

RENDIMIENTO E INSERCIÓN PROFESIONAL DE LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES. PROPUESTAS DE ANÁLISIS A PARTIR DE UN ESTUDIO EN LA UCM.

Gloria de la Fuente Blanco
Universidad Complutense

ABSTRACT

Esta comunicación presenta los datos de una investigación en curso como base para el desarrollo de modelos de análisis sobre el acceso al empleo de los titulados universitarios en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales. A nuestro modo de ver, deben considerarse dos modelos de inserción, uno de acceso a la profesión que esta vinculada a la titulación y otro, de acceso a trabajos cualificados, de responsabilidad y *liderazgo*. Los datos muestran el bajo nivel de inserción y el elevado nivel de subempleo cualquiera que sea el modelo que consideremos. El desajuste evidente entre la oferta y la demanda, no elimina la necesidad de preguntarnos por las razones y efectos de la sobreeducación. Con la información actual, el subempleo parece más un recurso de emergencia de los titulados que una estrategia de los empleadores para formar y ascender a algunos trabajadores. Tres años después de terminar los estudios, el sexo y el origen social no parecen ser un factor decisivo en el tipo de empleo de estos titulados, aunque la probable lenta inserción de estas titulaciones obliga a ser prudentes a la hora de sacar conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta comunicación es doble. En primer lugar, presentar los resultados de una investigación en curso sobre la inserción laboral de titulados/as de Humanidades y Ciencias Sociales, que Julio Carabaña y yo misma estamos realizando en la Universidad Complutense de Madrid. Para ello partimos de los resultados de un primer estudio realizado sobre un pequeño grupo de titulaciones de la facultad de Educación, financiado con un *Proyecto Complutense*. En la actualidad, estamos completando este primer estudio con una investigación mucho más amplia sobre el total de titulaciones de esta área, para lo cual contamos con la financiación de un proyecto I + D.

En segundo lugar, se trata de plantear un marco para el análisis de la inserción laboral de los/as titulados/as universitarios/as, a partir de una serie de temas considerados fundamentales tales como, 1) los efectos laborales de la especialización de las titulaciones, 2) los factores que influyen en la mejor o peor inserción profesional y 3) el peso y características del subempleo.

Con objeto de introducir este análisis y presentar la base empírica en la que se apoya, expongo en las siguientes páginas, los datos referentes a la inserción laboral de una promoción de titulados en Magisterio y Educación Social de la Complutense, tres años después de terminar sus estudios. En total son 461 individuos que han sido entrevistados telefónicamente por el sistema CATI para conocer las *estrategias* que han seguido desde que acabaron la carrera, tanto en la búsqueda de empleo como en formación complementaria y, claro está, los resultados de dichas estrategias, es decir, si han conseguido o no empleo y qué tipo de empleo.

El colectivo investigado son el 70% de la promoción del curso 1996/97 pertenecientes a cinco especialidades de Magisterio, Educación Primaria, Educación Infantil, Educación Física, Audición y Lenguaje y Educación Especial, más los titulados en Educación Social. Sobre todo este colectivo se ha hecho un estudio longitudinal desde el comienzo de la carrera y por ello tenemos información adicional de sus características específicas y sus expectativas al iniciar los estudios (de la Fuente & Sanchez Martin 1997) y también, de la valoración que hacían de su formación al terminar (de la Fuente & Sánchez Martin 2000). Logicamente toda esta información nos ha ayudado a analizar los datos concretos sobre su acceso al empleo.

Ahora bien, para la discusión y propuestas de análisis tengo en cuenta no sólo los resultados concretos de esta investigación, sino también algunos de los muchos datos que sobre la inserción laboral de los universitarios se han ido acumulando en los últimos años. Son muchas las universidades y/o centros universitarios (caso de la Autónoma de Madrid, Autónoma de Barcelona, etc), que han puesto en marcha Observatorios de Empleo desde los que se llevan a cabo un seguimiento más o menos sistemático de distintas titulaciones. A lo largo de este trabajo intento comparar y utilizar algunos de estos datos para interpretar y hacer reflexiones sobre las condiciones sociales de la inserción laboral.

2. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE MAGISTERIO Y EDUCACIÓN SOCIAL DE LA COMPLUTENSE.

En primer lugar, se ha estudiado su situación respecto a la actividad y el empleo y en estos aspectos nuestros titulados tienen una tasa de paro (24%), que es bastante inferior a la media de los diplomados de menos de 30 años, que supera en muchos casos el 35% (EPA 2000). La inserción laboral es aceptable y haría buena la tesis de la ventaja comparativa que tienen los jóvenes universitarios respecto a jóvenes de otros niveles de estudios, tantas veces afirmada y discutida (Carabaña 2000), aunque como puede verse en la tabla 1 [Véase anexo], hay diferencias importantes según las titulaciones. La cuestión clave, a mi modo de ver, es, sin embargo, la clase de empleo que consiguen.

2.1. La inserción en la profesión

He abordado la inserción laboral de estos universitarios según dos modelos de análisis diferentes. Por una parte, he valorado *el grado de inserción en la profesión* para la cual se ha obtenido el título universitario. Esto supone considerar específicamente los empleos obtenidos correspondientes a la titulación concreta y/o especialidad que se ha realizado. En el caso de Magisterio serían los empleos en la enseñanza de cada una de las especialidades, aunque también he considerado una buena inserción el acceso a un empleo de maestro, aunque no coincida con la especialidad cursada. En el caso de Educación Social son los trabajos propios de un educador social como educador de menores, educador de familia o educador de drogodependientes. Además he tenido en cuenta otra posible situación que es la de aquellos titulados que se han empleado en trabajos educativos relacionados con su especialidad y/o título, pero que no tienen requisito de título universitario. Este sería el caso de un diplomado en educación social que trabaje como monitor de tiempo libre o el de un titulado en educación infantil que lo haga como auxiliar de educación infantil. Consideramos que, en todos estos casos hay una situación de *adecuación de la titulación al empleo*, aún cuando pueda existir también *subempleo* en el sentido más estricto del término.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación muestran un bajísimo nivel de inserción en la profesión en estas titulaciones, pues aproximadamente sólo uno de cada cuatro titulados tiene actualmente un trabajo correspondiente a su titulación [Anexo, tabla 2]. Es evidente que la relación oferta/demanda es decisiva porque estamos hablando de titulaciones dentro de las cuales se ha reducido la creación de empleo por razones demográficas y políticas, como es el caso de magisterio, o en las que la demanda no reconoce su competencia exclusiva, como es el caso de la educación social. No obstante, la polivalencia de las titulaciones es un factor que

parece propiciar el acceso a un empleo adecuado a la formación porque abre o multiplica el campo de sus posibles ocupaciones. Son los casos de Audición y Lenguaje, Especial y Educación Social, que tienen mejores cifras de inserción comparativamente hablando.

Este dato nos lleva a replantearnos la efectividad de la tendencia actual en las reformas de los planes de estudio hacia la creación de titulaciones cada vez más especializadas con el objetivo de su adecuación a un campo laboral concreto. El funcionamiento del mercado de trabajo puede trastocar en la práctica las buenas intenciones de los *legisladores* universitarios: si la demanda no crece al mismo nivel que la oferta de titulados, la especialización puede volverse un arma de doble filo. Lograr esta correspondencia entre oferta educativa y demanda laboral es, en general, muy difícil, porque además estamos hablando de unas carreras en las cuales existen bolsas antiguas de parados/as, que han podido reciclarse con las nuevas titulaciones o por otros medios (como en el caso de la logopedia).

Por otra parte, la tendencia a la especialización no puede evitar que haya cada vez más títulos con campos coincidentes o comunes lo cual multiplica la oferta que se cierne sobre un área laboral concreta. Y la universidad, como dijimos antes, no es el único medio para formarse en estos “nuevos campos”. Pensemos en el campo de la atención a niños con problemas de aprendizaje o psicofísicos, ámbito laboral al que pueden acudir titulados de audición y lenguaje, educación especial, pedagogía, psicopedagogía y logopedia, por su propia titulación y educación social, educación infantil o primaria con una formación extra, bien sea cursos ocupacionales o cursos de postgrado.

No obstante, todo lo dicho, la ventaja de la polivalencia podría acabar a corto o medio plazo si el mercado se saturase, y la relación oferta/demanda fuera cada vez más desequilibrada. Esto es lo que muestra el grado de inserción profesional de titulaciones como Derecho, Económicas o Psicología, todas ellas bastante polivalentes y que según los datos del Observatorio de Empleo de la UAM, tienen niveles de inserción profesional similares a las de las titulaciones educativas aquí expuestas. Tras periodos similares en el mercado de trabajo los licenciados en derecho con una buena inserción profesional son el 26%, un 18% en el caso de Económicas y un 24% en el caso de Psicología (UAM 1999).

Si contemplamos los casos de subempleo en ocupaciones educativas, vemos como este es bastante importante en algunas titulaciones como educación física y educación infantil y baja en aquellas que tienen mejor inserción en la profesión, excepto en el caso de primaria. Los titulados en educación primaria parecen resentirse de la escasez de demanda que la baja natalidad y los recortes en educación imponen y son un caso claro de escasas salidas laborales. En el caso de los diplomados en educación física pueden haber sido desplazados por otros titulados superiores (INEF) o sufrir escasa demanda y por ello parece que su casi única vía de inserción en la profesión es el subempleo como monitores. El subempleo es también importante

en el colectivo de educadoras infantiles, aunque cabe pensar que la proximidad entre la maestra y la auxiliar y la mayor demanda en este ámbito puedan mejorar a medio plazo su situación laboral.

No cuento en este momento con ningún dato para poder comparar el grado de subempleo en la profesión de estos titulados con otros casos, dado que no se suele hacer estas distinciones en los informes analizados. A nosotros nos ha parecido interesante hacerlas porque pueden ser una vía de aproximación sucesiva a la inserción adecuada (Casal et al 1991) y no deberían asimilarse en principio con otros trabajos no correspondientes o no a la titulación.

2.2. El rendimiento de los títulos y su polivalencia en el mercado de trabajo

En un segundo modelo de análisis se han clasificado los empleos conseguidos según su nivel de cualificación general. El tema de fondo en este caso es el *rendimiento social* de los estudios universitarios, tanto desde el punto de vista del estado y de la institución universitaria, como desde el de la familia y del propio alumno/a. Creemos que se puede hablar de un buen *rendimiento* de las credenciales universitarias cuando el trabajo obtenido tiene un nivel de cualificación alto, que implica la exigencia de conocimientos y habilidades complejas o de la base necesaria para desarrollarlas, aunque no se corresponda con el ámbito laboral específico de la titulación. Nos basamos en *cuatro* supuestos que justificarían esta afirmación. El *primero*, claramente contrastado en la práctica es que una parte de los estudiantes universitarios en carreras de Ciencias Sociales o Humanidades no han elegido en primera instancia dichos estudios, tienen un bajo perfil vocacional y buscan en última instancia un título universitario que les abra las puertas de un trabajo estable y bien remunerado. El *segundo*, es que, desde el punto de vista de la sociedad, el gasto público en estudios superiores es una inversión pública (además de privada, como acabamos de decir) que busca la formación de un grupo cada vez más numeroso de jóvenes para desempeñar tareas complejas y de responsabilidad, las cuales tienen una gran importancia desde el punto de vista del desarrollo económico y bienestar social del país. El *tercer* supuesto es que los empleadores privados y públicos consideran los estudios universitarios como un indicador de un nivel cultural y una capacidad de aprendizaje que facilita para la adaptación a determinados puestos de trabajo, más que como una formación en determinadas disciplinas o áreas de conocimientos. El *cuarto* supuesto es que la expansión de las titulaciones especializadas, junto a las tradicionales, crea áreas de trabajo comunes a diferentes profesiones, cuyos ámbitos específicos son muy difíciles de diferenciar en los contextos laborales concretos. Si consideramos estos cuatro supuestos, pueden darse casos, en que los empleos conseguidos no podrían considerarse como subempleo en sentido estricto o

social, aún cuando subjetivamente los interesados puedan sentirse insatisfechos y calificar su situación como inadecuada y su trabajo como subempleo.

Por todas estas razones, hemos clasificado los trabajos que ocupan los colectivos estudiados según un criterio que da prioridad al nivel educativo que corresponde a los empleos obtenidos y a la distinción entre trabajo manual y no manual. La clasificación así obtenida distingue entre *trabajos profesionales* (profesionales y técnicos de todos los niveles, que corresponden a los grupos 1, 2 y 3 de la CNO), *trabajos administrativos y de servicios* (empleados de baja cualificación de los grupos 4 y 5) y *trabajos no cualificados* (obreros y operarios cualificados y no cualificados, de todos los sectores, grupos 6 a 9). La aplicación de esta clasificación permite obtener una idea de lo que es el *rendimiento de los estudios universitarios y su polivalencia en el mercado de trabajo*.

Según nuestros datos, el 35% de nuestra muestra ha conseguido empleos profesionales o “de calidad”, el 32% se encuentra ocupado en empleos administrativos y de servicios, el 5% en empleos manuales y el 27% restante no trabajan [Anexo tabla 3]. Esto significa a todas luces un rendimiento bajo de la inversión educativa y una infrautilización de los recursos económicos y humanos que se ponen en juego en la universidad, tanto por parte de estudiantes como de la propia institución universitaria. No debemos pensar que esta circunstancia es una característica específica de nuestra muestra, todo parece indicar que se trata de *un rasgo general de una parte importante de nuestro sistema universitario en los campos de las ciencias sociales, jurídicas y humanidades*. Entre los titulados en estas áreas de la UAM, el 34% y el 10% están empleados como administrativos o como trabajadores no cualificados, respectivamente, 2 años después de acabar la carrera y como demuestran los datos de la EPA (Dolado et al 2000), la tendencia a que los universitarios se empleen en estas categorías laborales ha sido generalmente ascendente en los últimos años y ha afectado tanto a hombres como a mujeres. Los primeros “nutren” más las ocupaciones manuales y las segundas las administrativas.

Puesto que estamos hablando casi siempre de jóvenes menores de 30 años, podemos preguntarnos hasta qué punto esta situación de subempleo es un punto en el proceso de su inserción laboral que será corregida con el tiempo o una situación que puede convertirse en estable. En el mejor de los supuestos, este fenómeno produce una distorsión en la relación entre el sistema de enseñanza y el mercado de trabajo porque supone el desplazamiento por colectivos de universitarios de titulados en formación profesional, bachiller e incluso estudios básicos. Por ello es importante averiguar hasta que punto ésta es una situación temporal. El colectivo estudiado, en primer término, lleva “sólo” tres años en el mercado de trabajo (un periodo similar al que contemplan la mayoría de las investigaciones de este tipo), pero en la investigación actual en curso, hemos ampliado el periodo hasta los seis años y podremos ver hasta qué punto ha

habido un proceso gradual de inserción profesional o las situaciones se estancan en el subempleo, cualquiera que sea la acepción que se de a este término.

2.3. Acerca del subempleo y de los factores sociales que condicionan la inserción laboral

En cualquier caso, podemos preguntarnos por qué empleadores privados y públicos aceptan estas situaciones de “sobreeducación”. Por una parte, podemos pensar que los universitarios tienen ventajas frente a los titulados en estudios medios, generales o *vocacionales*, porque su mejor formación de base les puede permitir adaptarse mejor a los cambios técnicos y organizativos que la economía y la competitividad actual de las empresas demandan. Diversas experiencias internacionales muestran que sectores de empresarios han empezado a sustituir a titulados de educación profesional o vocacional por titulados superiores por las razones expuestas (Stern & Wagner 1999). Algunos estudios españoles han indagado si la sobreeducación es una situación inicial que ayuda a la promoción y ascenso jerárquico en la organización laboral (García Serrano & Malo 1996), pero sus resultados no son concluyentes en este sentido.

Por otra parte, si se trata de pequeñas y medianas empresas, podemos pensar que la selección de universitarios no se hace tanto por razones de mejor formación sino *simplemente* porque su contacto llega a través de las redes sociales, que son el medio menos costoso de selección de personal de este tipo de empresas (Lozares et al 2000). En este último caso, estaríamos ante un ajuste del exceso de oferta de estas titulaciones superiores gracias a la intervención de las redes sociales, familiares y amigos que emplean a sus conocidos con problemas de paro.

La información que hemos obtenido sobre el proceso de búsqueda y obtención del empleo en nuestra investigación, puede apoyar provisionalmente esta última conjetura. Aunque las redes sociales son un medio privilegiado en la mayoría de los casos para entrar en contacto con el empleo, el peso de esta vía a la hora de *conseguirlo* aumenta cuanto menor es la cualificación del trabajo [Anexo: tablas 4, 5, 6 y 7]. Es el recurso más utilizado cuando la inserción profesional adecuada falla o se hace esperar más de lo tolerable. En general, los titulados no utilizan apenas el INEM o las empresas de trabajo temporal, pero aquellos bien insertados profesionalmente tienen una gama más amplia de vías de acceso que van desde la oposición hasta las prácticas previas en empresas.

Desde el punto de vista subjetivo, los factores que a los entrevistados les parecen decisivos para haber conseguido un empleo varían sólo ligeramente según el trabajo conseguido [Anexo: tablas 8 y 9]. El título, las cualidades personales, la formación extrauniversitaria y la experiencia laboral son, por ese orden, lo más importante para los que tienen una buena

inserción profesional. Aquellos que tienen trabajos menos cualificados también destacan los mismos factores, incluido el título, menos mencionado pero también importante, lo que puede revelar la valoración por algunos empresarios de esta “sobreeducación”.

La diversidad de empleos conseguidos por este segmento universitario nos lleva también a plantearnos el debate sobre los factores que inciden en una mejor o peor inserción laboral. En lo que se refiere a los atributos para el empleo de los propios sujetos, se distinguen en la literatura actual varios elementos, por una parte, la *cualificación* que incluye las credenciales del sistema educativo formal y también los conocimientos adquiridos fuera del sistema formal, y por otra parte, los aprendizajes y capacidades que se pueden adquirir en el ámbito laboral y a través de diversas experiencias vitales significativas como el asociacionismo, que suponen un enriquecimiento social y cultural (Planas 1999). Estos últimos factores, junto con componentes actitudinales y habilidades sociales ante el trabajo se denominan habitualmente como *competencias* (Mora 1997).

Podemos plantear la hipótesis, como hacen algunos autores (Planas et al, 2000) de que la cualificación formal es menos importante, porque es una condición común a una gran masa de individuos y que lo que distingue y aumenta las oportunidades laborales es ese conjunto de competencias y formación complementaria. Efectivamente, todos estos recursos y aprendizajes pueden ser importantes por sí mismos, es decir, valorados por los empleadores en cuanto tales, pero también pueden ser medios de ampliar y mejorar la calidad de las redes sociales en las que se mueven los individuos, que como sabemos son más importantes cuanto más avanza su trayectoria laboral (Granovetter 1995).

En este sentido, podemos plantearnos si todos estos recursos – actitudes y habilidades sociales, formación complementaria, experiencias vitales y redes sociales adquiridas a través de ellas -, están determinados o condicionados a priori por factores sociales estructurales como el sexo o el origen social o son más bien un resultado de *estrategias individuales*. En el primer caso, las competencias y las redes sociales serían en realidad un *producto* de esos factores objetivos, según lo cual la acumulación de estos activos laborales favorecería (aún más) la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y reduciría las posibilidades de movilidad social de la minoría de clase social baja en la universidad. Para poder contrastar estas hipótesis se plantea, sin embargo, un primer problema y es el de cómo medir u operativizar estas *competencias* para poder analizar su influencia en las posibilidades de encontrar empleos adecuados a la formación. Parece que se puede observar la relación entre las características de la formación complementaria (nº y tipo de cursos realizados) y el nivel de asociacionismo, con el tipo de empleo conseguido, pero no está claro como valorar el efecto de otras *experiencias sociales significativas*.

Por el momento sólo contamos con datos sobre la relación *aparente* entre el sexo y el origen social y los niveles de inserción profesional o de rendimiento de las titulaciones. Según nuestros datos y los de otras investigaciones, la *influencia* de estos factores no parece ser muy alta (UAM 1999, Carabaña 2000). En nuestra investigación, las mujeres consiguen menos empleos cualificados que los hombres, pero en cambio acceden a más trabajos acordes con su formación. También tienen una tasa de paro ligeramente mayor, pero no podemos afirmar que esto no suceda porque prefieran esperar a subemplearse (Anexo, tablas 10 y 11) . El origen social medido por el tipo de trabajo del padre (las madres apenas trabajan) y por el nivel de estudios tiene una relación ambigua con la inserción laboral. Los que mejor se emplean pertenecen a familias con trabajos cualificados y nivel de estudios superior o a familias con trabajos claramente manuales (Anexo: tablas 12,13, 14 y 15). En este punto del proceso (tres años después de acabar la carrera), el capital cultural y social de los padres parece conceder una ligera ventaja para la buena inserción profesional, pero no sabemos aún que es lo que puede ocurrir en los próximos años, si las distancias se agrandarán o se reducirán aún más.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

A partir de dos modelos de acceso al empleo (inserción en la profesión y acceso a trabajos cualificados) y teniendo en cuenta los resultados de una investigación en la Complutense y algunos datos comparativos, se ha planteado cuál es la situación de los egresados en Humanidades y Ciencias Sociales. A partir de estos datos y de las características de las ocupaciones de este segmento se ha puesto en duda la ventaja comparativa de las titulaciones especializadas frente a las generalistas o polivalentes. Lo realmente decisivo es la relación oferta/demanda, y ésta nos muestra una situación de gran desajuste y un mal rendimiento, al menos de la inversión pública, en estas áreas universitarias.

Sin embargo, creemos que el proceso de inserción laboral en estos egresados puede ser largo y que los resultados conseguidos tres años después de acabar los estudios, pueden cambiar en el futuro. En este sentido, el subempleo podría ser sólo una fase en una trayectoria de aproximación a un buen trabajo. Ahora bien, hasta que no contemos con información sobre su situación laboral después de un periodo más largo no podremos confirmar de alguna manera esta conjetura y tampoco calibrar la diferente influencia de factores sociales tradicionales como el sexo y el origen social frente a factores *supuestamente* nuevos como las competencias.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CARABAÑA, J. (2000), *Titulos contra paro. ¿Protegen los estudios del desempleo?*, en Saez F. (coord.), Formación y Empleo, Argentina.

- CASAL J. et al (1991), *La inserción profesional y social de los jóvenes*, CIDE.
- DE LA FUENTE G. & E. SÁNCHEZ MARTÍN (1997), *Los educadores del año 2000. Un estudio comparativo sobre los futuros educadores/as sociales y maestros/as*, Revista Complutense de Educación nº 1, vol 8.
- DE LA FUENTE G. & E. SÁNCHEZ MARTÍN (2000), *La socialización anticipada en la universidad. El caso de los estudiantes de Magisterio y Educación Social*, Revista de Educación nº 321.
- DOLADO J. L. et al (2000), *La inserción laboral de los titulados universitarios en España*, Papeles de Economía nº 86.
- GARCÍA SERRANO C. & M.A. MALO (1996), *Desajuste educativo y movilidad laboral en España*, Revista de Economía Aplicada nº11, (vol IV).
- GRANOVETTER, M. (1995), *Getting a Job*, University of Chicago Press.
- LOZARES CARLOS (coord) (2001), *¿Sirve la formación para el empleo?*, CES.
- MORA JOSÉ G. (1997), *Empleo y cualificación tras la educación postobligatoria*, Tribuna de Economía nº 764.
- PLANAS JORDI (1999), *School-to-work transition in Spain*, en Stern David & D.A. Wagner (1999), *International Perspectives on the school-to-work transition*, Hampton Press.
- PLANAS J. Et al (2000), *Marché de la Compétence et dynamiques d`ajustement*, Les Cahiers du LIRHE nº 6.
- STERN DAVID & D.A. WAGNER (1999), *International Perspectives on the school-to-work transition*, Hampton Press.
- VV AA (1999), *Observatorio del Empleo de la UAM*.

ANEXOS

TABLA 1

ACCESO AL EMPLEO SEGÚN TITULACION (%)

¿TRABAJAN ACTUALMENTE?	ED. INFANTIL	ED. FÍSICA	ED. ESPECIAL	AUDICIÓN Y LENGUAJE	ED. PRIMARIA	ED. SOCIAL
SI	64.7	80.4	78.0	68.8	73.6	79.2
NO	35.3	19.6	22.0	31.3	26.4	20.8

TABLA 2

INSERCIÓN EN LA PROFESIÓN Y ADECUACIÓN DE SU TITULACIÓN AL EMPLEO (porcentajes)

SITUACIÓN ACTUAL	Ed. Infantil (136)	Ed. Física (51)	Ed. Especial (41)	Audición y lenguaje (32)	Ed. Primaria (129)	Ed. Social (72)	Total Diplomados (461)
Trabajos educ. de nivel Univer.	15.4	2	22	25	12.4	37.5	24.5
Trabajos educ. nivel FP	14.7	25.5	12.2	9.4	5.4	6.9	15.8
Otros	34.6	52.9	41.5	34.4	55.8	34.7	32.4
No trabajan	35.3	19.6	22	31.3	26.4	20.8	27.3

TABLA 3

**RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y POLIVALENCIA
DE LOS TÍTULOS (porcentajes)**

SITUACIÓN ACTUAL	Ed. Infantil (136)	Ed. Física (51)	Ed. Especial (41)	Audición y lenguaje (32)	Ed. Primaria (129)	Ed. Social (72)	Total Diplomados (461)
Trabajos profesionales	32.3	41.1	34.1	46.8	28.6	44.4	35
Trabajos adminis. y empleados	29.4	27.4	36.5	12.5	38	33.3	32
Trabajos no cualificados	2.9	9.8	4.8	9.3	7	1.3	5
No trabajan	35.3	19.6	22	31.3	26.4	20.8	27

TABLA 4

ÚLTIMO TRABAJO	MEDIOS DE INFORMACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO (%)						
	Inem	E.T.T.	Prensa	Redes Sociales	Contacto Empleador	Envío curricula	Ascenso
Trabajos educativos Universitarios	10,8	0,9	21,6	55	45	37	8,1
Trabajos educativos FP	6,6	2,6	33	59	47	39	5,3

TABLA 5

ÚLTIMO TRABAJO	MEDIOS DE INFORMACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO (%)						
	Inem	E.T.T.	Prensa	Redes Sociales	Contacto Empleador	Envío curricula	Ascenso
Trabajos Profesionales	8	3,2	27,5	56	43	38	9
Trabajos Administ y Servicios	10	12,5	31,5	64	36	35	13
Trabajos no Cualificados	4	6,3	25	75	28	16	12,5

TABLA 6

ÚLTIMO TRABAJO	FORMAS DE OBTENCIÓN DEL TRABAJO (%)						
	Oposición	Concurso Méritos	Entrevista	Redes Sociales	Prácticas	Voluntariado Previo	Ascenso
Trabajos educativos Universita	18	17	77	21,6	15	10	-
Trabajos educativos FP	8	20	85	29	17	4	-

TABLA 7

ÚLTIMO TRABAJO	FORMAS DE OBTENCIÓN DEL TRABAJO (%)						
	Oposición	Concurso Méritos	Entrevista	Redes Sociales	Prácticas	Voluntariado Previo	Ascenso
Trabajos Profesionales	12,6	19	81	26	15,3	6,3	-
Trabajos Administrativ y empleados	0,5	14	87	28	8,2	3,8	-
Trabajos no Cualificados	9,4	28	78	50	-	-	-

TABLA 8

ÚLTIMO TRABAJO	FACTORES DECISIVOS PARA LA SELECCIÓN						
	Título	Expediente académico	Prácticas previas	Cualidades personales	Formación extranjero	Formación en otras áreas	Otros
Trabajos educativos Universitarios	75	32,4	27	67	2,7	43,2	48
Trabajos educativos FP	68	21	17	53	1,3	37	37

TABLA 9

ÚLTIMO TRABAJO	FACTORES DECISIVOS PARA LA SELECCIÓN						
	Título	Expediente académico	Prácticas previas	Cualidades personales	Formación extranjero	Formación en otras áreas	Otros
Trabajos Profesionales	65	26	19	61	1,8	43	43
Trabajos Administ y Empleados	31	16	8,7	73	1,1	33	43
Trabajos no Cualificados	15,6	3	-	53	-	15,6	44

TABLA 10

**INSERCIÓN EN LA PROFESIÓN
SEGÚN SEXO (%)**

<u>SITUACIÓN</u> <u>ACTUAL</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Trabajos educativos. Universit.	13.7	18.9
Trabajos educativos nivel FP	10.5	11.7
Otros Trabajos	53.7	40.4
No trabajan	22.1	28.7
Total	100	100

TABLA 11

**RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS SEGÚN SEXO %**

<u>SITUACIÓN</u> <u>ACTUAL</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Trabajos Profesionales	37.8	34.6
Trabajos administrativ y empleados	24.2	33.6
Trabajos no cualificados	14.7	2.7
No trabajan	22.1	28.7
Total	100	100

TABLA 12

**TIPO DE TRABAJO ACTUAL POR
OCUPACIÓN DEL PADRE**

TRABAJO HIJOS/AS	OCUPACIÓN DEL PADRE			
	No trabaj*	Cualific.	Emplead y admin..	Trabajo manual
Trabajos educ. de nivel Universitario	25.6	35.1	13.8	23.6
Trabajos educ. de nivel FP	25.6	14.9	13.8	14.6
Otros	48.7	50.0	70.8	61.8
Total	100	100	100	100

TABLA 13

**TIPO DE TRABAJO ACTUAL POR
OCUPACIÓN DEL PADRE**

TRABAJO HIJOS/AS	OCUPACIÓN DEL PADRE			
	No trabaj*	Cualific.	Emplead y admin..	Trabajo manual
Trabajos Profesionales	61.5	56.8	40.6	45.5
Trabajos Administra.	33.3	40.5	53.1	44.2
Trabajos no Cualificados	5.1	2.7	6.3	10.3
Total	100	100	100	100

***La categoría “no trabajan” incluye en primer lugar padres que han fallecido y una minoría de padres jubilados y en paro.**

TABLA 14

**TIPO DE TRABAJO ACTUAL POR
POR ESTUDIOS DEL PADRE**

TRABAJO HIJOS/AS	ESTUDIOS DEL PADRE		
	Primarios	Medios	Univ.
T. educativos Univ.	20.3	25.0	39.5
T. educativos FP	16.5	10.5	13.2
Otros	62.6	64.5	47.4
Total	100	100	100

TABLA 15

**TIPO DE TRABAJO ACTUAL
ESTUDIOS DEL PADRE**

TRABAJO HIJOS/AS	ESTUDIOS DEL PADRE		
	Primarios	Medios	Univ
Trabajos Profesionales	45.6	43.4	63.
Trabajos Administra.	44.4	52.6	34.
Trabajos no Cualificados	10.0	3.9	2.6
Total	100	100	100