

M O N O G R Á F I C O

HACIA UN NUEVO ENTENDIMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE ENSEÑANZA SUPERIOR Y EMPLEO (1)

ULRICH TEICHLER
BARBARA M. KHEM (*)

PUNTOS DE PARTIDA

¿Debemos reconsiderar las vías de percibir e interpretar las ideas predominantes sobre las relaciones entre enseñanza superior y empleo? Si es así, ¿cuáles son los enfoques adecuados al final del siglo xx?

Evidentemente, la preocupación por el paro de los titulados es más intensa que en el pasado. El cambio del papel profesional de los graduados en el despertar de la expansión educativa vuelve a estar en candelero. El debate público sobre las relaciones entre enseñanza superior y empleo indica una reforzada tendencia hacia miras utilitarias combinadas con creciente incertidumbre acerca de cómo se puede trasladar intenciones utilitarias a la acción estratégica. Por fin, la progresiva integración económica y social de la Unión Europea, así como la transformación sociopolítica en Europa central y el Este tienen implicaciones sustanciales para las relaciones Universidad-empleo.

Recientemente, se han hecho numerosos esfuerzos por resumir datos e interpretaciones. Por ejemplo, en los años ochenta la OCDE encargó estudios de casos nacionales sobre la transición enseñanza superior-empleo (OCDE, 1993). El Consorcio de Investigadores de la Enseñanza Superior (Brenan, Kogan y Treichler, 1995) y el Programa de Gestión Institucional en Enseñanza Superior centraron últimamente sus conferencias anuales en estas materias. La OCDE y la Comisión de la Unión Europea (OCDE, 1995) han elegido este asunto como uno de los cuatro principales temas de una serie de seminarios y conferencias sobre el desarrollo futuro de la enseñanza superior en Europa central y oriental. En último lugar, pero no por ello menos significativo, la selección de artículos en este número de la *European Journal of Education* y en otro anterior refleja el reavivado interés por la cuestión.

(1) Copyright 1995, European Institute of Education and Social Policy, París. Traducción de A. Carrión.

(*) Universidad Kassel. Alemania.

¿Se espera actualmente más que en el pasado que la Universidad tome en cuenta su contribución al crecimiento económico y la innovación tecnológica? ¿La percepción de un entorno más competitivo ha generado en la enseñanza superior la necesidad de encontrar un nicho o línea de competencia para los graduados en el mercado de trabajo? ¿Se va a redefinir su papel en la sociedad cuando los titulados lleguen a ser una fuerza de trabajo altamente cualificada? ¿Qué enfoques educativos son más apropiados en el despertar de una creciente incertidumbre sobre futuras demandas en general y, más específicamente, sobre las futuras salidas y tareas de los individuos actualmente matriculados en instituciones de enseñanza superior? ¿Por qué advertimos a la vez un énfasis creciente en la autonomía universitaria en contraste con más quejas por tensiones entre Universidad y empleo? ¿Cómo servirá a la sociedad sin condescender a la presión de demandas supuestas? La respuesta a preguntas de esta clase parece ser más difícil que nunca. La complejidad del tema en consideración es casi descorazonadora.

Sin embargo, podría valer la pena dar un repaso a los debates principales en varios países europeos. Finalmente, habremos de concluir que, efectivamente, nuevos enfoques en el análisis e interpretación de las relaciones entre Universidad-empleo están a la orden del día.

LAS IMPLICACIONES DE LA EXPANSIÓN: PRINCIPALES DEBATES Y ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN TRADICIONALES

Durante las últimas décadas hemos sido testigos de un rápido desarrollo de la enseñanza superior. En algunos países el número de estudiantes matriculados se ha ido doblando cada diez años. Sin embargo, el proceso no ha sido continuo ni distribuido por igual en todos los países europeos. El incremento de matrículas estuvo acompañado o estimulado en parte por una política deliberada de expansión y, en parte, ocurrió con independencia de ésta (Teichler en OCDE, 1995).

A pesar de las diferencias en la expansión de la enseñanza superior y en el empleo de titulados en diferentes países de Europa puede observarse fases similares en los debates sobre relaciones Universidad-empleo de todas las sociedades industriales de orientación al mercado. Se pueden distinguir al menos cuatro fases.

En los últimos años de los cincuenta, inicialmente y, más comúnmente, durante los sesenta, la mayoría de los expertos llegaron a la conclusión de que una expansión sustancial de la enseñanza superior era necesaria en orden a estimular el crecimiento económico. Cundió enseguida la confianza en que la expansión educativa ayudaría a reducir la desigualdad de oportunidades, así como a fortalecer una sociedad democrática moderna tanto económica como socialmente.

Fue a finales de los años sesenta y primeros años de los setenta, cuando esta visión optimista de la expansión de la Universidad se modificó. Se recalcó el reestructurar la enseñanza superior en orden a satisfacer la creciente diversidad de estudiantes, sus capacidades, motivos y perspectivas de salida.

Durante los años setenta, el optimismo fue sustituido, por fin, por una crítica desolada de la expansión universitaria la cual parecía haber conducido a «sobreeducación», «supercualificación» y otros desajustes como el paro o el subempleo de graduados. En algunos países europeos, por ejemplo, Finlandia y España, este asunto se pudiera estar repitiendo. Además, en los sesenta circuló la crítica de que una remuneración supuestamente alta de los diplomas –bautizada como «titulitis»– había avivado una expansión superflua y que esta expansión de la enseñanza superior había tenido un impacto sólo limitado en la igualdad de oportunidades.

En estos períodos aludidos la cuestión de las relaciones entre Universidad y empleo se abordó en el marco de tres enfoques con distintas hipótesis.

- 1) La teoría del capital humano se basa en el supuesto de que la inversión en educación es individual y socialmente valiosa porque se piensa que la elección individual de especialidad y ciclo está determinada, o al menos, guiada por expectativas de ingreso y estatus social. Por consiguiente, los estudiantes se matricularán en aquellas carreras que tienen demanda en el mercado de trabajo. El proceso se cuantifica por «tasas de rédito» comparando inversión en educación con rentas e impuestos pagados en el futuro. El enfoque sigue los principios básicos de la economía de mercado con la Ley de la oferta y la demanda. Cambios económicos y remodelaciones de la estructura ocupacional, así como el gran número de estudiantes que no satisfacen las elecciones obvias supuestas por el modelo, conducen a ciertos problemas en cuanto a sus prognosis.
- 2) La teoría de las necesidades de mano de obra contempla más directamente las demandas de personas de alta cualificación por el sistema de empleo. Se basa en el supuesto de que las políticas educativas deberían orientarse a demandas y necesidades previstas y formuladas en orden a reforzar el crecimiento económico y el desarrollo tecnológico. Las predicciones y proyecciones tratan usualmente de relacionar estudios terminados con las correspondientes oportunidades de empleo. Este enfoque parece útil solamente si un alto grado de dirigismo gubernamental es habitual y llamado al ajuste de las opciones estudiantiles con las demandas presumibles. Junto a esto, muchas proyecciones de matrícula escolar se demuestran erróneas, y las demandas de la economía y las necesidades sociales pudieran no estar claramente definidas.
- 3) El tercer enfoque es la teoría de la demanda social que se basa en el principio de libertad de elección, el cultivo de las inteligencias, igualdad

de oportunidades para mujeres y minorías sociales, así como la decisión de hacer relativamente abierto el acceso a la enseñanza superior. El acceso sólo se limita en algunas especialidades de alto costo intensivo. Esto llevó a otro dilema, a saber, si la expansión de la enseñanza superior no estuviera teniendo lugar en gran medida en campos de estudio claramente ligados a ocupaciones seguras o que tradicionalmente conducían a áreas ocupacionales que han sido recientemente congeladas, por ejemplo, el sector público. Entonces, las oportunidades de empleo de muchos graduados de instituciones universitarias se harían menos seguras de lo que tradicionalmente fueron.

Tras el apogeo de estos enfoques, la cuestión vuelve a reiterarse: si la expansión de la enseñanza superior ha producido y sigue produciendo un número, incluso, creciente de titulados sin saber realmente cómo o cuánto se ajustan sus cualificaciones y experiencia o capacitación a las demandas del mercado de trabajo, ¿qué es lo que de hecho sucede y va a suceder a todos estos titulados?

En el consiguiente debate de la investigación, algunos expertos percibieron una tendencia hacia la polarización. Según este supuesto, algo pesimista, parecía inevitable una tendencia a la polarización del mercado de trabajo, con ocupaciones y posiciones de alto nivel, por un lado y puestos para una mano de obra sin cualificar o poco cualificada, por el otro, quedando cada vez más posiciones intermedias. La aparición de esta predicción reflejaba las polémicas públicas sobre una polarización general de la sociedad, con cada vez más gente desempleada y a cargo de la protección social por largos períodos. En este contexto, también se predijo que un número creciente de titulados tendría que enfrentarse con el paro o al menos con ocupaciones de menor nivel y menos seguridad en el trabajo.

Otra explicación es la teoría de la integración, que asume una sustitución vertical de personas con bajo rendimiento escolar, por otras con mejor formación, y también trata las posibilidades para el empleo de personas de alta cualificación en campos nuevos o atípicos. La teoría de la integración contempla desarrollos en el mercado de trabajo y cambios en la estructura y contenido de las ocupaciones debidos a nuevas tecnologías y otros factores de cambio (v.g. globalización del mercado, nuevas formas de producción y gestión, aumento del sector servicios, diferente organización del trabajo, etc.). Se supone que estas modificaciones conducen a tareas más complejas en ocupaciones tradicionales (ascenso) y nuevas mezclas de tareas más y menos solicitadas, así como al surgimiento de nuevas ocupaciones y plazas para las personas altamente cualificadas.

La teoría de la integración se vio favorecida a finales de los años setenta y evidentemente durante los ochenta, cuando la atmósfera general de crisis que rodeaba las implicaciones laborales de la expansión universitaria dio paso a

puntos de vista más moderados. La Universidad de masas se aceptó como un fenómeno irreversible. La atención giró hacia tres focos:

- el auge en la diversidad de carreras tituladas y puestos según el campo de estudio, tipo de institución superior o categoría del Departamento o institución;
- la conservación de la calidad de la enseñanza superior y las aptitudes de los titulados en el proceso de expansión cuantitativa, y
- la transformación del papel de la enseñanza superior en los puestos de nivel medio.

Finalmente, está la metodología de la absorción, que trabaja preferentemente con estudios de seguimiento y series históricas de graduados y encuestas en empresas. Enfoca las relaciones entre enseñanza superior y empleo más desde el ángulo de la enseñanza superior que desde el mercado de trabajo y sus demandas, y busca describir y definir «efectos empuje» de la enseñanza superior que influyen en el mercado de trabajo y en la estructura ocupacional. Con relación a las implicaciones políticas en este contexto, Kogan (en Boys *et al.*, 1988, p. 219) ha hecho un importante planteamiento al señalar un hecho que tiende a pasarse por alto en casi todas las ocasiones. Kogan afirma que siempre se supone que las instituciones de enseñanza superior son las responsables de las necesidades y demandas económicas y del mercado de trabajo. En contraste, apenas hay investigaciones sobre los efectos que un gran número de titulados superiores puede tener en la estructura económica, la segmentación tradicional del mercado laboral y los contenidos de ocupaciones y trabajos. Esta influencia también constituye una relación o nexo entre Universidad y empleo. Las posiciones políticas y la mayoría de las investigaciones actuales implican una educación permanentemente insuficiente, pero a duras penas una respuesta insuficiente del mercado de trabajo a la expansión de la enseñanza superior. Las aportaciones de España y Finlandia al tema sopesan algunos elementos de este aspecto, en especial con referencia a las mujeres tituladas.

A principios de los noventa, encontramos un auge del interés por las relaciones cuantitativas entre Universidad y empleo. Por una parte, la tasa de paro de titulados crece en muchos países europeos. Por otra, las tasas de graduación crecen de nuevo.

La mayoría de los expertos continúa suponiendo que los titulados se enfrentan con un riesgo de desempleo menor o, al menos, períodos más cortos de paro que los no titulados, y que tendrán acceso a carreras más atractivas. La absorción de un número creciente de titulados en puestos de nivel medio se cree beneficiosa hoy en día más que en los años ochenta. Aún más, muchos expertos y agentes políticos coinciden en que se necesitan iniciativas estructurales y curriculares por parte de la enseñanza superior, además de una diversi-

dad de actividades de apoyo en orden a cubrir los cambiantes desafíos socio-económicos.

Hay que observar, no obstante, que la evaluación algo más favorable de la alta matriculación y tasas de graduación no se basa en ningún supuesto singular respecto de la demanda socioeconómica. Por el contrario, se expresa una multitud de supuestos, ninguno de los cuales es incontrovertible: se necesitan más especialistas en algunas áreas de la economía: nuevas tecnologías llevan a necesidades crecientes de expertos en muchos campos de la economía; el crecimiento del sector servicios se acompaña de un incremento generalizado de puestos para titulados; a mayor necesidad de cooperación entre especialistas responde el establecimiento de nuevos puestos; la revaluación de los puestos medios es deseable debido a la creciente descentralización de las responsabilidades; el fenómeno del envejecimiento demográfico sólo puede financiarse si el trabajo está más altamente cualificado; una base de conocimiento complejo es más apreciable porque sirve tanto a la cualificación para el empleo como para cubrir tareas más complejas en muchas esferas de la vida.

ENSEÑANZA SUPERIOR Y NUEVOS DESAFÍOS SOCIOECONÓMICOS

Normalmente, las funciones de la Universidad en relación con el empleo se dividen en función general, profesional y académica. La enseñanza superior intenta servir al aumento general del conocimiento y, posiblemente, al cultivo de valores, actitudes y a la personalidad de los estudiantes en general. Se espera que provea de una base de conocimiento relevante para aquellas tareas que recaen sobre titulados o, en ciertas áreas, por adiestramiento profesional directo. Finalmente, las instituciones de enseñanza superior son el campo de prácticas para profesores y científicos llamados a enseñar a las futuras generaciones de estudiantes. Los sistemas universitarios nacionales, especialidades e instituciones y Departamentos pueden variar en su empeño relativo sobre las funciones general, académica o profesional, pero hay un consenso general entre expertos y responsables políticos sobre la conveniencia de que coexistan, más que se segmenten.

La enseñanza superior tiende a estar menos directa y claramente engranada en tareas ocupacionales que otros tipos de enseñanzas orientadas al ejercicio profesional. Esto no se debe sólo a la combinación de las funciones mencionadas, sino también a la consideración de que tareas más exigentes y complejas pueden ser preparadas menos directamente. Y en igual medida, la Universidad difiere de otras enseñanzas pre-profesionales por su función innovadora y crítica. Los titulados no deben ser preparados meramente para desempeñar tareas dadas y para aplicar reglas, sino también para reconsiderar y modificar las tareas mismas. Tendrían que adquirir habilidades y técnicas de aprendizaje, pero también tienen que ser capaces y sentirse inclinados a cuestionar las prácticas profesionales establecidas y hacerse con problemas indeterminados. No sólo deben prepararse para tareas presentes, sino también deben anticiparse y proponer innovaciones.

Incluso si la Universidad fuera reformada profundamente, cuantitativa y cualitativamente, de acuerdo con las necesidades del sistema de empleo, quedarían imperfecciones con respecto a la capacidad para identificar demandas futuras y la capacidad para conformar la enseñanza a su tenor. Como se describió en el apartado anterior, la flexibilidad por parte de los titulados y el potencial de sustitución por parte del sistema de empleo, compensan imperfecciones en cuanto a la previsión y el planteamiento.

La mezcla de funciones autónomas y preparatorias *vis-à-vis* del mercado de trabajo se refleja en los sistemas de conducción, gobierno y administración de la enseñanza superior. Los sistemas legales y administrativos varían en los países europeos que consideramos aquí, pero en la mayoría de ellos observamos sistemas de enseñanza superior semi-autónomos que, por un lado, se rigen internamente por ideales académicos, y, por otro, son impelidos constantemente por una mezcla de presiones externas e intervenciones en pro de funciones profesionales y demandas del mercado de trabajo. Por consiguiente, es endémico cierto conflicto en el debate de las relaciones Universidad-empleo, visto que los representantes de la enseñanza superior casi siempre expresan su preocupación por que la Universidad con frecuencia pueda ser presionada, mientras que la mayoría de las veces los agentes externos la culpan de ser demasiado autorreflexiva, muy torre de marfil, demasiado elitista.

Cuál de estas dos posturas esté en primer término de la opinión pública depende también de cambios cíclicos. En tiempos con problemas de paro general o de rápida expansión de la proporción de titulados en la fuerza de trabajo potencial —o sea, cuando existen visibles «desajustes» en la transición Universidad-empleo—, la Universidad se ve más presionada a responder a presuntas demandas socioeconómicas. En épocas de menor preocupación de este tipo, las presiones externas se vuelven algo más débiles.

Con respecto a los retos socioeconómicos de la enseñanza superior podemos observar hoy día algunas tendencias claras. En primer lugar, vemos una tendencia a la «cientificación» del empleo y el trabajo: la producción y los servicios se basan cada vez más en los resultados de la investigación, un número creciente de empleos requiere un alto nivel de capacitación y competencia, y las oportunidades para escalar posiciones elevadas se ponen más difíciles para aquellos que no tienen un título.

Segundo, en el proceso de expansión observamos que la Universidad asume con creces la función adicional de servir para la formación y adiestramiento de los empleados en puestos intermedios. Esta tendencia ha sido con frecuencia, y a menudo, calificada peyorativamente como «masificación de la Universidad».

Tercero, el aumento del gasto en la enseñanza superior ha generado presiones para justificar la carga que supone para la sociedad. Además de los esfuerzos en favor de una mayor eficacia y rigor contable, esta presión serviría de apoyo a la inclinación de los administradores a desempeñar más puntualmente aquellas

tareas que tienden a considerarse directamente útiles para la economía y la sociedad.

En principio, indudablemente estas tendencias aumentan la prisa de la Universidad por dar mayor respuesta a las supuestas demandas del sistema de empleo. De hecho, algunos expertos reclaman un «giro epistemológico» de la investigación hacia lo aplicado, y un «giro vocacional» en la función formativa de la enseñanza superior. Un buen ejemplo de esta última tendencia se discute críticamente en la contribución de Murray al tema.

Debemos tener en cuenta, sin embargo, que existen también tendencias contrarias. La de más digna mención es que se ha erosionado la confianza en el potencial exterior para dirigir y planificar la enseñanza superior. Esto reza, en primer lugar, para la capacidad de identificar y predecir las necesidades del sistema de empleo. En segundo lugar, resulta de extrema dificultad alcanzar un consenso político sobre los fundamentos y medidas a tomar. Tercero, las políticas implantadas han tenido, con frecuencia, consecuencias no esperadas. Así pues, el deseo de conformar la enseñanza según las demandas económicas y sociales fue más o menos equilibrado por el escepticismo sobre su necesidad, su implantación y sus impactos.

En muchos países de Europa occidental podemos ver cambios sustanciales, desde los años ochenta, en los sistemas universitarios de conducción, gobierno y administración. La clásica división entre, por un lado, control y presión externa y, por otro, autonomía de gobierno y administración se ha vuelto borrosa. En cambio, la gestión interna de las instituciones docentes se ha reforzado y se espera que sean una fuerza clave entre, por ejemplo, las funciones general, académica y profesional de la docencia y el aprendizaje universitarios. Al mismo tiempo, se cuenta con que los agentes externos jueguen un papel más activo en las instituciones universitarias a través, por ejemplo, del nombramiento de miembros externos para los consejos y comités de las instituciones o a través del profesorado asociado de profesionales ejercientes. Queda por ver cómo podrán afectar estos cambios el equilibrio de las funciones educativas de la enseñanza superior en su momento.

Si revisamos la investigación especializada relacionada con los asuntos expuestos encontramos muchos temas que merece la pena tener en cuenta. El volumen del típico mercado de trabajo no considera posible influencias recíprocas entre Universidad y mercado de trabajo. Usualmente, la enseñanza superior confronta las demandas del mercado de trabajo de cara al déficit específico de cualificaciones necesarias. Los cambios cualitativos y cuantitativos juegan un papel importante en la explicación de una creciente disfunción de la enseñanza superior y las ocupaciones consideradas tradicionales. Sin embargo, la investigación empírica nunca ha mostrado coordinación clara y definida de las relaciones entre la Universidad y el mundo laboral, sólo una serie de cambios más pequeños y discretos en esas relaciones.

Las quejas sobre un creciente desajuste también han sido utilizadas como argumentos en debates sobre cambios de política dirigidos al sistema de enseñanza superior con vistas a inducir en sus instituciones una orientación más fuerte de los contenidos curriculares hacia las necesidades del sistema de empleo. No obstante, puesto que estas necesidades no estaban muy claramente definidas y además debe contarse con un lapso de tiempo hasta que los titulados de las cualificaciones adecuadas o requeridas pudieran estar preparados, surgió otro debate sobre si sería mejor preparar generalistas o especialistas. Incluso si nos ponemos de acuerdo en el hecho de un cambio sistémico y de gran alcance en la organización del trabajo en las sociedades modernas altamente desarrolladas, subsiste la cuestión de cómo este hecho requiere un cambio funcional del sistema de enseñanza superior.

En un ensayo sobre ascenso y degradación de ocupaciones e implicaciones para la educación, el sociólogo norteamericano Kenneth Spenner (Spenner, 1985) revisó la investigación existente sobre el tema. Sus resultados mostraron que los juicios sobre la naturaleza y sentido del cambio diferían según el nivel en el que la investigación estuviera hecha. Distinguió tres niveles principales: sociedad, sectores económicos y ocupaciones. Los análisis usualmente asumen una o dos diferentes formas genéricas de cambio: o bien consideran que las nuevas tecnologías constituyen el factor dominante que genera cambios en el contexto de los contenidos del trabajo, o bien son muchos factores y medios en varios segmentos de la economía y el mercado de trabajo los que pesan para generar nuevos requerimientos en cuanto a competencias y destrezas. Otra distinción señalada por Spenner es que los estudios agregados suelen percibir con más frecuencia una tendencia hacia el ascenso de ocupaciones, mientras que el estudio de casos distingue más a menudo una tendencia hacia la degradación de ocupaciones.

Lo que el examen de Spenner indica claramente es el hecho de que los resultados están determinados por sus puntos de partida, o por los ángulos desde los que se mira una cuestión específica. En la mayoría de las investigaciones existentes, las relaciones Universidad-empleo están determinadas bien por la economía, bien por la enseñanza superior, y muy raramente por ambas. Se toma en cuenta una serie de oposiciones y factores de influencia para determinar las relaciones de acuerdo con el enfoque escogido:

- educación liberal y general *versus* especialización;
- destrezas y competencias generales *vs.* especiales;
- atención a los ámbitos local, regional, nacional o internacional de los mercados de trabajo;
- planificación de currícula *vis-à-vis* de incertidumbres existentes (*v.g.* diversificación, cualificaciones híbridas);
- super-cualificación *vs.* sub-empleo;

- uso adecuado o no adecuado en el puesto de las cualificaciones adquiridas.

Una y otra vez resurge la cuestión —tal como la plantea Kogan (en Boys *et al.*, 1988) sobre cuándo puede uno confiar en una convergencia entre necesidades de empleo y desarrollo de capacitaciones académicas o cuándo los objetivos vocacionales y académicos son claramente distintos en esencia. Otra pregunta que la investigación ha estado intentando responder es si la creación de graduados, de acuerdo con las necesidades de la economía, es y debería ser el único factor importante que determine las relaciones entre enseñanza superior y empleo. Aparte de que una respuesta positiva a esta cuestión se usa actualmente con frecuencia para legitimar nuevas formas de dirección y gobierno de la enseñanza superior, también debemos señalar que las decisiones políticas a menudo no están informadas por una investigación adecuada porque los estudios no logran una descripción suficientemente comprensiva para responder a las cuestiones básicas. Muchas veces las intervenciones parten de la premisa de lo que la gente cree que son las necesidades de la economía, y como apuntan correctamente Kogan y Brennan (1993) la complejidad y multiplicidad de las relaciones existentes hace difíciles los modelos simplistas. No debe extrañar que los artículos de este número de la *European Journal of Education* sugieran cuestiones abiertas y temas para una futura investigación.

Aunque incluso los debates recientes han tendido a dar menos énfasis en los enfoques que ven la educación como valiosa en sí misma y vuelven la mirada hacia una Universidad más o menos en función del sistema económico, de cualquier forma debe recalcar que hasta el momento parece existir una considerable discrepancia entre las políticas de enseñanza superior interesadas en que ésta satisfaga las exigencias del mercado de trabajo y los resultados de la investigación en este campo. En muchos países europeos encontramos una multitud de supuestos sobre cómo realizar ajustes más directos e intensivos entre la Universidad y el mundo del trabajo. Estos supuestos afectan usualmente la estructura de la enseñanza superior aunque no la de la producción o el mercado de trabajo. Los temas típicos de examen en este contexto son:

- profesionalización de la gestión en la enseñanza superior y una implicación más fuerte de los agentes externos;
- responsabilidad contable y verificación del valor añadido en educación;
- evaluación y nuevos procedimientos de clasificar por orden de prelación (indicadores de resultados, evaluación y certificación de la calidad);
- nuevos modelos de financiación (experimentos con presupuestos a tanto alzado, centros de costo y contratación independientes);
- acceso y nuevas formas de prolongar la formación profesional conducentes al cambio de los patrones de cursos y estudios de graduación;
- reforma curricular de acuerdo con una mayor orientación hacia la praxis.

Todas estas perspectivas y experimentos se conciben para cambiar el modelo de enseñanza superior, que se supone deficiente, y hacerlo funcionar más de acuerdo con lo económico y menos con criterios académicos. Como no existe investigación exhaustiva sobre la forma en que la enseñanza superior y el mundo del trabajo se afectan, se permeabilizan y se influyen reciprocamente —conociéndose tan sólo factores y conjuntos de factores más o menos aislados—, muchos gobiernos han asumido un nuevo papel para intentar regular estas relaciones, otorgando a las instituciones de enseñanza superior nuevas formas de lo que debe ser denominada «autonomía condicional».

En los recientes debates sobre los nuevos retos socioeconómicos que la Universidad debe asumir, hay cinco posturas que surgen con más frecuencia:

- 1) La enseñanza superior debería hacerse más flexible para reasignar recursos y reagrupar sus potenciales en orden a adentrarse en aquellas áreas de gran demanda, como son las nuevas tecnologías, biotecnología, ecología, nuevos conceptos de gestión, estudios europeos, etc.
- 2) Debería concederse a los Departamentos e instituciones particulares más libertad para elegir perfiles específicos dentro del sistema o disciplina. También debería existir menos homogeneidad curricular como era común en el pasado. Las medidas para estimular el intercambio de estudiantes y profesorado, los esfuerzos para establecer currícula europeas comunes, y las negociaciones para garantizar la convalidación, tanto académica como profesional en Europa, ponen más de relieve que la docencia y el aprendizaje académicos dependen menos de la lógica disciplinar o de la naturaleza de las tareas laborales de lo que la mayor parte de los agentes tiende a creer.
- 3) Pudiera alcanzarse una fuerte vinculación entre la adquisición de conocimientos y capacidades y su ulterior utilización mediante distintas formas de aprendizaje basadas en la experiencia o en el trabajo, como por ejemplo —tal como se expone en el trabajo de Murray Saunders—, un creciente número de plazas docentes provistas por profesionales en ejercicio, o consultas regulares entre la enseñanza superior y el mundo del trabajo. Sistemáticamente debe introducirse en seminarios y conferencias enfoques científicos y casos profesionales prácticos. Por tanto, se considera esencial la comunicación continua y la experiencia de las relaciones entre el aprendizaje y la vida del trabajo, visto que las discusiones ocasionales o las negociaciones sobre proyectos curriculares parecen estimarse menos.
- 4) La enseñanza superior debe apuntar en menor medida a suministrar un cierto cuerpo de conocimiento y en cambio más bien debería ser el fundamento en el que pueda basarse el aprendizaje de por-vida. A través de la mayoría de las sociedades industriales existe un evidente consenso en afir-

mar que la enseñanza superior debería jugar un papel más importante en la preparación de los estudiantes para un aprendizaje permanente. Sin embargo, en contraste con esto, hay un consenso menos claro en relación al alcance en que la enseñanza superior pre-empleo sólo debería poner las bases y preparar generalistas, absteniéndose entonces de cualquier preparación profesional directa y de la especialización. Y menos contexto todavía sobre en qué medida y en qué áreas la enseñanza superior debería continuar suministrando instrucción universitaria permanente a las fuerzas del trabajo. De nuevo aquí el Reino Unido es una clara excepción.

- 5) La Universidad debería desempeñar un papel más activo en la formación de la personalidad de los estudiantes. Se espera de los titulados que sean más leales a sus empresas y organizaciones empleadoras, más empresariales en sus actitudes, mejor preparados para la cooperación, dispuestos a aceptar cometidos menos exigentes como parte de su trabajo, motivados para resolver pegas y capaces de salir al paso de problemas sin precedente —en suma, se pone más énfasis en cualificaciones extra y multifuncionales aplicables en todos los trabajos profesionales y de alta cualificación. En países como Finlandia, España o Irlanda, cuyas economías son o demasiado débiles o de mercado laboral poco amplio, se promueve especialmente el espíritu de empresa y el autoempleo entre los titulados universitarios.

El reciente estudio de la OCDE sobre el cambio en las relaciones entre enseñanza superior y empleo (OCDE, 1992) ha identificado tres tendencias generales con más impacto en la base de conocimiento de las disciplinas académicas y los currícula resultantes:

- una mayor conciencia ecológica (con acento regional o mundial);
- un mayor acento en el elemento humano individual en relación con el trabajo profesional (nuevos estilos de gestión);
- una consciencia creciente de los recursos culturales y humanos de la producción («culturas de empresa»).

Estas tendencias parecen tener un vínculo más estrecho con valores y actitudes generales, pero no en la forma en que los debates sobre los conceptos de empleo apropiado o inapropiado de titulados llevan consigo. El efecto civilizador de la educación como criterio axiológico se alza contra los criterios económicos y de costo. Evidentemente, la investigación de las relaciones Universidad-empleo debe abordar tres objetivos que fueron formulados por Kogan y Brennan (1993):

- la determinación de la fuerza relativa de las influencias entre la enseñanza superior y el mundo del trabajo;

- la definición de áreas de máxima interdependencia y áreas de máxima autonomía;
- investigar al máximo los mecanismos por los que las relaciones actuales y futuras pueden ser controladas, así como encontrar respuesta a la cuestión de si deberían controlarse absolutamente y quién debería controlarlas.

LA DIVERSIFICACIÓN Y EL PAPEL DE LA UNIÓN EUROPEA

A finales de los años ochenta y principios de los noventa, la reestructuración de la enseñanza superior volvió a ser una vez más un asunto candente de la enseñanza superior en muchos países europeos. Un factor importante de esta discusión fue la larga duración de los estudios hasta la obtención de un primer título. Es interesante anotar que se eligieron distintas opciones en diferentes países con el mismo problema. Un rasgo importante en la búsqueda de soluciones fue, sin embargo, una creciente diversificación de las instituciones y programas de los cursos. Por distintos motivos la diversificación de instituciones y programas de los cursos es también una primera opción para la reestructuración de los países en transición, de Europa central y oriental. La única excepción a esta tendencia europea general es el Reino Unido, donde la estructura binaria de la enseñanza superior fue suspendida, ascendiendo al rango de Universidades a la mayoría de las instituciones del sector politécnico.

Uno de los agentes más interesantes en la reestructuración de los sistemas de enseñanza superior en Europa es, sin embargo, la Unión Europea, cuya política de enseñanza superior juega un creciente papel en los sistemas nacionales de enseñanza superior, aun cuando este papel es subestimado a menudo, tanto en la investigación como en las decisiones políticas. En diciembre de 1988, la, a la sazón, Comunidad Europea exigió una equivalencia de tres cursos para todos los programas europeos de enseñanza superior, como requisito básico de acceso a puestos altamente cualificados. Puesto que ni la estructura ni la convergencia curricular fueron determinadas, la duración del periodo de estudios se quedó, obviamente, como el único criterio indiscutible de calidad y carácter del estudio.

La mayoría de los empresarios y políticos coincide en que unos estudios cortos y menos académicos ofrecen mayores probabilidades de satisfacer la demanda de enseñanza superior y recursos humanos del mercado de trabajo. Aunque los argumentos son muy parecidos internacionalmente, el segundo o posiblemente tercer tipo de institución de enseñanza superior varía notoriamente de un país a otro. Debemos concluir que la mayoría de los empresarios y políticos está más interesada en crear instituciones y programas con una orientación menos académica que en reforzar ciertos tipos de conocimientos y capacidades a proveer por este sector.

En muchos países, los graduados del sector no universitario de la enseñanza superior parecen ser relativamente bien recibidos en el mercado de trabajo. En la mayor parte de los casos, sin embargo, la base de datos es extremadamente vaga, permitiendo a duras penas una comparación entre colocación y trayectoria de graduados de diferentes tipos de institución. Los escasos análisis detallados en este terreno (Brennan *et al.*, 1993; Schomburg y Teichler, 1993) sugieren que con relación al éxito de los graduados de la enseñanza superior no universitaria, la exageración es un fenómeno extendido.

MEDIDAS DE APOYO Y PROCESOS DE COBERTURA: GRADUACIÓN E IMPACTO

Casi todos los debates acerca de los retos socioeconómicos de la enseñanza superior dan por hecho que aquellos actores que conforman el carácter de los sistemas de enseñanza superior, instituciones y programas, son agentes clave en determinar las «salidas» del sistema de enseñanza superior. La investigación sobre el impacto de la enseñanza superior en los rendimientos y carreras de los estudiantes ha llegado a conclusiones algo diferentes. Análisis que recogen múltiples variantes de los impactos escolares sugieren que los logros de los estudiantes están determinados menos por las condiciones y prestaciones por parte de las instituciones, programas, estilos docentes, etc., que por las actitudes y acciones de los propios estudiantes durante el período de estudio.

Para insistir todavía más, las conexiones entre las capacidades adquiridas durante los estudios y lo que se requiere para el puesto no se establecen automáticamente. Más bien, el proceso de transición, o sea, tanto la búsqueda por parte de los titulados como el reclutamiento por parte de los empleadores, pudiera tener su propia dinámica. Por consiguiente, en varios países se han hecho esfuerzos para intensificar y posiblemente profesionalizar los servicios de:

- cortos períodos de prácticas en el transcurso de los estudios,
- sistema de contactos Universidad-empleo,
- sistema de contacto con los alumnos,
- asesoría académica,
- asesoría de personal,
- asesoría sobre la carrera, y
- colocación posterior a la carrera (Teichler, 1994).

Los proyectos piloto de aprendizaje orientados al trabajo descritos por Murray Saunders en este número de la *European Journal of Education* son un buen

ejemplo del intento de lograr mejor ajuste entre la adquisición de competencias y experiencias durante los estudios y las necesidades de puestos de trabajo. No obstante, hasta ahora no observamos ninguna tendencia al respecto. Las opiniones varían en cuanto a la medida en que las actividades básicas de enseñar y aprender tengan que ser suplementadas por actividades asesoras y de apoyo. Estas últimas, desde luego, se aprecian más en la tradición anglosajona en comparación con las tradiciones francesa y humboldtiana. En el mencionado número de la Revista se describe otro enfoque más del problema, Gloria de la Fuente por parte de España, y Kivinen, Ahoha y Kankaanpää por la de Finlandia, concretamente, la promoción del autoempleo entre los titulados. Esta reacción a los problemas del paro de titulados parece estar especialmente favorecida en países con economías débiles o profundas crisis económicas.

El auge del intercambio de estudiantes y el de la cooperación entre instituciones de enseñanza superior tendría que contribuir, a largo plazo, a una creciente popularidad de las actividades de guía, apoyo y asesoramiento. Como muestran las encuestas a estudiantes participantes en el programa ERASMUS (Teichler y Maiworm, 1994), los estudiantes con movilidad internacional tienden a apreciar no sólo una diversidad internacional en las funciones centrales de la enseñanza superior, sino también una intensiva orientación, asesoría y demás clases de apoyo administrativo. Quizá esto pueda estimular el establecimiento de los correspondientes servicios en países tradicionalmente menos inclinados a atender a los estudiantes de este modo.

De las contribuciones de este y otro número anterior de la mencionada Revista sobre Universidad y empleo podemos extraer, a grandes rasgos, tres formas de tratar el problema del (des)empleo titulado. Algunos países confían en la absorción de titulados por el mercado de trabajo y en la tendencia de que los graduados deban y quieran aceptar tareas tanto más como menos exigentes en sus empleos. Otros países con tasas de paro de titulados relativamente altas o que contemplan factores de infrautilización y uso inadecuado de las titulaciones en el panorama de salidas, promueven un grado mayor de autoempleo entre los titulados. Finalmente, también hay países que optan por una política activa más ajustada entre las cualificaciones adquiridas durante los estudios y los requisitos ocupacionales. Esta última política está a menudo asociada con un cierto grado vocacional de la enseñanza superior.

CONCLUSIONES: ¿HACIA UNA SOCIEDAD ALTAMENTE FORMADA?

Hemos estado razonando fundamentalmente desde el punto de vista de los «efectos de empuje» de la enseñanza superior hacia el mercado de trabajo, aunque sin descuidar «factores de atracción» externos. En relación con el mercado de trabajo, hay una plétora de posibilidades ofrecida por el sistema de enseñanza superior que tiende a ser subestimada por la investigación contemporánea.

Nos gustaría adelantar la hipótesis de una tendencia hacia una sociedad altamente formada sobre el supuesto de que estamos ante el surgimiento gra-

dual de un cambio de paradigma en el análisis de las relaciones Universidad-empleo. Los enfoques de investigación tradicionales pudieran no tratar adecuadamente la cuestión de la propiedad en el empleo de titulados y a menudo han hablado de superoferta o infrautilización, sin considerar las posibilidades de que los graduados tienen que cambiar sus valores y expectativas en cuanto al empleo, o que los titulados deben ser capaces de iniciar un proceso de revalorización de sus trabajos mediante una ampliación y enriquecimiento de los puestos que conduzca a cambios en las ocupaciones mismas. Análisis pormenorizados han demostrado que existe un grado de satisfacción en el trabajo entre los titulados más elevados de lo que el argumento de la «infrautilización» hace suponer. La infrautilización no se prueba por el mero hecho de que los no graduados ejerzan puestos similares a los que desempeñan los titulados superiores. También puede indicar un sector de empleo flexible y permeable que reconoce la experiencia conseguida en el trabajo en vez de confiar exclusivamente en el *currículum vitae*. Desde el punto de vista de los graduados de un determinado campo, la «adecuación» de un empleo está estrechamente ligada a la organización y las condiciones de trabajo.

Deben tenerse en cuenta, al menos, cuatro indicadores para determinar los enlaces entre enseñanza superior y empleo (Teichler, 1991):

- 1) Diferencias entre sectores ocupacionales en cuanto a distinciones típicas entre ocupaciones tradicionales de titulados y posiciones de nivel más bajo, así como delimitaciones definidas y borrosas.
- 2) Diferentes culturas en distintas disciplinas y ocupaciones, por lo que se refiere a valores y percepciones de lo que es deseable y adecuado.
- 3) Cambios de valores en estudiantes y titulados tanto sobre el trabajo y el empleo como sobre la relación entre el nivel de estudios, el trabajo y el atractivo de los puestos.
- 4) Una nueva configuración activa del puesto por los graduados, que acentúa la utilización del conocimiento, la creatividad y la innovación que elabora los cometidos y puede cambiar así la propia plaza.

En la mayoría de los debates podemos encontrar actualmente una ambivalencia típica al determinar los lazos entre enseñanza superior y sistema de empleo. Por un lado, el aumento del nivel educacional de la población parece apropiado y necesario para estimular el crecimiento económico y reducir la desigualdad de oportunidades. Del otro, el coste de los factores de la enseñanza y los planes de colocación de los titulados resultan difíciles de manejar.

La propuesta de analizar los «efectos de empuje» de la enseñanza superior, y no usar por más tiempo nociones tradicionales de demanda como única vara de

medir, supone también una remodelación de la investigación y de las cuestiones a investigar. Tradicionalmente, la investigación de las relaciones Universidad-empleo ha tenido en cuenta seis hipótesis principales:

- 1) *La hipótesis de la expansión espúrea*: alineación entre el nombre de los títulos y los puestos, sin cambio en las relaciones entre competencias adquiridas y las usadas en el trabajo.
- 2) *La hipótesis de la expansión requerida*: la expansión se corresponde con las exigencias surgidas en el trabajo y aumenta la demanda de titulados, esto es, hay un acople entre oferta y demanda.
- 3) *La hipótesis del ciclo de mercado*: «sobre educación» temporal porque la expansión será seguida de una contracción, o sea, existe un equilibrio de mercado entre oferta y demanda.
- 4) *La hipótesis del desajuste*: oferta superior a demanda conduce a un desequilibrio permanente con todas las inevitables consecuencias para el empleo de los titulados.
- 5) *La hipótesis de absorción y criba*: el exceso de oferta de titulados se absorbe por el mercado de trabajo sin cambios en los cometidos de los puestos (sustitución vertical).
- 6) *La hipótesis de la reestructuración y el empuje*: el creciente número de titulados absorbidos modificará las funciones de los puestos y los cometidos del trabajo por sí mismo o será asignado a cometidos de trabajo modificados.

Como no es verosímil que los titulados asuman puestos que antes eran desempeñados por no titulados sin ningún cambio en los resultados y la función del puesto (activa y pasivamente), esto tiene ciertos efectos sobre la estructura ocupacional en general:

- el enriquecimiento acorde con las cualificaciones adquiridas que cambia el puesto mismo, pero no la estructura ocupacional;
- aparición de nuevos puestos en sectores alternativos de industria y servicios que son periféricos y no afectan a los sectores económicos dominantes;
- pocas diferencias en cometidos y niveles entre puestos de titulados y no titulados, sin afectar a la división del trabajo;

- cambios en la división del trabajo con una redistribución de tareas menos desigual (reducción de jerarquías).

Indudablemente, existen beneficios potenciales en un incremento del número de personas altamente formadas, tanto para el desarrollo económico como para la cultura y la sociedad como un todo. La super oferta de graduados juega un papel crucial en la exploración de nuevas necesidades y su transformación en demandas de mercado de trabajo en forma de creación de nuevos puestos. Además, la división tradicional del trabajo puede cambiar, tanto en términos de la división horizontal en las ocupaciones de alto nivel como en términos de la división vertical de la responsabilidad y el control. Hay varias razones que llevan a la aceptación de estos beneficios:

- Se observa un número en auge de puestos con límites difusos en especialidad y requisitos técnicos y no técnicos.
- El trabajo de equipo entre expertos de campos distintos se considera cada vez más necesario para resolver problemas complejos y alcanzar efectos deseados de sinergia. Los expertos involucrados en esta clase de trabajo necesitan habilidades sociales y cognitivas nuevas.
- Los nuevos estilos de gestión que acentúan la descentralización y la participación traen un desdibujamiento de jerarquías antaño bien claras en la toma de decisiones.
- Una tendencia hacia la horizontalización de la estructura ocupacional y el solapamiento en el nivel de competencias llevan a borrar jerarquías ocupacionales que antes eran tajantes.
- El emerger de nuevas áreas clave de especialización en la cual ciertos campos del conocimiento ganan creciente importancia para las ocupaciones de alto nivel y tienden a ser el núcleo de nuevos puestos, y nuevas áreas clave de conocimiento básico en puestos existentes (*v.g.* tecnologías de la información, integración de los mercados, interacción social).

Además, el mercado de trabajo ha sido aprovechado para un considerable aumento de oferta de titulados y en muchos países reaccionó en consonancia. Primeramente, se ha ajustado a las nuevas condiciones y ha absorbido más titulados de lo que originalmente se hubiera pensado. Los titulados, por otra parte, han comenzado a competir por titulaciones más «vendibles» y, con frecuencia, se esfuerzan por acumular varias de ellas. En segundo lugar, se está considerando el argumento de la super oferta de una manera más matizada. Super oferta que existe de hecho en algunas áreas, frente a la escasez de graduados en otras. Además, ha habido quejas sobre la baja calidad en algunos campos. En el tercero, han surgido nuevas demandas en el mercado de trabajo que valoran capacidades como son la orientación multidisciplinaria y las experiencias multiculturales, cooperación, flexibilidad y movilidad, buena disposición para el aprendizaje con-

tinuo. Estas demandas se combinan de forma completamente nueva con áreas tradicionales de especialización y cobran una nueva significación.

De estas observaciones relativas a posibles efectos de impulso en el mercado de trabajo de la enseñanza superior y a tendencias hacia una sociedad altamente formada, podemos extraer dos conclusiones.

La primera es que el mercado de trabajo necesita agentes activos de cambio. Por consiguiente, la enseñanza superior debería formar gente que pueda ser esos agentes de cambio, es decir, que sean creadores de puestos. En la confrontación de enfoques escolares y problemas prácticos, la Universidad puede así instalar sus fuerzas y valores intelectuales en el mundo del trabajo. La enseñanza superior no debería redistribuir a los estudiantes atendiendo a las presuntas demandas del mercado de trabajo, sino en vez de eso usar su alejamiento del sistema de empleo para cuestionar y exigir al mundo del trabajo.

La segunda conclusión es que la expansión de la enseñanza superior ha brindado una oportunidad para pensar en nuevas y más adecuadas formas de división del trabajo. En una sociedad altamente instruida, las distinciones sociales entre puestos son cada vez más difusas. Esto podría suponer la oportunidad de una mayor democratización de la sociedad, reduciendo las jerarquías ocupacionales y sociales, al tiempo que las desigualdades.

Nuestro balance de cambios en las relaciones enseñanza superior-empleo y los retos de cambios socioeconómicos conexos en las sociedades industriales no pretende ser completo. En un intento de resumir algunos de los aspectos sobresalientes actualmente en revisión, sugerimos los tres temas que merecen atención para una investigación adicional.

Primero, necesitamos más clarificación en cuanto a la relación entre profesionalismo y flexibilidad. El clamor por el papel creciente del aprendizaje permanente sugiere que los estudios previos al ejercicio profesional apenas logran más que poner las bases intelectuales y de conocimiento. La visión de los empleadores sobre las futuras competencias de los titulados europeos parecen estar más próximas a las tradiciones japonesas de «reclutar de la cantera» que de las tradiciones profesionales europeas. Debemos tener presente, no obstante, que las afirmaciones de los empleadores sobre competencias potenciales no son exposiciones ponderadas y completas de las competencias requeridas. Por otra parte, observamos en Japón una tendencia al aumento de puestos para especialistas y a mejorar sus oportunidades de promoción. Debemos concluir que una nueva síntesis entre los enfoques profesional y especialista por una parte, y por otra, el empleado flexible y leal está en el orden del día: adhesión profesional y conocimientos que no excluyen prontitud para asumir tareas laborales variadas y debe ser estimulada creativamente por problemas fuera de su dominio.

Segundo, la cooperación internacional entre instituciones de enseñanza superior, los intercambios estudiantiles y la transferencia internacional de conoci-

mientos se han incrementado considerablemente y parecen haber alcanzado resultados impresionantes. En gran medida, los currícula siguen siendo todavía nacionales y, según encuestas disponibles, en la mayoría de los países industriales los empleadores no tienen una alta estima por las experiencias de estudios en el extranjero de los estudiantes, perfeccionamiento en idiomas extranjeros y otras competencias internacionales en el marco de sus criterios de reclutamiento. Para ser más precisos, los empleadores dan escasa prioridad a las competencias internacionales cuando se les pregunta por sus criterios de selección en general. Probablemente responderían de modo diferente si se les preguntase separadamente sobre distintos puestos y funciones, porque las competencias y experiencias internacionales se consideran muy importantes en una minoría de los puestos de titulados. Falta la pregunta de si las competencias internacionales continuarán siendo solamente de una minoría de titulados o si llegarán a ser indispensables para una amplia proporción o, incluso, una mayoría de los titulados. Si lo que se espera es esto último, las medidas dirigidas al cultivo de competencias internacionales pueden necesitar cambios sustanciales y tener entonces un fuerte impacto en reformas curriculares.

Tercero, la «masificación» universitaria parece aceptada en la mayoría de los países y los argumentos que infravaloran los aspectos positivos de la expansión universitaria han ganado apoyo. Con todo, el discurso educacional y las competencias esperadas de los graduados parecen estar todavía predominantemente conformadas por la visión tradicional del empleo titulado y su propiedad o adecuación. De cara a los criterios tradicionales de demanda nos inclinamos a esperar simplemente un número creciente de titulados mediocres. Queda todavía un largo camino hasta la sociedad altamente formada en la cual el valor de los puestos de nivel medio es muy apreciado, en la que los criterios que prevalecen sobre una división del trabajo deseable no estén influidos por el supuesto de que la competencia propende a la escasez, y donde las actividades en pro de mejorar la calidad de la docencia y el aprendizaje no sólo se esfuerzan en la conservación de los estándares académicos y profesionales tradicionales sino que miran también por una diversidad de calidades.

BIBLIOGRAFÍA

- BOYS, C. J. *et al.* (1988): *Higher Education and the Preparation for Work*. London, Kingsley.
- BRENNAN, J.; LYON, E. S.; SCHOMBURG, H. y TEICHLER, U. (1994): «The Experiences and Views of Graduates. Messages from Recent Surveys», *Higher Education Management*, 6 (3), pp. 275-304.
- BRENNAN, J. *et al.* (1995): «Employment and Work of British and German Graduates», en J. Brennan, M. Kogan y U. Teichler (eds.), *Higher Education and Work*. London, Kingsley.

- BRENNAN, J.; KOGAN, M. y TEICHLER, U. (eds.) (1995): *Higher Education and Work*. London, Kingsley.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Task Force Human Resources Education. Training and Youth (1991): *Memorandum on Higher Education in the European Community*. Bruselas.
- DESMAREZ, P. y THYS-CLEMENT, F. (1994): «Universities, Students and Employment—Present Position and Prospects», *Higher Education Management*, 6 (3), pp. 259-273.
- FULTON, O.; GORDON, A. y WILLIAMS, G. (1982): *Higher Education and Manpower Planning*. Geneva, International Labour Office.
- GELLERT, C. (1993): *Higher Education in Europe*. London, Kingsley.
- (1993): «Academic Drift and Blurring of Boundaries in Systems of Higher Education», *Higher Education in Europe*, 18 (2), pp. 78-84.
- KIVINEN, O y RINNE, R. (1993): «The Education Market, Qualifications, and European Integration», *Higher Education in Europe*, 18 (2), pp. 24-36.
- KOGAN, M. (1988): «Policy Implications», en C. J. Boys *et al.*, *Higher Education and the Preparation for Work*. London, Kingsley.
- KOGAN, M. y BRENNAN, J. (1993): «Higher Education and the World of Work: An Overview», *Higher Education in Europe*, 18 (2), pp. 2-23.
- KOZMA, T. (1993): «The Expansion of Education in Eastern Europe: A Regional View», *Higher Education in Europe*, 18 (2), pp. 85-96.
- LANGE, J. (1994): «The Role of Counselling», *Higher Education Management*, 6 (3), pp. 331-338.
- OCDE (1992): *From Higher Education to Employment*. 4 volúmenes, París.
- (1993): *Higher Education and Employment: The Case of Humanities and Social Sciences*. París.
- (1993): *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*. París.
- (1995): *Seminar IV: Professional and Social Competence*. París, Centre for Cooperation with the Economies in Transition.
- PEARSON, R.; ANDREUTTI, F. y HOLLY, F. (1990): *The European Labour Market Review: The Key Indicators*. Brighton, Institute of Manpower Studies.
- PORRER, R. (1994): «Placement as an Integral Part of Institutional Provision», *Higher Education Management*, 6 (3), pp. 339-348.
- PSACHAROPOULOS, G. (1987): *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford, Pergamon.
- SANYAL, B. C. (1987): *Higher Education and Employment: An International Comparative Analysis*. London, Falmer.

- SCHOMBURG, H. y TEICHLER, U. (1993): «Does the Programme Matter?», *Higher Education in Europe*, 18 (2), pp. 37-58.
- SPENNER, K. I. (1985): «The Upgrading and Downgrading of Occupation. Issues, Evidence and Implications for Education», *Review of Educational Research*, 55 (2), pp. 125-154.
- TEICHLER, U. (1988): «Higher Education and Work in Europe», en J. M. Smart (ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, vol. 4, New York, Agathon, pp. 109-182.
- (1991): «Toward a Highly Educated Society», *Higher Education Policy*, 4 (4), pp. 11-20.
 - (1992): «Occupational Structures and Higher Education», en B. R. Clark y G. Neave (eds.), *The Encyclopaedia of Higher Education*, vol. 2. Oxford, Pergamon, pp. 975-992.
 - (1994): «Students and Employment—The Issue for University Management», *Higher Education Management*, 6 (2), pp. 217-225.
 - (1995): «Higher Education and New Socio-Economic Challenges», en OCDE (ed.), *Seminar IV: Professional and Social Competence*. Paris, Centre for Cooperation with the Economies in Transition.
- TEICHLER, U. y MAIWORM, F. (1994): *Transition to Work: Experiences of Former ERASMUS Students*. London, Kingsley.
- WEERT, E. DE (1994): «Translating Employment Needs into Curriculum Strategies», *Higher Education Management*, 6 (3), pp. 305-320.
- WIJNARDS VAN RESANDT, A. (ed.) (1991): *A Guide to Higher Education Systems and Qualifications in the European Communities*. Luxembourg, Office for Official Publications of the Commission of the European Communities.
- WILLIAMS, B. (1993): *Higher Education and Employment*. Parkville, University of Melbourne, Centre for the Study of Higher Education.
- YOUDI, R. V. y HINCHLIFFE, K. (eds.) (1985): *Forecasting Skilled Manpower Needs. The Experiences of Eleven Countries*. Paris, International Institute for Educational Planning.