,6
	Mucho	1,6	0,5	3,8
Prácticas Preprofesionales	Nada	49,6	72,1	17,8
	Poco	22,2	11,0	15,3
	Algo	18,3	8,8	33,7
	Bastante	8,8	6,3	23,6
	Mucho	1,1	1,8	9,6
Guía Salidas Profesionales	Nada	43,9	77,8	26,0
	Poco	22,5	11,3	19,5
	Algo	23,8	9,3	30,7
	Bastante	9,3	1,6	18,4
	Mucho	0,5	0,0	5,5
Forum Empleo Universitario	Nada	42,7	68,5	23,0
	Poco	20,0	10,7	16,2
	Algo	22,2	12,6	33,4
	Bastante	11,8	5,7	20,0
	Mucho	3,3	2,5	7,4
Erasmus Prácticas	Nada	24,7	66,8	27,4
	Poco	17,3	11,2	11,2
	Algo	34,7	13,2	20,5
	Bastante	16,2	4,9	23,8
	Mucho	7,1	3,8	17,0

Fuente: Elaboración propia.

año LXXIV, n.º 265, septiembre-diciembre 2016, 517-542
 revista española de pedagogía



De todas las propuestas, «Iniciativas de tu centro» es la menos conocida (en muchos casos por su inexistencia), seguida de OFIE y Gabinete Psicopedagógico; mientras que las que presentan mayor grado de conocimiento —a partir del análisis conjunto de los porcentajes de respuesta de las categorías *bastante* y *mucho*— son Erasmus Prácticas (23,3%), Forum Empleo Universitario (15,1%) y OFOE (10,9%).

Si analizamos el nivel de participación en los servicios que la Universidad de Vigo desarrolla para fomentar la inserción profesional (ver Tabla 4), la tendencia es similar a la descrita anteriormente, siendo la media aún más baja ($\bar{X}=0,39$; $Sx=0,56$). La opción de respuesta mayoritariamente seleccionada fue *nada*, con porcentajes que oscilan entre el 66,8% —Erasmus Prácticas— y el 98,2% —Iniciativas de tu centro—. Y, son Iniciativas de tu centro, junto con Gabinete Psicopedagógico y OFIE, los servicios en los que menos ha participado el alumnado universitario con porcentajes de nula participación superiores al 80%. Los servicios en los que más se ha participado, aún presentando unos porcentajes muy bajos resultantes de las respuestas conjuntas en las opciones *bastante* y *mucho*, son Erasmus Prácticas (8,7%), Forum Empleo Universitario (8,2%) y Prácticas Preprofesionales (8,1%).

Por último, en relación con la percepción de la utilidad de los servicios (ver Tabla 4), el resultado tampoco es óptimo ($\bar{X}=1,48$; $Sx=0,97$). La mayoría de respuestas se ubican entre las opciones *nada* y *algo*. Los y las estudiantes finalistas perciben como los servicios más útiles:

Erasmus Prácticas (40,8%), Prácticas Preprofesionales (33,2) y OFOE (29,3%). Menos útiles son considerados Iniciativas de tu centro educativo con un 98,9% de respuestas en la categoría *nada*, seguida a cierta distancia por OFIE (33,9%) y Gabinete Psicopedagógico (33,7%). Datos absolutamente coherentes con el grado de conocimiento y participación manifestado por el alumnado encuestado.

4.2. Diferencias atendiendo al ámbito de conocimiento, campus y sexo

En el análisis inferencial, atendiendo al ámbito de conocimiento, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($F=5,34$; $p=0,000$) en la escala general que mide el grado de conocimiento de diversos aspectos facilitadores de inserción. Los análisis *post hoc* nos refieren diferencias entre los ámbitos Jurídico-social A, B, y D y las titulaciones agrupadas en el epígrafe denominado Ciencias de la Salud, entre los ámbitos Jurídico-social A y B y las titulaciones Tecnológicas, y entre el ámbito Jurídico-social B respecto al C. Se observa una tendencia marcada por conocimientos mayores en el alumnado de las titulaciones pertenecientes al ámbito Jurídico-social D y B ($\bar{X}=2,56$ y $\bar{X}=2,49$, respectivamente) y menores en Ciencias de la Salud ($\bar{X}=1,72$).

El análisis por subescalas revela diferencias en las subescalas 2 —herramientas para la búsqueda de empleo ($F=3,56$; $p=0,001$)— y 3 —aspectos laborales de la inserción ($F=8,91$; $p=0,000$)—, pero no en la subescala 1 —autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral ($F=0,92$; $p=0,503$)— (ver Tabla 5), en la que se

TABLA 5: *Conocimientos facilitadores de inserción profesional. Diferencias según ámbito de conocimiento.*

		Media	Desv. Típica	F	Sig
Escala 1: Información laboral	Científico	1,98	0,54	5,34	0,000
	Humanidades A	1,89	0,64		
	Humanidades B	2,01	0,56		
	Cc. Salud	1,72	0,41		
	Tecnológico	2,03	0,63		
	Jurídico-social A	2,34	0,60		
	Jurídico-social B	2,49	0,43		
	Jurídico-social C	2,01	0,78		
	Jurídico-social D	2,56	0,67		
	Total	2,12	0,65		
Subescala 2: Herramientas para la búsqueda de empleo	Científico	2,46	0,84	3,56	0,001
	Humanidades A	1,97	0,99		
	Humanidades B	2,12	1,10		
	Cc. Salud	1,52	0,67		
	Tecnológico	1,93	0,97		
	Jurídico-social A	2,31	0,91		
	Jurídico-social B	2,42	0,78		
	Jurídico-social C	1,91	1,04		
	Jurídico-social D	2,67	0,87		
	Total	2,08	0,96		
Subescala 3: Aspectos laborales de la inserción	Científico	1,35	0,68	8,91	0,000
	Humanidades A	1,26	0,78		
	Humanidades B	1,76	0,62		
	Cc. Salud	1,20	0,52		
	Tecnológico	1,63	0,67		
	Jurídico-social A	2,03	0,59		
	Jurídico-social B	2,30	0,53		
	Jurídico-social C	1,58	0,80		
	Jurídico-social D	2,01	0,64		
	Total	1,73	0,72		

Fuente: Elaboración propia.

percibe una mayor homogeneidad en los conocimientos de los y las estudiantes de diferentes ámbitos. Los análisis *post hoc* nos permiten afirmar que, los conocimientos sobre herramientas para la búsqueda de empleo (subescala 2) son mayores en el alumnado del ámbito Jurídico-social B y D, frente a los y las estudiantes de Ciencias de la Salud. En relación a los conocimientos sobre los aspectos laborales de la inserción (subescala 3), éstos son mayores en los ámbitos Jurídico-social A y B, frente a los ámbitos Científico, Humanidades A, Ciencias de la Salud, Tecnológico y Jurídico-social C. Además el alumnado de titulaciones pertenecientes al ámbito Jurídico-social D presenta conocimientos mayores que el de Ciencias de la Salud.

Si nos detenemos en las diferencias en las tres subescalas atendiendo a las titulaciones, podemos afirmar que: (a) las Licenciaturas en Comunicación Audiovisual, Publicidad y Relaciones Públicas, el Grado en Dirección y Gestión Pública y las Diplomaturas en Relaciones Labora-

les y Turismo presentan un nivel superior en relación a las Diplomaturas en Enfermería y Fisioterapia en las herramientas para la búsqueda de empleo (subescala 2); (b) las Diplomaturas en Ciencias Empresariales y Relaciones Laborales y las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas, Economía y Derecho presentan una profundidad en su conocimiento acerca de los aspectos laborales de la inserción (subescala 3) superior respecto a la mayoría de las titulaciones restantes; y, (c) también en esta subescala, la Diplomatura en Turismo, las Licenciaturas en Comunicación Audiovisual y Publicidad y Relaciones Públicas y el Grado en Dirección y Gestión Pública son superiores a las Diplomaturas en Enfermería y Fisioterapia.

Por otro lado, los resultados del ANOVA constatan que, tanto el sexo como el campus, no son fuente significativa de variación en la escala 1, ni en ninguna de las tres subescalas que la integran (ver Tabla 6).

TABLA 6: *Conocimientos facilitadores de inserción profesional. Diferencias en función del género y campus.*

	SEXO		CAMPUS	
	F	Sig	F	Sig
Escala 1: Información laboral	0,13	0,715	0,47	0,624
Subescala 1: Autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral	0,11	0,744	1,13	0,323
Subescala 2: Herramientas para la búsqueda de empleo	0,88	0,348	0,05	0,954
Subescala 3: Aspectos laborales de la inserción	0,03	0,859	0,49	0,614

Fuente: Elaboración propia.

La Búsqueda Activa de Empleo en el colectivo universitario ...

Los ANOVAS practicados en las otras tres escalas estudiadas, acerca del grado de conocimiento (escala 2), participación (escala 3) y valoración (escala 4) de la utilidad de los servicios de la Universidad de Vigo que fomentan la inserción profesional, ponen de manifiesto que en función del ámbito científico, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el grado de conocimiento y participación (ver Tabla 7). Los análisis *a posteriori*,

nos indican que el grado de conocimiento es menor en estudiantes de Ciencias de la Salud y Jurídico-social C, respecto a los del ámbito Jurídico-social A y B y el Tecnológico; los y las estudiantes de Ciencias de la Salud y Jurídico-social C participan menos que el alumnado del ámbito Tecnológico y Jurídico-social B; y los y las estudiantes del ámbito Jurídico-social A superan en participación al alumnado del ámbito Jurídico-social C.

TABLA 7: *Análisis servicios Uvigo que fomentan la inserción (Escala 2 y 3: conocimiento y participación). Diferencias según ámbito de conocimiento.*

		Media	Desv. Típica	F	Sig
Escala 2: Conocimiento	Científico	1,00	0,79	4,89	0,000
	Humanidades A	0,63	0,43		
	Humanidades B	0,65	0,53		
	Cc. Salud	0,35	0,42		
	Tecnológico	0,91	0,67		
	Jurídico-social A	0,91	0,63		
	Jurídico-social B	1,12	0,74		
	Jurídico-social C	0,54	0,51		
	Jurídico-social D	1,02	0,49		
	Total	0,84	0,66		
Escala 3: Participación	Científico	0,50	0,61	4,60	0,000
	Humanidades A	0,22	0,28		
	Humanidades B	0,17	0,29		
Escala 3: Participación	Cc. Salud	0,05	0,13	4,60	0,000
	Tecnológico	0,50	0,66		
	Jurídico-social A	0,48	0,47		
	Jurídico-social B	0,58	0,72		
	Jurídico-social C	0,12	0,26		
	Jurídico-social D	0,36	0,36		
	0,40	0,56			

Fuente: Elaboración propia.

En lo referente a la variable campus, se detectaron diferencias estadísticamente significativas en conocimiento y participación (ver Tabla 8). Los análisis *post*

hoc reflejan que los y las estudiantes del campus de Vigo presentan mayor conocimiento y participación, que el alumnado de los campus de Ourense y Pontevedra.

TABLA 8: *Análisis servicios Uvigo que fomentan la inserción (Escala 2 y 3: conocimiento y participación). Diferencias según campus.*

		Media	Desv. Típica	F	Sig
Escala 2: Conocimiento	Ourense	0,68	0,59	7,98	0,000
	Pontevedra	0,65	0,55		
	Vigo	0,94	0,68		
	Total	0,84	0,66		
Escala 3: Participación	Ourense	0,31	0,50	9,08	0,000
	Pontevedra	0,15	0,26		
	Vigo	0,49	0,62		
	Total	0,40	0,56		

Fuente: Elaboración propia.

Por último, debemos indicar que en los análisis inferenciales realizados en las escalas 2 ($F=1,68$; $p=0,196$), 3 ($F=1,93$; $p=0,166$) y 4 ($F=2,19$; $p=0,140$), no apreciamos diferencias en función del género.

5. Conclusiones y discusión de resultados

Para los universitarios y universitarias, generalmente el punto de partida del proceso de inserción laboral es la finalización de sus estudios. No obstante, un porcentaje nada despreciable, que oscila entre el 12% de los graduados y graduadas de España o Italia y el 48% de los titulados y tituladas de Noruega, buscan trabajo antes de su graduación, como recoge un estudio

realizado al alumnado europeo (Brennan y Tang, 2008). El artículo 1 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades establece que una de las funciones de la Universidad al servicio de la sociedad es «la preparación para el ejercicio de las actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística». Esta exigencia para la universidad implica una formación adecuada, eficaz y de calidad en actividades profesionales, es decir, preparar al futuro y futura profesional en las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo. Siendo importantes estas competencias profesionales, los enfoques explicativos actuales que estudian la inserción laboral plantean un modelo heurístico en el que entran en juego otras variables.

Diferentes autores (Donoso, 2000; Orgemar, 2002; Pelayo, 2012; Romero *et al.*, 2004) sostienen que el complejo proceso de inserción laboral está condicionado por elementos de empleabilidad y de ocupabilidad. La ocupabilidad es un factor externo que no está bajo el control de las personas en búsqueda de empleo; por el contrario, el factor empleabilidad, como hemos visto, alude a aspectos personales y específicos de los individuos. No obstante, coincidimos con Mbabazi (2013), en que para una mejor comprensión de la empleabilidad, ambos factores no pueden ser considerados aisladamente, sino que el concepto de empleabilidad tiene que ser visto como contextual.

Entre los factores personales que constituyen la empleabilidad destacan el autoconocimiento y conocimiento del mercado laboral, los recursos o destrezas de inserción —currículum, carta de presentación,...— y los conocimientos laborales de inserción y que, como hemos avanzado, puede facilitar la resolución positiva de un proceso de inserción laboral. En este sentido, los futuros egresados y egresadas de la Universidad de Vigo presentan un nivel aceptable —medio (y mejorable)— en el conocimiento del mercado laboral y de las herramientas para la búsqueda de empleo, y menor en los aspectos laborales de la inserción.

El estudio de la ANECA (2009) se manifiesta en la misma dirección, señalando que el desconocimiento del mundo laboral en el momento de finalización de la universidad es, entre otras, una de las circunstancias que incide en la brecha existente entre la universidad y el mercado laboral. El alumnado

afirma no conocer el funcionamiento básico del mercado laboral en un sentido legal y administrativo (tipos de contrato, derechos laborales,...). Asimismo, manifiesta ignorancia sobre la proyección del propio campo profesional —tareas, salidas...— y la proyección curricular de sus carreras.

Otros estudios llevados a cabo en diferentes universidades españolas confirman ese conocimiento medio en relación con el mercado laboral. Los resultados de la Universidad de Zaragoza (2011), en el ítem falta de conocimientos sobre el mercado laboral, reflejan una media de 5,52 en una escala de 10. En la Universidad de León (2013), la media es de 3,01 sobre 5 en la misma cuestión.

Respecto a los conocimientos sobre las herramientas para la búsqueda de empleo, como hemos visto en este estudio, son ligeramente más elevados, aunque también mejorables. El estudio más reciente realizado por la ACSUG (2014) sobre esta temática concluye que, según los titulados y tituladas del sistema universitario gallego, los cuatro factores más relevantes para conseguir empleo, de 10 presentados en una escala de 1 a 5, son: actitud ante la entrevista (4,37), experiencia laboral relacionada (4,32), tener movilidad geográfica (4,27) y aprovechar las oportunidades (4,27); también el ser constante en la búsqueda (4,20) es, para ellos, un elemento importante. No podemos olvidar que la búsqueda de empleo individual tiene una relación significativa con la probabilidad de encontrar empleo, considerándose uno de los determinantes de la transición, tal como indica un trabajo que estudia la dimensión social de la

educación universitaria en nueve países europeos (Salas, 2007).

No obstante, sabemos que las habilidades para la inserción laboral mejoran con el paso del tiempo. Alba y Blázquez (2004) y Addison y Portugal (2002) concluyen que debido a esta variable, la búsqueda de empleo de egresados y egresadas se hace más eficiente, ya que aunque no aumenta su conocimiento del mercado laboral, se mejora el de las herramientas de búsqueda de empleo.

Por otra parte, hemos constatado que no todas las titulaciones tienen el mismo grado de conocimiento: mayor en el ámbito Jurídico-social B y menor en los y las estudiantes de las titulaciones pertenecientes a las Ciencias de la Salud. No es de extrañar la superioridad manifiesta de las titulaciones englobadas como Jurídico-social A y Jurídico-social B en los conocimientos referidos a los aspectos legales de la inserción (tipos de contrato, nómina, convenio laboral...), ya que forman parte de los contenidos de algunas materias de su plan de estudios, como se puede observar en las resoluciones publicadas en el BOE al respecto. Sin embargo, habría que (a) estudiar las causas de la superioridad de las titulaciones del ámbito Jurídico-social D en el conocimiento de las herramientas para la búsqueda, puesto que no parece que estos contenidos estén incluidos en sus planes de estudio; y, (b) analizar la posible transferencia de estas buenas prácticas a otras titulaciones, particularmente a las pertenecientes al ámbito de las Ciencias de la Salud, puesto que son siempre el referente inferior en las comparaciones realizadas cuyo resultado ha sido significativo.

Por último, las universidades, como hemos indicado, han realizado actuaciones en relación con la inserción laboral de sus titulados y tituladas. Esta investigación revela datos poco alentadores respecto a este tema. El nivel de conocimiento, uso y utilidad que el alumnado tiene de los servicios de la Universidad de Vigo que fomentan la inserción es bajo, como se puede observar a través de los resultados obtenidos en las tres escalas referidas a los mismos. Son preocupantes los pobres resultados en conocimiento, participación y valoración de la utilidad para la búsqueda particularmente de las iniciativas de los centros, la OFIE y el Gabinete Psicopedagógico, por lo que puede ser conveniente que sus responsables planteasen algunas modificaciones. Estos escasos niveles pueden derivar, según los datos obtenidos, de su desconocimiento, por lo que es imprescindible, como primera medida, mejorar su difusión —la Universidad Autónoma de Madrid (UAM, 2013) les informa telefónicamente de su existencia—. Un ejemplo de este desconocimiento y escaso uso en la Universidad de Vigo, se concreta en los resultados obtenidos por el servicio OFOE, siendo el tercero valorado más útil, más de un 75% no lo ha utilizado nunca y un escaso 11% lo conocen con cierta profundidad. También en estas escalas se han detectado diferencias por ámbitos. Los y las estudiantes de carreras pertenecientes al ámbito de las Ciencias de la Salud son los que presentan los peores resultados en las escalas referidas a conocimiento y participación, quizá debido a que se imparten, mayoritariamente, en centros adscritos ubicados fuera de los campus universitarios, que

son las sedes de los servicios de orientación de la Universidad de Vigo. Los trabajos propios que la Universidad de Vigo ha realizado para analizar la transición del alumnado al mundo laboral (Espada, 2010) o conocer cómo es la experiencia académica y profesional de sus titulados y tituladas (Espada, 2013) incorporan solamente cuestiones referidas a algunas de las iniciativas que esta institución ha implantado para mejorar la empleabilidad del colectivo universitario —Foros de empleo, OFOE y Erasmus Prácticas—, coincidiendo con los resultados obtenidos en nuestro estudio al mostrar un escaso nivel de participación.

En otras universidades también el conocimiento y uso de los servicios creados en materia de inserción laboral son una preocupación. La UAM (2013) concluye que, de manera progresiva, estos servicios van siendo conocidos por un mayor porcentaje de personas, aunque no alcance la totalidad. En el mismo, el 54.6% de sus titulados y tituladas conoce la Oficina de Orientación para el Empleo y el 54.1% de los y las que la conocen no la han utilizado. Además, la utilidad posterior proporcionada por el empleo de los servicios de la OPE, para la mitad de las personas entrevistadas no es positiva, y solo un 25% la considera bastante o totalmente útil a nivel profesional. El estudio de la ANECA (2009) confirma esta tendencia, y concluye que los recursos institucionales ofertados por las universidades para la orientación y la inserción laboral no parecen tener una incidencia muy significativa (en torno al 10%) en el proceso de inserción, a excepción de la gestión de las prácticas externas durante la carrera.

Por el contrario, Brennan y Tang (2009) enfatizan el papel de los servicios de orientación de las universidades como uno de los mecanismos que explican el inicio temprano de la búsqueda de empleo del colectivo universitario del Reino Unido. Otros autores (Dacre y Sewell, 2007; Foster, 2006) destacan la importancia y necesidad de la formación y orientación para que egresados y egresadas, con tantos conocimientos técnicos, sepan hacer un curriculum, enfrentarse a un entrevista, elaborar una solicitud...

Como limitaciones a esta investigación podemos destacar varias. En primer lugar, las dificultades para comparar los datos. A pesar de ser numerosos los estudios que se llevan publicando en los últimos años sobre la inserción laboral de universitarios y universitarias, muy pocos atienden a cuestiones sobre información y formación laboral, centrándose generalmente en analizar la influencia de éstas en la consecución de un empleo, pero no en el grado de conocimiento de las mismas. Asimismo, son pocos los estudios que incluyen cuestiones referidas a los servicios y programas que las universidades desarrollan para favorecer dicha inserción.

En segundo lugar, otra de las limitaciones deriva del enfoque metodológico adoptado al tratarse de un estudio transversal. Un estudio longitudinal permitiría hacer un seguimiento de los y las estudiantes finalistas con el objeto de conocer su trayectoria laboral (primer empleo y posteriores), así como la evolución en sus conocimientos del mercado laboral, las destrezas de búsqueda de empleo y los as-

pectos laborales de inserción. Igualmente, sería interesante conocer la valoración del alumnado que ha empleado los diferentes servicios de orientación laboral de la universidad, desde la perspectiva de utilidad y eficacia en su inserción.

Como propuestas de mejora, se podría ampliar la muestra y hacerla extensiva a otras universidades españolas y europeas o atender a otras variables no contempladas, descritas en los modelos presentados, que pueden ayudar a explicar la inserción laboral. A pesar de estas limitaciones, creemos que esta investigación ofrece una información valiosa en el ámbito de la empleabilidad del colectivo universitario.

Para finalizar queremos compartir la idea de que «es importante analizar la medida en que el éxito profesional puede explicarse por los recursos y las condiciones de la universidad» (Teichler, 2003, 24), y no sólo aprovechar los resultados de los estudios sobre los procesos de inserción de egresados y egresadas para orientar la universidad a las reglas y valores del mercado (Rioja, 2007); y, concienciar a las próximas promociones de que la inserción laboral depende de factores personales que pueden mejorar y conocer (estrategias de búsqueda de empleo, tiempo a invertir en la búsqueda...), entre otros medios, a través de los recursos que ofrece la universidad dirigidos a tal fin.

Dirección para la correspondencia: María D. Dapia Conde. Universidad de Vigo. Email: ddapia@uvigo.es

Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 20. X. 2015.

Bibliografía

- ACSUG (2004) *Estudo da inserción laboral dos titulados so Sistema Universitario de Galicia. 1996-2001* (Santiago de Compostela, ACSUG).
- ACSUG (2013) *Estudo da inserción laboral dos titulados so Sistema Universitario de Galicia. 2008-2009* (Santiago de Compostela, ACSUG).
- ACSUG (2014) *Estudo da inserción laboral dos titulados no Sistema Universitario de Galicia. 2009-2010* (Santiago de Compostela, ACSUG).
- ADDISON, J. T. y PORTUGAL, P. (2002) Job search methods and outcomes, *Oxford Economic Papers*, 54, pp. 505-533.
- AGULLÓ TOMÁS, E. (1997) *Jóvenes, Trabajo e Identidad* (Oviedo, Universidad de Oviedo).
- ALBA, A. y BLÁZQUEZ, M. (2004) Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain, en BÜCHEL, F., DE GRIP, A. y MERTENS, A. (eds.) *Overeducation in Europe: Current issues in theory and policy*. Cheltenham (UK, Edward Elgar) pp. 65-90.
- ALBERT, C., GARCÍA, C. y TOHARIA, L. (2008) *La inserción laboral de los universitarios: un estudio piloto de los licenciados en Economía y Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Alcalá* (Alcalá de Henares, Universidad de Alcalá de Henares).
- ANECA (2008) *Informe gestores educativos. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto Reflex* (Madrid, ANECA).
- ANECA (2009) *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización* (Madrid, ANECA).

- ARAMBURU-ZABALA, L. A. (1988) *Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Ver <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19972000/S/4/S4012101.pdf> (Consultado el 7.II.2015).
- ÁREA DE EMPLEO (2011) *Plan Estratégico de Empleo da Universidade de Vigo*. Manuscrito no publicado.
- AZRIN, N. H. y BESALEL, V. A. (1989) *Job Club Counselor's Manual: a Behavioral approach to vocational counseling* (Austin, Texas, PROED).
- BLANCH, J. M. (1990) *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social* (Barcelona, PPU).
- BRENNAN, J. y TANG, W. (2008) *The employment of UK graduates: comparisons with Europe*. Ver http://www.open.ac.uk/cheri/documents/reflex_report_1.pdf (Consultado el 25.III.2015).
- CROSIER, D., PURSER, L. y SMIDT, H. (2007) *Trends V. Universities shaping the European Higher Education Area* (Bruselas, European University Association).
- DACRE POOL, L. y SEWELL, P. (2007) The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education + Training*, 49:4, pp. 277-289.
- DONOSO, T. (2000) La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes, en SOBRADO, L. (ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral* (Barcelona, Estel) pp. 69-105.
- ESPADA, L. (dir.) (2010) *Estudo sobre a transición do alumnado da Universidade de Vigo ao traballo* (Vigo, Universidade de Vigo).
- ESPADA, L. (dir.) (2013) *Estudo sobre a experiencia académica e profesional das persoas tituladas da Universidade de Vigo* (Vigo, Universidade de Vigo).
- FERNÁNDEZ, A. (2013) *Técnicas de búsqueda de empleo* (Madrid, Centro de Estudios Financieros).
- FIGUERA, P. (1994) *La inserción socioprofesional del universitario/a*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Ver <http://www.tdx.cat/handle/10803/2359> (Consultado el 25.III.2015).
- FIGUERA, P, RODRÍGUEZ, M^a L. y LLANES, J. (2015) Transición y orientación: interrelaciones, estrategias y recomendaciones desde la investigación, *REIRE, Revista d'Innovació: Recerca en Educació*, 8:2, pp. 1-17, DOI: 10.1344/reire2015.8.2.821.
- FOSTER, D. (2006) Reflection of a Careers Adviser, *Phoenix. The Journal of the Association of Graduate Careers Advisory Services*, 117, pp. 5-6.
- GALLEGO, E. (2006) La búsqueda activa de empleo, en VAN-DER HOFSTADT ROMÁN C. J. y GÓMEZ J. M. (coords.) *Competencias y habilidades profesionales para universitarios* (Madrid, Ediciones Díaz de Santos) pp. 91-119.
- GARCÍA, J. V. (2009) *Hacia el espacio europeo de educación superior. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia* (La Coruña, Netbiblo).
- GÓMEZ, J. M. (2006) El trabajo de los universitarios, en VAN-DER HOFSTADT ROMÁN C.

- J. y GÓMEZ J. M. (coords.) *Competencias y habilidades profesionales para universitarios* (Madrid, Ediciones Díaz de Santos) pp. 7-37.
- GONZÁLEZ, J. y WAGENNAR, R. (eds.) (2003) *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Fase one* (Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto).
- GONZÁLEZ, J. y WAGENNAR, R. (eds.) (2005) *Tuning Educational Structures in Europe. II. Universities' contribution to the Bologna Process* (Bilbao, Publicaciones de la Universidad de Deusto).
- JIMÉNEZ, A. (2009) Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. *Directrices para el análisis, Educar*, 44, pp. 47-58.
- LEY ORGÁNICA 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de diciembre de 2001.
- MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2000) Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 25, pp. 65-91.
- MBABAZI, P. (2013) A conceptual understanding of employability: The employers' view in Rwanda, *Journal of Adult and Continuing Education*, 19:1, pp. 39-56.
- MORA, J., GARCÍA-ARACIL, A. y VILA, L. E. (2007) Job satisfaction among young European higher education graduates, *Higher Education*, 53:1, pp. 29-59.
- MORÁN, C. (2003) La formación en técnicas de búsqueda de empleo, *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, pp. 627-641.
- ORGEMER, G. (2002) *Enciclopedia de los Recursos Humanos* (Madrid, Artegraf).
- PASTOR, M. S., SIMON, L., GARCÍA, J. y TOVAR, E. (2005) *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior* (Madrid, Fundación Universidad-Empresa).
- PELAYO, M. B. (2012) *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Ver <http://www.eu-med.net/> (Consultado el 25.III.2015).
- PIKE, G. R. (1994) The relationship between alumni satisfaction and work experiences, *Research in Higher Education*, 35:1, pp. 105-124.
- POWELL, D. H. (1973) The effects of Job Strategy Seminars upon unemployed Engineers and Scientists, *Journal of Social Psychology*, 91:1, pp. 165-166.
- RIOJA, A. (2007) ¿Hacia qué modelo de universidad converge Europa?, *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 14, pp. 53-62.
- ROMERO, V., PÉREZ, E., VIDAL, S. y JUEZ, M. (2004) *Inserción Ocupacional* (Barcelona, Altamar).
- ROSE, J. (1991) Formación y mercado de trabajo: utilización de los datos para la toma de decisiones, *Formación profesional*, 2, pp. 57-61.
- RUÍZ, J. (2010) La inserción laboral de los titulados de la UNED. Formación continua y vías de acceso al empleo, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21:2, pp. 412-422.

- SALANOVA, M., GRACIA, F. J. y PEIRÓ, J. M. (1996) Significado del trabajo y valores laborales, en PEIRÓ, J. M. y PRIETO F. (eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (Madrid, Síntesis) pp. 35-64.
- SALAS, M. (2007) The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job, *Higher Education*, 54:3, pp. 333-360.
- SÁNCHEZ, M. F., GUILLAMÓN, J. R., FERRER, P., VILLALBA, E., MARTÍN, A. M. y PÉREZ, J. C. (2008) Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo, *Revista de Educación*, 345, pp. 329-352.
- SCHLOSSBERG, N. K. (1984) *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (Nueva York, Springer Pub. Co.).
- SHAPIRO, B. A. (1978) Employment and self esteem: An evaluation of the Cambridge Job Factory, a Manpower Programme under the Comprehensive Employment Training Act, *Dissertations Abstracts International*, 39:3A, p. 1852.
- SUÁREZ, B. (2012) *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de León. Ver <http://buleria.unileon.es/xmlui/handle/10612/2242> (Consultado el 25.III.2015).
- TEICHLER, U. (2003) Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios, en VIDAL, J. (coord.) *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (Salamanca, Consejo de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte) pp. 15-29.
- TRUJILLO, H. M. y VALERO, F. J. (2006) *Prácticas en empresa y estrés durante la transición al mercado laboral del alumnado universitario de Granada. Curso académico 2004-05. Análisis y Modificación de Conducta*, 32:146, pp. 799-819.
- UAM (2013) *La inserción laboral de los titulados de la Universidad Autónoma de Madrid del curso 2010/2011*. Ver <http://www.uam.es/otros/o.empleo/imagenes/web1011/informes/InformeConjuntoUAM1011.pdf> (Consultado el 25.III.2015).
- UAM (2013) *Inserción laboral de egresados/as. Cursos 2009/2010 y 2011/2012*. Ver <http://seguimiento.calidad.unileon.es/descargas/InsercionLaboral2013ULE-115-0-0-2013-11-20-14-14-05.pdf> (Consultado el 25.III.2015).
- UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (2011) *Estudio de inserción laboral*. Ver http://www.unizar.es/universa/wp-content/uploads/2011/02/eil2011_completo.pdf (Consultado el 25.III.2015).
- VENTURA, J. J. (2005) *El practicum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Ver http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS_JJVENTURA.pdf?sequence=1 (Consultado el 7.II.2015).
- VIDAL, J., LÓPEZ, R. y PÉREZ, C. (2004) *Formación y empleo de los titulados en la Universidad de León. Informe 2004: informe general de la universidad* (León, Universidad de León).

ANEXO I: *Agrupación de titulaciones según ámbito de conocimiento.*

GRUPO	TITULACIONES
Ciencias de la Salud	– Diplomatura en Enfermería
	– Diplomatura en Fisioterapia
Científico	– Licenciatura en Biología
	– Licenciatura en Ciencia y Tecnología de los Alimentos
	– Licenciatura en Ciencias del Mar
	– Licenciatura en Física
	– Licenciatura en Química
Humanidades A	– Licenciatura en Filología Gallega
	– Licenciatura en Filología Hispánica
	– Licenciatura en Filología Inglesa
	– Licenciatura en Traducción e Interpretación
Humanidades B	– Grado en Bellas Artes
	– Licenciatura en Historia
Jurídico-social A	– Diplomatura en Ciencias Empresariales
	– Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
	– Licenciatura en Economía
Jurídico-social B	– Diplomatura en Relaciones Laborales
	– Licenciatura en Derecho
	– Licenciatura en Derecho, rama económico-empresarial
Jurídico-social C	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Educación Infantil
	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Educación Primaria
	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Educación Especial
	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Lenguas Extranjeras
	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Educación Física
	– Diplomatura en Magisterio, especialidad Educación Musical
	– Diplomatura en Educación Social
	– Diplomatura en Trabajo Social
	– Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
	– Licenciatura en Psicopedagogía
Jurídico-social D	– Licenciatura en Comunicación Audiovisual
	– Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
	– Grado en Dirección y Gestión Pública
	– Diplomatura en Turismo

GRUPO	TITULACIONES
Tecnológico	– Ingeniería Industrial
	– Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial
	– Ingeniería en Organización Industrial
	– Ingeniería Técnica Industrial, especialidad Electricidad
	– Ingeniería Técnica Industrial, especialidad Electrónica Industrial
	– Ingeniería Técnica Industrial, especialidad Química Industrial
	– Ingeniería Técnica Industrial, especialidad Mecánica
	– Ingeniería de Minas
	– Ingeniería de Telecomunicación
	– Ingeniería Técnica de Telecomunicación, especialidad Sistemas de Telecomunicación
	– Ingeniería Técnica de Telecomunicación, especialidad Sonido e Imagen
	– Ingeniería en Informática.
	– Ingeniería Técnica en Informática de Gestión
	– Ingeniería Técnica Agrícola
– Ingeniería Técnica Forestal	

Resumen: Conocimientos facilitadores de la inserción profesional en estudiantes universitarios

El mercado actual exige un alto nivel de empleabilidad y la superación de exigentes procesos de selección. En este artículo, vamos a presentar los resultados de una investigación cuyos objetivos fueron analizar los conocimientos que poseen los estudiantes finalistas de la Universidad de Vigo acerca de los elementos/fases que constituyen el proceso de inserción profesional, y evaluar el grado de conocimiento/participación y valoración de la utilidad que poseen sobre los programas y servicios que esta institución posee para promover la empleabilidad. Se administró un cuestionario a 365 estudiantes de

último curso de las distintas titulaciones de la Universidad de Vigo. Los resultados apuntan a un conocimiento medio de los elementos facilitadores de la inserción y más bajos en programas y servicios propios de la Universidad de Vigo (con diferencias entre titulaciones) que hacen replantear las estrategias utilizadas.

Descriptores: Inserción profesional, universidad, búsqueda de empleo, empleabilidad.

Summary: Facilitators knowledge of work placement in university students

The current market demands a high level of employability and the successful

completion of demanding selection processes. In this article, we are going to present the results of an investigation whose goals were to analyze the own knowledge of the finalists students of the University of Vigo about of the constituent components/stages in the process for work placement, and assessing the knowledge/participation degree and evaluation of the own usefulness about the programs and services in this institution for promoting the employability. A questionnaire

were distributed among 365 students in the final year in the different University of Vigo degrees. The results suggest medium knowledge about facilitator components for entering the productive world and lower about own programs and services of University of Vigo and making reconsidered the strategies were used.

Key Words: Work placement, university, job search, employability.