

INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL: CONCEPTOS RELACIONADOS Y MODELOS DE TRANSICIÓN

Insertion into the labour market: related concepts and models of transition

Salvador Pérez Muñoz

RESUMEN: *En el siguiente artículo se realiza un análisis de los conceptos que están relacionados con el paso de los estudiantes al mercado laboral, globalmente entendido como inserción al mercado laboral, conceptos que en un principio pueden parecer similares y que en la mayoría de las ocasiones se confunden¹. En primer lugar se aclara el concepto de transición entendido este como el paso a la vida adulta. En segundo lugar el concepto de inserción laboral como el paso del estudiante al mercado laboral consiguiendo un empleo, del tipo que sea. En tercer lugar se describe y analiza el concepto de inserción profesional que hace referencia al paso de los egresados al mercado laboral pero con la consecución de un empleo adecuado a su nivel de estudios y a la titulación obtenida por ellos. Por último se incluye una breve descripción de los distintos modelos de transición que llevan a cabo los estudiantes desde la escuela hacia el mercado laboral.*

Palabras Clave: *Transición, Inserción Laboral, Inserción Profesional.*

ABSTRACT: *The following article is an analysis of the concepts that are related to the transition from students to the labour market, broadly understood as insertion into the labour market, concepts that initially may seem similar, and that in most cases are confused. First, it clarifies the concept of understanding this transition as the passage to adulthood. Secondly the concept of employability as the passage from student to the labour market getting a job, of any kind. Thirdly describes and discusses the concept of employability referred to the passage of graduates into the labour market but with the achievement of a job appropriate to their level of education and degrees awarded by them. Lastly includes a brief description of the various models of transition carried out by students from the school made the labour market.*

Key words: *Transition, Labor Insertion, Professional Insertion.*

¹ Agradecer la inestimable dirección, colaboración y apoyo de Dra. Dña. María Adoración Holgado Sánchez.

1. INTRODUCCIÓN

Encontrar un trabajo o empleo² es, hoy en día, uno de los problemas más importantes a los que se enfrentan las personas y la sociedad actual, por ello la inserción laboral de los egresados universitarios será fruto de un proceso complejo, que en la mayoría de los casos, se produce una vez que han terminado los estudios, si bien es cierto que existen algunos casos que lo consiguen antes de haberlos finalizado.

El periodo que supone el paso de la educación al mercado laboral con la consecución de un puesto de trabajo es uno de los periodos más importantes en la vida de las personas; el futuro profesional de los titulados universitarios depende en gran medida de lo que acontezca en este periodo, de las decisiones que tomen así como de la duración del mismo. Por ello el trabajo no se puede reducir a un simple dato estadístico, sino que es un aspecto mucho más importante, ya que éste va a ser uno de los aspectos centrales en la vida de las personas, así lo señala Guillamón (2003)³ cuando afirma que: “*el trabajo constituye en buena medida la configuración de la identidad de las personas y su plena integración en la sociedad*”. Trabajo considerado, tal como expresan Palací y Lisbona (2003)⁴, como:

“Aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, que mediante el uso de técnicas e instrumentos permite transformar materia e información en ciertos bienes (productos y servicios)”.

A partir de aquí me voy a referir al término empleo, considerado como el trabajo remunerado que realizan las personas, ya que existe trabajo no remunerado, que si bien es un trabajo ya que implica una actividad no es remunerado, mientras que el empleo siempre se refiere al trabajo remunerado.

2 Considerado como el trabajo remunerado que realizan las personas, ya que existe trabajo no remunerado como por ejemplo el voluntariado, que si bien es un trabajo ya que implica una actividad no es remunerado, mientras que el empleo siempre se refiere al trabajo remunerado. Por eso cada vez que me refiera al trabajo o empleo lo estamos haciendo en el sentido de actividad laboral remunerada.

3 GUILLAMÓN, J. R. “Prologo”. En PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid, UNED, 2003, p. 21.

4 PALACÍ, F. J. y LISBONA, A. “El nuevo mercado laboral”. En PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *Ob. cit.*, 2003, p. 25.

El empleo, permite que a las personas se le abran distintos aspectos sociales como pueden ser: acceder a diversos recursos, integrarse y desarrollarse en la sociedad, como un componente más de ella... y como dice Molinero y Vega (2003)⁵ “*el acceso al mundo laboral es un derecho básico y una de las formas más positivas para lograr la integración social*”. De esta forma la persona aporta recursos y recoge beneficios que pueden ser de varios tipos: materiales, psicológicos y/o sociales (Palaci y Lisbona, 2003)⁶. Herranz et al (1992)⁷ aludiendo a lo anterior dicen que:

“Para unos el trabajo supondrá la posibilidad de lograr cierta independencia económica de la familia; para otros significará la posibilidad de obtener unos ingresos con los que hacer frente a los gastos propios de la cultura juvenil (aventuras, distracciones...). Mientras que algunos buscarán en el trabajo un medio de satisfacer unas necesidades económicas, no encerrando más que una relación de carácter “instrumental”, para otros el trabajo será una forma a través de la cual intentarán obtener un status y realizarse profesionalmente”.

A continuación vamos a desarrollar tres conceptos que se tienden a confundir por su similitud, pero que en si mismos abarcan ámbitos diferentes. Estos son: transición, inserción laboral e inserción profesional.

2. TRANSICIÓN

El primer término a tratar es el de transición, éste según el Diccionario de la Lengua Española (2001)⁸ es la “*acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto*”. En este mismo sentido Figuera (1996)⁹ realizó una revisión del término, desde principios del siglo XX, señalando, como más representativo, que se usa

5 MOLINERO, N. y VEGA, T. MOLINERO, N. Y VEGA, T. “Inserción laboral de los titulados universitarios”. En PALACÍ D, F. J. y MORIANO, J. A. *Ob. cit.*, 2003, p. 69.

6 PALACÍ, F. J. y LISBONA, A. *Ob. cit.*, 2003, p. 25.

7 HERRANZ, R.; ALVAREZ, J. R.; GARMENDIA, M. y BORJA, A. *Inserción y búsqueda de empleo*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, 1992, p. 27.

8 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua española. Vigésimo segunda edición*. Madrid, Espasa, 2001, p. 2211.

9 FIGUERA, P. *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona, UAB, 1996, p. 24.

más localizado con la terminología anglosajona, mientras que en la literatura francesa su equivalencia es menos utilizada y de hecho, afirma, que lo que predomina es el término “*insertion professionnelle*” que se traduciría como “*entry into working life*”, motivo por el cual las barreras entre ambos términos, transición e inserción, no queden delimitadas con claridad.

Una definición más amplia de este concepto de transición nos la facilita Auberni (1995)¹⁰, definiéndola como:

“Proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas”.

Avanzando un poco más la transición, como paso de un modo de estar a otro o como proceso de cambio, se relaciona directamente con la transición a la vida activa¹¹, —*acepción que restringe el campo al tránsito o periodo entre la salida del sistema escolar formal y la obtención de empleo*—¹², lo que implica, a su vez, la transición a la vida adulta de los jóvenes (Casal, Masjuan, y Planas, 1991¹³; Herranz et. al. 1992¹⁴). Procesos ambos que están relacionados directamente entre sí en donde confluyen, a la vez, varios factores de carácter: evolutivo, madurativo, social, económico e individual (Auberni, 1995¹⁵; Casal, Masjuan, y Planas, 1991¹⁶). En este

10 AUBERNI, S. (comp.). *La orientación profesional*. Barcelona. Instituto Municipal de Educación, 1995, p. 396.

11 En este sentido Roquejo afirma que: la totalidad del proceso de integración a la vida activa, se ha transformado hasta el punto de poder definirse ante todo como un proceso de transición. ROQUEJO, E. *La inserción a la vida activa*. Granada, Universidad de Granada, 1995, p. 19.

12 Esta acepción es la que ha venido primando sobre todo entre los responsables en materiales de formación y fomento del empleo juvenil. En parte también ha sido una acepción asumida en estudios y prospectivas sobre el empleo de los jóvenes. CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, 1991, p. 13.

13 Estos autores pertenecen al GRET (Grupo de Recerca Educació i Treball) del instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde el año 1987, ha realizado investigaciones tanto generales como específicas en torno a los procesos de inserción social y profesional de los jóvenes. Está constituido en 1996 por J. Planas, J. Casal, M. García, J. M^a Masjuan, R. Merino, H. Troyano, J. Vivas, M. Zaldivar, además de un equipo de investigación compuesto por J. Rodríguez, J. F. Giret, N. Tovar.

14 HERRANZ, R.; ALVAREZ, J. R.; GARMENDIA, M. y BORJA, A. *Inserción y búsqueda de empleo*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, 1992, p. 21.

15 AUBERNI, S. (comp.) *Ob. cit.*, 1995, p. 139.

16 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 13 y ss.

sentido, Martínez (2002)¹⁷ señala que: “*el concepto de transición incluye, por tanto, las transición a la vida adulta y la transición a la vida activa*”¹⁸”.

Figuera (1996)¹⁹ señala que a este proceso de paso a la vida adulta varios autores como Infestas (1985) y Adamski i Staszynska (1989) lo denominan como “*posicionamiento social*”.

Si bien este proceso, de transición a la vida adulta, no se puede restringir simplemente a un hecho de tipo económico-laboral (Herranz et. al., 1992)²⁰, sino que como ya se ha señalado anteriormente incluye otros factores de carácter evolutivo, personal, psicológico... Estos mismos autores, Herranz et al (1992)²¹, señalan que la transición es más un proceso de “*movilidad entre roles*”, que esta subordinado a los cambios sociales que tienen un hondo sentido sociológico, afirmando, en relación a esto, que: “*en la transición se pone a prueba la propia personalidad del individuo al tener que adoptar nuevas orientaciones de conducta y nuevas pautas sociales*”.

La transición debe ser considerada, de esta forma, como un proceso dinámico y continuo, rechazando la visión tradicional de foto fija (Casal, Masjuan, y Planas, 1991)²², además, en el proceso se suceden una serie de acontecimientos con varias fases o itinerarios (Roquejo, 1995)²³ de tipo biográfico en un entorno social, si bien el sujeto no es el principal protagonista sino que alude, en mayor medida a un proceso social como afirman Casal, Masjuan y Planas (1991)²⁴:

“*Con el término transición hacemos más referencia al proceso social y a los mecanismos formales e informales que incluye, que a los jóvenes en sí mismos (que son sujetos activos y pasivos al mismo tiempo de este proceso social)*”.

17 MARTÍNEZ, R. *La inserción laboral de los universitarios: Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada, Universidad de Granada, 2002, p. 120.

18 En este sentido de la transición a la vida activa COLEMAN y HUSEN, (1989: 77) señalan que diversos estudios llevados a cabo por la OCDE, sobre todo a partir de 1975, demuestran que el paso de la escuela a la vida activa es uno de los componentes principales del paso de la adolescencia a la edad adulta. Cit. por MARTÍNEZ, R. *Ob. cit.*, 2002, p. 120.

19 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 47.

20 HERRANZ, R.; ALVAREZ, J. R.; GARMENDIA, M. y BORJA, A. *Ob. cit.*, 1992, p. 24.

21 *Ibíd.*, p. 24.

22 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 14.

23 ROQUEJO, E. *Ob. Cit.* 1995, p. 25.

24 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 14.

Pero para pasar al mundo adulto la persona tiene que ir superando varias subfases, concretamente cuatro, como nos muestran Casal, Masjuan y Planas (1989)²⁵:

1. La primera de ellas es el *itinerario formativo*, que constituye la base del proceso de inserción, donde se incluye el espacio dedicado a la configuración del currículum propio, tanto a nivel formal como informal, para conseguir la titulación o acreditación necesaria para acceder al mercado laboral.
2. La segunda lo constituye el *transito del mundo educativo al mundo laboral*, que abarca tanto los usos como los aprovechamientos de las oportunidades que se presenten en el primer empleo, así como de las enseñanzas que se extraen de los mismos.
3. La tercera de ellas es el *itinerario laboral*, donde se producen todos los cambios posteriores que ha experimentado la persona después del primer empleo y que le llevan hacia la cristalización de una posición y constituye, pues, el proceso de definición profesional del sujeto. Esta cristalización puede ser de dos tipos:
 - a) Plena ocupación y logro profesional, es decir, en nuestro caso la consecución de un trabajo adecuado a su nivel de estudios y con buenas condiciones laborales.
 - b) Inactividad o estancamiento en el mercado de trabajo secundario, es decir, situación de paro o de trabajo no relacionado con los estudios realizados, es decir, sobrecualificación o el subempleo.
4. Por último, la *autonomía familiar*, que como su propio nombre indica supone el paso de la propia familia a la independencia total en todos los aspectos tanto económicos como espaciales.

En resumen la persona en su desarrollo adulto empieza por labrarse un futuro a través de sus estudios en el sistema educativo o fuera de él, a continuación, y una vez terminados sus estudios, realiza el salto al mercado laboral con la consecución del primer empleo, a partir del cual se irá elaborando un itinerario laboral pro-

25 Cit por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 53-54.

pio, que puede ser de logro profesional o de paro, y por último se producirá la independencia familiar (gráfico 1). O en palabras de Casal (1996)²⁶:

“La transición no es sólo el tránsito de la escuela al trabajo, sino, más bien, un proceso complejo desde la adolescencia social hacia la emancipación plena, a la vida adulta: un proceso que incluye la formación escolar y sus trayectorias dentro de la “escuela de masas”, la formación en contextos no formales e informales, las expectativas preelaborales, la transición profesional plena y los procesos de autonomía familiar”.

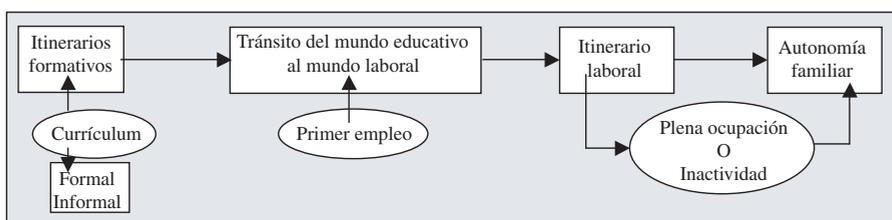


Gráfico 1. *Proceso de transición. Fuente: elaboración propia.*

Precisando aún más el concepto de transición, Casal (1985)²⁷ señala que éste, entendido como un cambio a la vida adulta, determina que existen dos particularidades que sirven para identificar las trayectorias de las personas como son: *la discontinuidad y la diversidad*.

1. La primera de ellos, **discontinuidad**, hace alusión a que el desarrollo del proceso de transición no es recto, sino que se realiza a partir de la resolución de una serie de subprocesos, considerados como claves, que se producen en los espacios y sucesos por los que se lleva a cabo la transición, como son la formación, el trabajo, la vida familiar y la vida social:

“De este modo, en el espacio educativo los momentos claves quedan configurados por los diferentes estadios de elección dentro del sistema o por el paso del mundo del trabajo, que conectando con el espacio laboral deja su lugar a acontecimientos tan significativos como el logro de un trabajo más o

26 CASAL, J. “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración”. En *REIS*, nº 77, 1996, pp. 295-316. p. 298.

27 Cit por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, pp. 51-53.

menos estable (el ingreso en la profesión, para el graduado universitario) y el progreso dentro del mismo o el cambio a otro trabajo. Mientras, en el ámbito familiar dos de los momentos clave son el logro de la autosuficiencia económica y el establecimiento de un hogar propio”.

Por lo tanto se puede explicar que la transición es un proceso de tipo individual, que se produce y se resuelve dentro de un espacio social y que como cadena de hechos estructurados va a condicionar a la persona en su desarrollo biográfico. Este proceso es referenciado como una de las características de la transición, según el proyecto CATEWE²⁸, en los siguientes términos:

“Longitud del periodo de transición individual: el tiempo desde que abandonan el sistema educativo hasta que obtiene una posición estable en el mercado de trabajo”.

2. La segunda particularidad, ***diversidad*** de trayectorias, hace alusión a que todo proceso de transición, entendido como proceso individual, que no es único y mucho menos homogéneo, sino que consiste en distintos itinerarios por los que los jóvenes discurren. En este sentido el proyecto CATEWE²⁹ señala que las características del proceso de transición son el:

“Número de estadios de transición: el número de cambios en el estatus o posición experimentada por una persona joven en un periodo específico”. Otra es la: *“Naturaleza de las trayectorias en términos de trayectorias tipo: hace referencia a los diversos caminos en los que la formación, la tipología de los estudios, el empleo / desempleo... se correlacionan en el periodo de transición inicial”.*

Además, de las dos particularidades o características expuestas por Casal (1985) —discontinuidad y diversidad—, el proyecto CATEWE³⁰ señala que existen otras como son:

“Extensión de la individualización: este concepto ha sido utilizado en dos sistemas diferentes: un crecimiento en el número y complejidad de las transiciones; una reducción en la correlación entre el proceso de transición y las características originales de las personas como el género y la clases social”.

28 A comparative analysis of transition from education to work in Europe .Cit. por TIRADO, R. *El acceso al empleo de los tituladas de la universidad de Huelva*. Huelva, 2003, p. 27.

29 *Ibíd.*, p. 27.

30 *Ibíd.*, p. 27.

Dentro del significado de transición Casal, Masjuan y Planas (1991)³¹ y Casal (1996)³² establecen que existe un término como es *itinerario*³³, estimado como el elemento más importante que subyace al mismo, además de considerarlo como la “*palabra clave*”. Se refieren a éste, en su sentido analógico como referencia de “*hacer o hacerse un camino al andar*”, para ir de un lugar a otro o llegar de un sitio a otro, pero relacionado con el análisis de la juventud como concepto de tipo sociológico que contribuye a enfatizar en algunos aspectos claves como, destacar la idea de que la transición es un:

1. Proceso de tipo socio-histórico, diferenciado en el espacio y en el tiempo.
2. Proceso de carácter biográfico individual con perspectiva a adquirir estatus de adulto.
3. Proceso que está estructurado tanto a nivel político como institucional.
4. Itinerario que está establecido a nivel interno, presentando durante el proceso un distinto inicio, desarrollo y final. Así lo reseñan, Casal, Masjuan y Planas (1991)³⁴, en los siguientes términos:

“Podemos decir que existen diferentes puntos de partida, diferentes obstáculos, dificultades y accidentes en el camino, diferentes actitudes y estrategias de los actores, diferentes usos de las oportunidades, diferentes formas de acceso y, en definitiva, diferentes puntos de llegada”.

Si bien otros autores consideran la transición, no como un paso a la vida adulta sino como un paso de la escuela al trabajo, Homs (1991)³⁵ considera que la utilización del término transición debe sujetarse al proceso de entrada en el mercado de trabajo, con independencia de que éste sea durante la estancia de la persona dentro

31 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. Y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 15.

32 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, p. 298 y ss.

33 Itinerario resultante entre la oferta pública y privada de transición: oferta de formación, de empleo y de mecanismos, instituciones y políticas de inserción. Las condiciones sociales en que se da y se recibe la oferta: contexto social o territorio socioeconómico, pertenencia de clase social u origen familiar y sexo. Las aptitudes, actitudes y estrategias del sujeto que se configuran a lo largo del itinerario: microclima familiar, grupo de iguales, etc., en tanto que constructores de autoimagen, sistema de valores, actitudes y expectativas. CASAL, J.; MASJUAN, J. M. Y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, pp. 19-20.

34 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 19.

35 Cit por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 114.

del sistema educativo o una vez que haya terminado sus estudios. Para Figuera (1996)³⁶ este tránsito incluye tanto el uso como el aprovechamiento de las oportunidades en los primeros empleos, como uno de los puntos clave en las políticas tanto de formación como de empleo.

Según Casal (1996)³⁷ este término hace referencia al tiempo de espera entre la salida del sistema educativo y el acceso a la actividad laboral. Esta percepción nos indica tres itinerarios propios de la juventud: *“los jóvenes estudiantes, los jóvenes en paro y su búsqueda del primer empleo y, finalmente, los jóvenes trabajadores”*. Si bien éste es un concepto restringido, aunque se sigue usando a nivel político, no es más cierto que el término de inserción es más complejo que esta acepción, como afirma Casal (1996)³⁸:

“Este uso restringido del término “transición” sigue vigente aún en el discurso político, pero desde la investigación social se ha constatado que parte de un presupuesto implícito simplista y simplificador de la realidad compleja del paso a la vida adulta en una sociedad en cambio. La investigación sociológica reciente sobre Educación y Juventud ha contribuido positivamente en poner en entredicho esta perspectiva simplista”.

O en palabras de Martínez (2002)³⁹:

“La transición a la vida activa hace alusión al paso de la escuela al trabajo que culmina con la inserción laboral y el consiguiente desempeño de una profesión”.

Y en concreto dentro de nuestro objeto de estudio, los universitarios, en palabras de Figuera (1996)⁴⁰:

“La transición de la universidad al mercado laboral constituye un tramo del proceso de inserción socio-profesional y la trascendencia de estos primeros pasos en el ámbito del empleo cualificado parece innegable.”

36 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 18.

37 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, p. 297.

38 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, p. 298.

39 MARTÍNEZ, R. *Ob. cit.*, 2002, p. 120.

40 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 301.

3. INSERCIÓN LABORAL

El Diccionario de la Lengua Española (2001)⁴¹ lo define como “acción y efecto de insertar”, en su segunda acepción como “incluir; introducir algo en otra cosa”. El término laboral lo define como “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”. Es decir que por inserción laboral se puede entender como la acción y efecto de incluir a una persona en el trabajo, aunque sería más correcto utilizar el término empleo⁴², tal como reseñamos anteriormente. Figuera (1996)⁴³ define inserción laboral como:

“Aquellas situaciones caracterizadas por el desempeño de un trabajo en ámbitos totalmente alejados de su campo profesional, siendo de baja o media cualificación. Abarca también a aquellas personas que sólo esporádicamente han desarrollado algún tipo de tarea profesional —relacionada o no— que no permite el inicio de una carrera profesional”.

Como se puede observar en estas definiciones, la inserción laboral ya no sólo supone el paso de la escuela, o universidad en nuestro caso, al trabajo o empleo, sino que además, se especifica que el empleo desarrollado no tiene nada que ver con los estudios realizados, por lo que en principio estaríamos hablando, en el caso de los estudiantes universitarios objeto de nuestro estudio, de sobrecualificación. Entendida está como el desempeño de un puesto de trabajo o empleo donde la cualificación requerida es inferior a la que posee el empleado. Aspectos estos que no permiten el inicio de una carrera profesional y que está caracterizada por itinerarios laborales con: inestabilidad, cambios de empleos y falta de perspectiva de cualificación, además de impedir la acumulación de experiencia laboral⁴⁴ (Homs, 1991⁴⁵; Blanco y Gutiérrez, 1995⁴⁶; Roquero, 1995⁴⁷; Figuera, 1996⁴⁸; García, 1998)⁴⁹.

41 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Ob. cit.*, p. 1283 y 1339.

42 Empleo siempre se refiere al trabajo remunerado. Por eso cada vez que nos referimos al trabajo o empleo lo estamos haciendo en el sentido de actividad laboral remunerada.

43 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 141.

44 Experiencia laboral necesaria para mejorar la inserción ya que es específica de un puesto de trabajo, tal y como reseña la teoría del capital humano.

45 Cit por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 114.

46 BLANCO, J. M^o. y GUTIÉRREZ, R. “Inserción laboral de los jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial”. En *Revista Asturiana de Economía*, 2, 1995, pp. 55-80.

47 ROQUEJO, E. *Ob. cit.*, 1995, p. 25.

48 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 141.

49 GARCÍA, M.^a I. *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid, CIS, 1998, p. 227.

De esta forma el concepto de inserción nos remite, tal y como afirma Figuera (1996)⁵⁰, “*al periodo entre la salida del sistema escolar y la obtención del primer empleo*”, por lo que la inserción laboral es valorada por el hecho de conseguir un empleo, en las condiciones legislativas mínimas como un contrato laboral, un sueldo, un horario..., ya que en el caso de no existir estas condiciones estaríamos haciendo referencia a subempleo.

Este concepto pertenece al contesto de la política de empleo y de la formación ocupacional, aunque en ambos contextos implica dos aspectos, el primero de ellos como meta a conseguir y en segundo lugar, como referencia al proceso de búsqueda de empleo, e incluso se llega a hablar de presinserción en aquellas situaciones en las que se carecen de las habilidades y conocimientos para lograr el empleo (Figuera, 1996)⁵¹.

La inserción laboral presenta tres dimensiones compuesta cada una de ellas de una serie de indicadores⁵² propios tales como:

1. Tarea desarrollada, con indicadores como el contenido del trabajo y categoría del puesto ocupado.
2. Condiciones laborales, que tiene los siguientes indicadores: Duración de la jornada laboral, estabilidad laboral, oportunidades de promoción y nivel de ingresos recibidos.
3. Satisfacción de la persona, donde la satisfacción global, la consecución de los niveles de meta y el rendimiento, representan los indicadores.

Pero, además de las dimensiones e indicadores de inserción Masjuan y otros (1992)⁵³ estructuran la transición en tres niveles: *inserción óptima, inserción adecuada e inserción inadecuada*. Estos tres niveles permiten valorar el estatus laboral de una persona en un momento determinado así como la evolución histórica del proceso de inserción. Pero de los tres niveles sólo dos de ellos el segundo y el tercer nivel completo se incluyen aquí, mientras que el primero y

50 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 34.

51 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 23.

52 Para una consulta más amplia consultar la obra de FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996.

53 MASJUAN et. al. *Cit. por FIGUERA, P. Ob. cit.*, 1996, p. 135-136.

uno de los aspectos que recoge el segundo se desarrollaran en el siguiente apartado, de inserción profesional.

1. *Inserción adecuada* que incluye, aquí, dos aspectos, el primero de ellos hace alusión al trabajo que no está relacionado con los estudios o carrera realizada, pero que por el contrario tiene una elevada cualificación. El segundo se refiere a la docencia de nivel medio y superior, que lógicamente, necesita de una titulación superior. A este aspecto Figuera (1996)⁵⁴ lo denomina como *inserción parcial*, que en su cuarta característica, si bien presenta otras que se incluyen dentro de lo que entendemos por inserción profesional, la define del mismo modo como:

“Aquella situación no relacionada con la formación, pero donde los sujetos ostentan una categoría laboral adecuada al nivel de titulado universitario”.

2. *Inserción inadecuada*: se presenta en tres niveles: el primero de ellos donde el trabajo no está relacionado con la titulación, pero éste es de media o baja cualificación; el segundo incluye la docencia pero en sus niveles elementales; y por último, las tareas relacionadas pero con una categoría inferior a la titulación (sobrecualificación).

4. INSERCIÓN PROFESIONAL

El Diccionario de la Lengua Española (2001)⁵⁵ definen profesional como *“perteneciente o relativo a la profesión”*, también, *“dicho de una persona: que ejerce una profesión”*. Si a este le unimos el término inserción definido como *“acción y efecto de insertar”* y en su segunda acepción como *“incluir, introducir algo en otra cosa”*⁵⁶, podemos definir entonces la inserción profesional como la acción y efecto de incluir a una persona en el ejercicio de una profesión por la que percibe una retribución adecuada a su cualificación profesional⁵⁷.

54 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 140.

55 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Ob. cit.*, p. 1840.

56 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Ob. cit.*, p. 1283.

57 Cualificación profesional entendida como la conjugación de títulos, certificados y acreditaciones de la experiencia laboral para referirla a la competencia personal necesaria al buen desempeño de un

En principio podemos señalar que la diferencia principal que presenta, con respecto a la inserción laboral, es que el empleo o trabajo realizado por el universitario, en nuestro caso, está relacionado con la titulación cursada.

Para Homs (1991)⁵⁸ la inserción profesional identifica:

“El conjunto de procesos por los cuales el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir la experiencia y conocimientos necesarios para la realización de un itinerario profesional ajustado a los procedimientos de regulación en su campo de actividad”.

Para Figuera (1996)⁵⁹ la inserción profesional define aquellas:

“Trayectorias que confluyen en el logro de unas condiciones objetivas del trabajo que, a su vez, cubren los niveles normativos mínimos de los profesionales”.

Por lo tanto la inserción profesional se caracteriza, al contrario que la inserción laboral, por presentar un empleo estable, con contrato ajustado y adecuado a la acreditación y formación recibida en la universidad, como base del proceso donde el estudiante adquiere *“conocimientos, conductas y procedimientos, normas, valores, actitudes y destrezas relevantes para el ingreso en un cuerpo profesional”* (Figuera, 1996)⁶⁰. Además, de permitir a los sujetos la acumulación de experiencia laboral necesaria para el desarrollo de una carrera profesional adecuada a su profesión y nivel de formación.

El nivel de formación que presentan los universitarios para conseguir la inserción profesional se puede estructurar en tres niveles, formación reglada universitaria, formación no reglada y experiencia laboral, aspectos que le permiten adquirir las cualificaciones necesarias para insertarse profesionalmente en el mercado laboral (Casal, Masjuan y Planas, 1991⁶¹; Figuera 1996⁶²).

1. *La formación Universitaria reglada*: donde se incluye el currículo individual que realiza cada estudiante durante su estancia en la universidad y que conforman el plan de estudios. Así

trabajo afirma RETUERTO, E. “El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de la vida activa”. En *Economía y Sociología del trabajo*, 1, 1997, pp. 103-115.

58 Cit por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 129.

59 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 140.

60 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 130.

61 CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 50.

62 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 109.

como la realización de otra carrera o del doctorado. En este sentido afirma Figuera (1996)⁶³:

“El análisis de los componentes formativos reglados obedece a dos causas diferentes: valorar la incidencia del currículum en el logro de la inserción profesional e identificar las causas determinantes de la continuación de los estudios universitarios”.

2. *La formación no reglada*: donde se incluye toda la formación que complementa al currículo oficial, propio de los estudios, como cursos no universitarios. Este tipo de formación estaría justificada por la adquisición de una mayor cantidad de credenciales que le permitan a la persona competir en mejores condiciones en el mercado laboral, como defiende la teoría credencialista.
3. *Las experiencias laborales*: experiencias adquiridas dentro del plan de estudios e incluidas en el “*practicum*”, o bien por medio de las prácticas en empresas realizadas gracias a los convenios entre la empresa y la universidad o bien por medio de becas de colaboración. Esta experiencia es uno de los componentes mejor considerados a la hora de conseguir la inserción profesional, además, de ser uno de los dos factores que considera la teoría del capital humano⁶⁴, como necesarios para conseguir el acceso al empleo así como elemento protector contra el paro.

Al igual que señalamos en el apartado anterior, Masjuan y otros (1992)⁶⁵ estructuran la transición en tres niveles: *inserción óptima, inserción adecuada e inserción inadecuada*, si bien en este apartado nos vamos a centrar en el primero de ellos y en uno de los aspectos del segundo. Estos tres niveles permiten valorar el estatus laboral de una persona en un momento determinado así como la evolución histórica del proceso de inserción y tal como afirma Figuera (1996)⁶⁶:

“La medición del nivel de inserción profesional conseguido se realiza a partir de un análisis objetivo de tareas, combinando los indicadores de contenido y categoría profesional”.

63 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 109.

64 Capital humano formado por el capital educación y por el capital experiencia.

65 MASJUAN et. al. Cit. por FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 136.

66 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 136.

1. *Inserción óptima*: que esta relacionado el empleo con los estudios realizados, por lo tanto es adecuado a la titulación obtenida, además de ocupar puestos directivos o de máxima responsabilidad, lo que indicaría tanto el logro como el éxito profesional. A este aspecto Figuera (1996)⁶⁷ lo denomina como *inserción plena* que además de las características anteriores incluye que el empleo responde a las expectativas y metas que se fija la persona.
2. *Inserción adecuada*: que presenta tres contextos: y en tercero de ellos se encuentran las tareas relacionadas con los estudios realizados. A este aspecto Figuera (1996)⁶⁸ lo denomina como *inserción parcial*, con las siguientes características: categoría laboral inferior, a dedicación parcial e insatisfacción.

En nuestro ámbito de estudio, la universidad, Figuera (1996)⁶⁹ señala que existen tres tipos de estudiantes que representan diferentes patrones de inserción socio-profesional, si bien esta tipología varía en función de los estudios realizados, clasificados como: tipo puro, tipo mixto o estudiante-trabajador y tipo puro profesional o trabajador-estudiante. En cuanto a su desarrollo a lo largo del tiempo de estudios es, la autora anterior, el predominio del tipo I, es decir, estudiante a tiempo total, al inicio de la carrera, mientras que al final de los estudios se produce un desplazamiento hacia el tipo dos y tres.

1. *Tipo Puro*: En este tipo se encuentran los estudiantes cuyo rol principal es la de dedicación plena a estudios, aunque en algunos casos puede estar combinada con trabajos esporádicos y una vez terminados sus estudios inician la transición al mercado laboral.
2. *Tipo Mixto o estudiante-trabajador*: En esta tipología se engloban aquellos estudiantes que realizan, a parte de los estudios, un trabajo a tiempo parcial. Esta incursión en el mercado laboral representa en algunos casos el inicio de la trayectoria

67 FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, p. 140.

68 FIGUERA, P. *Ob. cit.* 1996. p. 140.

69 Para una consulta más amplia de cada uno de ellos consultar FIGUERA, P. *Ob. cit.*, 1996, pp. 96 y ss.

profesional al estar, el trabajo, relacionado con los estudios realizados.

3. *Tipo puro profesional o trabajador-estudiante*: como se puede apreciar ahora los términos han cambiado el orden lo que implica que en este tipo de estudiante predomina el trabajo sobre los estudios. Trabaja entre media jornada y jornada completa, con una inserción en el mercado de trabajo que se produce antes o durante la trayectoria académica, por lo que el logro del título implicará un nuevo grado en su carrera profesional, en el primero de ellos. En el segundo, trabajador-estudiante, al igual que el anterior su inserción se puede producir antes o durante su formación pero la actividad que realiza se encuentra alejada del campo de estudio, por lo que la consecución del título supondrá el inicio de una recolocación o reinserción en el mercado de trabajo.

5. MODELOS DE TRANSICIÓN

Para elaborar este apartado nos vamos a referir principalmente, a los estudios realizados en el GRET⁷⁰ de la Universidad de Barcelona. Llevados a cabo por este grupo de investigación desde finales de la década de los ochenta con la siguiente metodología, tal como lo señala Casal (1996)⁷¹:

“Es estudio sobre tipologías de itinerarios de transición lo aplicamos mediante un análisis longitudinal retrospectivo sobre generaciones de jóvenes, integrando una matriz las informaciones clave, año tras año, acerca de la formación reglada y no reglada, las experiencias laborales y el lugar ante las responsabilidades domésticas y emancipación principalmente. Hemos aplicado esta metodología a tres generaciones de jóvenes de 19, 25 y 31 años, respectivamente”.

Según las investigaciones realizadas los modelos de transición desde la escuela al trabajo son cinco: éxito precoz, trayectorias obreras, trayectorias desestructuradas, trayectoria en precariedad y apro-

70 GRET, Grupo de Recerca Educació i Treball del instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde el año 1987, ha realizado investigaciones tanto generales como específicas en torno a los procesos de inserción social y profesional de los jóvenes.

71 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, p. 307.

ximación sucesiva. Estas trayectorias se representan en un esquema donde el eje de las abscisas que refleja la variable tiempo y el eje de ordenadas refleja la variable que mide las expectativas de posicionamiento social, tal como muestra el gráfico 2⁷².

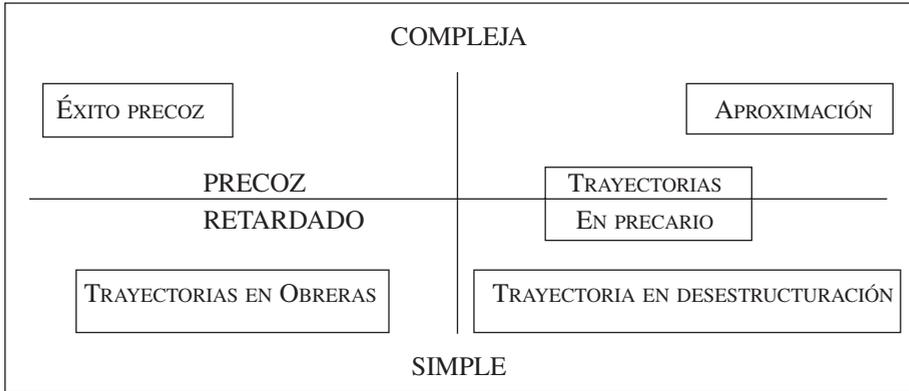


Gráfico 2. *Modelos de transición*. Fuente Casal (1996).

1. *Trayectoria “existo precoz”*: en esta trayectoria se incluyen aquellos jóvenes que presentan altas expectativas de logro de la carrera profesional. La llevan a cabo por medio de una formación académica prolongada con resultados positivos, sin rupturas lo que lleva a los sujetos a una transición exitosa y rápida a la vida activa, tal y como afirma casal (1996)⁷³: “*el ajuste entre las expectativas previas o iniciales y los resultados finales en términos de inserción profesional no implica demoras*”.
2. *Trayectorias “obreras”*: en esta trayectoria se incluyen aquellos jóvenes que se identifican con una cultura del trabajo, con una baja o escasa cualificación profesional, con cambios continuos de trabajo caracterizado esta trayectoria por “*los cambios de ocupación y la ausencia de carrera en el desarrollo del oficio*” (Martínez, 2002)⁷⁴.

72 Fuente CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, 309.

73 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, 308.

74 MARTÍNEZ, R. *Ob. cit.*, 2002, p. 128.

3. *Trayectorias desestructuradas*: esta trayectoria incluye aquellos sujetos con un posicionamiento social bajo, con trayectorias escolares cortas. Su inserción en el mercado secundario se relaciona con el paro crónico: “*la mayor parte de la actividad se desarrolla en la economía marginal o en formas de economía sumergida*” (Casal, 1996)⁷⁵.
4. *Trayectorias en precariedad*: en esta trayectoria la inserción profesional es precaria⁷⁶, con accesos y salidas constantes del mercado laboral lo que implica, ausencia de estabilidad, paros intermitentes, subempleo y rotación laboral. En relación a esta trayectoria Casal (1996)⁷⁷ señala que:

“*Se trata de una situación de retraso en la transición de los jóvenes con expectativas de posición altas o bajas y trayectorias de formación también largas o cortas*”.

5. *Trayectorias en aproximación sucesiva*: en esta modalidad de transición se define por altas expectativas de mejora tanto social como profesional, dentro de un contexto donde las opciones son confusas o difíciles, dominada por el ensayo-error y por consiguiente supone un retraso importante en la ausencia de logros en la carrera profesional, tal como lo define Casal (1996)⁷⁸.

“*Esta forma de transcurrir presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, mercado secundario, etc. Describe en definitiva, una trayectoria de inserción dominada por el ajuste continuo de expectativas y la asunción gradual de logros parciales*”.

Por último, en el siguiente gráfico 3 se puede apreciar el resumen de todo el proceso, así como las relaciones que se dan entre los distintos conceptos explicados en función del tipo de inserción que se lleve a cabo en el mercado laboral así como los niveles de la inser-

75 CASAL, J. *Ob. cit.*, 1996, 308.

76 Precariedad laboral entendida como reseña Martínez: en un sentido que va más allá del tipo de contrato, se refiere a la ruptura del empleo con periodos de paro-empleo-paro que suponen cambios ocupacionales rápidos, que desestructuran las carreras laborales, volviendo a una situación de punto cero cada vez que se cambia de trabajo. MARTÍNEZ, R. *Ob. cit.* 2000. p. 130.

77 *Ibíd.*, p. 310.

78 *Ibíd.*, p. 311.

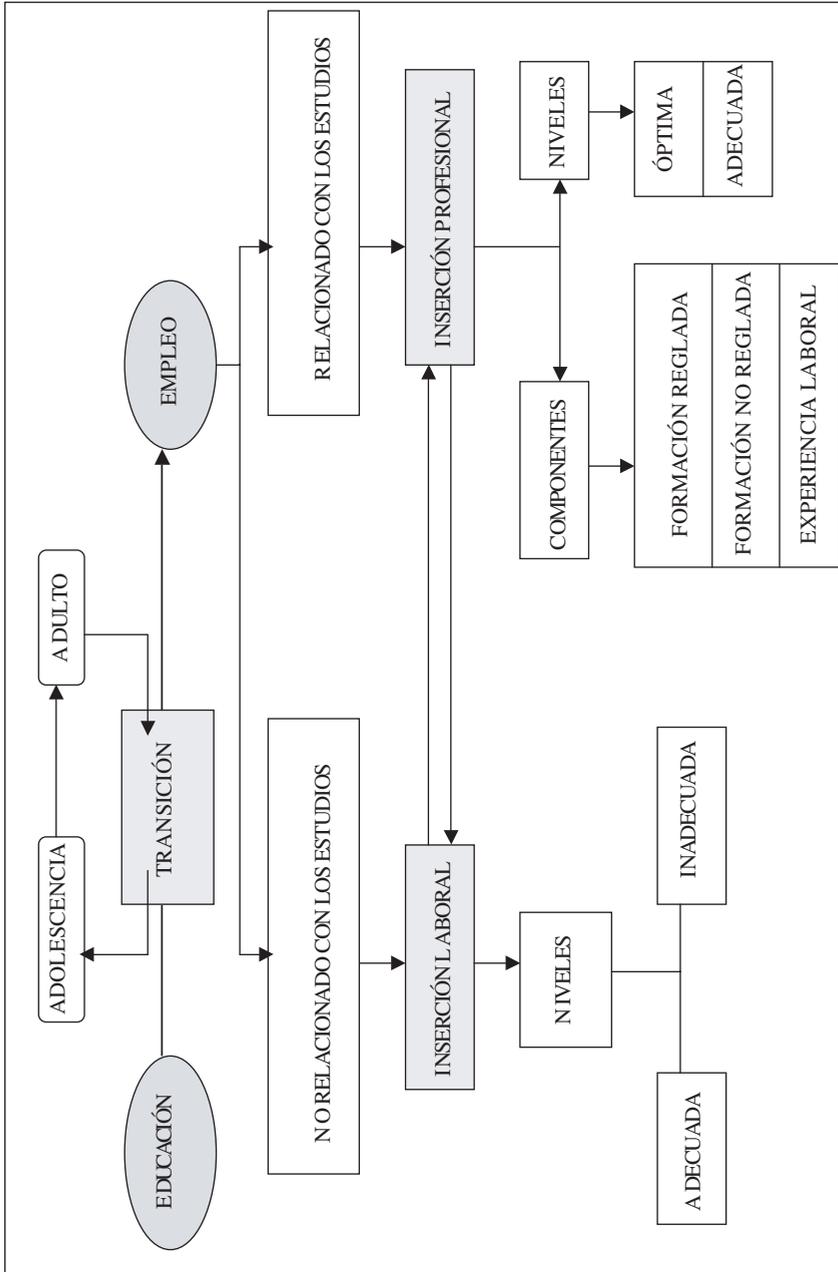


Gráfico 3. *Proceso de Inserción.* Fuente elaboración propia.

ción. Si bien tiene que quedar claro que se puede pasar de un tipo de inserción al otro en función de las elecciones que realice el sujeto a lo largo de la vida, entiéndase por tanto que una persona puede empezar con una inserción laboral y posteriormente pasar a una inserción profesional y viceversa, es decir, que no es un proceso cerrado.

6. CONCLUSIONES

En conclusión, el término transición se puede explicar en función de dos acepciones, una de ellas la que hace referencia al paso de la escuela al empleo, visión simplista que se utiliza a nivel político. Y en segundo lugar la que hace referencia al paso de la juventud a la edad adulta, más compleja y que permite explicar más ampliamente el proceso de transición, que se desarrolla como proceso y no como foto fija desde que las personas acaban su formación hasta que se independizan de su familia de origen, con la implicación de varios factores de carácter evolutivo, madurativo, social, económico e individual.

La inserción laboral hace mención al proceso⁷⁹ llevado a cabo por el estudiante, universitario en nuestro caso, una vez que sale de la universidad y consigue un empleo, eso si éste es inferior o no es acorde a los estudios realizados, lo que implicará, a su vez, que no le permita desarrollar una carrera profesional posterior y acorde a su formación.

La inserción profesional se refiere al proceso llevado a cabo por el estudiante, universitario en nuestro caso, una vez que sale de la universidad y consigue un empleo, eso si éste es acorde a los estudios realizados, además de tener las condiciones necesarias para el desarrollo de una carrera profesional. Por lo tanto supone la culminación del proceso de transición e inserción laboral, o lo que es lo

⁷⁹ Proceso afirman Casal, Masjuan y Planas como: el tránsito de la inserción profesional como proceso: El tránsito de la escuela a la vida activa debe entenderse como una compleja red de entradas y salidas. Una situación concreta determinada (estudias, estar en aro, tener un contrato, tener un empleo discontinuo, etc.) pierde relevancia si se considera fuera de contexto y fuera del itinerario laboral en sí mismo. Conviene distinguir entre el primer trabajo y la inserción profesional en sí misma. Cabe entender ésta más como un proceso que como una situación CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *Ob. cit.*, 1991, p. 134.

mismo desde el paso a la vida adulta y hasta la transición a la vida activa, que como afirma Martínez (2002)⁸⁰ es “*producto de una articulación compleja de formación, inserción profesional y de emancipación familiar*”.

Como conclusión general, de los tres términos, podemos afirmar que es una fase en la vida de las personas que va desde la primera de ellas en la que la persona se dedica en exclusividad a la formación a tiempo completo a aquella que supone la consecución empleo a tiempo total, y en nuestro caso relacionado directamente con los estudios realizados durante su etapa formativa en la universidad, además de las creencias y expectativas desarrollados en torno a su formación y la relación de éste con el empleo. En este sentido Maizels (1970)⁸¹ afirma que:

“*La fase transaccional discurre desde la educación a tiempo total hasta el empleo a tiempo total, a través de una serie de estadios y decisiones donde cada uno acarrea implicaciones para el próximo*”.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AUBERNI, S. (comp.). *La orientación profesional*, Barcelona, Instituto Municipal de Educación, 1995, p. 396.
- BLANCO, J. M^a. y GUTIÉRREZ, R. “Inserción laboral de los jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial”. En: *Revista Asturiana de Economía*, 2, 1995, pp. 55-80.
- CASAL, J. “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del s. XXI: Aproximaciones sucesivas, precariedad y desestructuración”. En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 1996, p. 298 y ss.
- CASAL, J.; MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, 1991, p. 13.
- FIGUERA, P. *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona, UAB, 1996, p. 24.
- GARCÍA, M^a I. *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid, CIS, 1998, p. 227.
- GUILLAMÓN, J. R. “Prologo”. En PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid, UNED, 2003, p. 21.

80 MARTÍNEZ, R. *Ob. cit.*, 2002, p. 121.

81 MAIZELS, J. *Adolescent needs and the transition from school to work*, Londres, Athlone Press, 1970, p. 3.

Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición

- HERRANZ, R.; ALVAREZ, J. R.; GARMENDIA, M. y BORJA, A. *Inserción y búsqueda de empleo*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE, 1992, p. 27.
- MAIZELS, J. *Adolescent needs and the transition from school to work*. Londres, Athlone Press, 1970, p. 3.
- MARTÍNEZ, R. *La inserción laboral de los universitarios: Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada, Universidad de Granada, 2002, p. 120.
- MOLINERO, N. y VEGA, T. MOLINERO, N. y VEGA, T. “Inserción laboral de los titulados universitarios”. En PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid, UNED, 2003, p. 69.
- PALACÍ, F. J. y LISBONA, A. “El nuevo mercado laboral”. En PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*, Madrid, UNED, 2003, p. 25.
- PALACÍ, F. J. y MORIANO, J. A. *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*: Madrid, UNED, 2003.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua española. Vigésimo segunda edición*: Madrid, Espasa, 2001, p. 2211.
- RETUERTO, E. “El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de la vida activa”. En: *Economía y Sociología del trabajo*, 1, 1997, pp. 103-115.
- ROQUEJO, E. *La inserción a la vida activa*. Granada, Universidad de Granada, 1995. p. 19.
- TIRADO, R. *El acceso al empleo de los tituladas de la universidad de Huelva*. Huelva, 2003, p. 27.

