

NOTA DE INVESTIGACIÓN SOBRE EL ESTUDIO CUALITATIVO: “JUVENTUD, FORMACIÓN Y EMPLEO: ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO”. Estudio nº 2971.

1. Introducción

El presente estudio, elaborado por IMOP a partir del estudio cualitativo solicitado por el Centro de Investigaciones Sociológicas sobre el tema de la transición de los/as jóvenes titulados/as universitarios/as y de los ciclos superiores de Formación Profesional al mercado de trabajo, recoge las principales reflexiones que se desprenden de los discursos de los/as protagonistas sobre los distintos desajustes que se producen en el proceso.

2. Objetivos y metodología

2.1.- Objetivos

El objetivo general de la presente investigación consiste en comprender las modalidades de transición desde el periodo formativo de los y las jóvenes al mundo del trabajo. Se trata de un objetivo más amplio y complejo que el de la simple descripción del ajuste entre la formación adquirida y el empleo conseguido y puede ser desagregado en varios objetivos particulares:

1. ¿Cuál es el contexto social en el que se realizan las transiciones al mundo laboral? ¿Cómo está afectando este contexto?
2. ¿Cómo están construyendo los/as jóvenes en ese contexto sus vocaciones formativas y laborales?
3. ¿Cómo se toma la decisión de estudiar? ¿Qué diferencias existen en la decisión de estudiar una carrera universitaria o un ciclo formativo de grado superior?
4. ¿Qué lugar ocupa actualmente la formación superior en el conjunto de acciones para la integración en el mercado de trabajo y en la vida adulta de los/as jóvenes? ¿Qué tendencia se señala para el futuro?
5. ¿Cómo se valora la Universidad en sus distintas facetas? Como identidad, como oferta de conocimientos y competencias, etc.
6. ¿Cómo se valora la experiencia de los ciclos formativos de grado superior?
7. ¿Qué importancia tienen en la actualidad otras formas de cualificación, como son las estancias en el extranjero y los idiomas, los cursos de posgrado o la formación continua?
8. ¿Cómo se define el mercado de trabajo? ¿Cómo se realiza la inserción en él?
9. ¿Qué papel debe cumplir la Administración en esta situación?

10. ¿Qué modalidades de trayectorias formativo-laborales se han dado hasta el momento?
11. ¿Qué problemáticas se dan en el ajuste entre el bagaje formativo con el que llegan los/as jóvenes y la oferta de puestos de trabajo que propone el mercado?

2.2.- Metodología

Para cubrir los objetivos de esta investigación, se puso en marcha un dispositivo técnico basado en la metodología cualitativa. Las técnicas cualitativas permiten comprender el sentido que las personas dan a su proceso formativo. Y esa es la premisa de las preguntas que se realizan en los objetivos de investigación, se intenta analizar comprensivamente los discursos de los/as jóvenes acerca de su experiencia formativa y laboral.

Existen diversos estudios estadísticos acerca de la sobrecualificación académica de los/as jóvenes españolas, pero las aproximaciones cualitativas son más escasas. Lo que se intenta aquí es ofrecer una explicación consistente de los procesos contextuales, sociales y discursivos que están detrás de este desajuste entre la formación y el empleo.

En total se realizaron 8 reuniones de grupo en: Ávila (1), Barcelona (2), Ciudad Real (1), Córdoba (1) y Madrid (3), con una duración media de 1 hora y 55 minutos. El trabajo de campo tuvo lugar entre el 22 y el 30 de noviembre de 2012.

También se realizaron 9 entrevistas personales con una duración media de 1 hora. El campo tuvo lugar entre el 20 de noviembre y el 7 de febrero de 2013.

3. Presentación de la generación de jóvenes participantes y del concepto de adecuación entre formación y empleo

Antes de desarrollar el análisis concreto de los discursos sobre la relación entre la educación superior y el mercado de trabajo conviene aclarar la posición de la que parten nuestros/as interlocutores/as, y las definiciones de “ajuste” o “adecuación” entre esas dos dimensiones que se han manejado durante toda la investigación por el equipo investigador, y por los propios jóvenes participantes.

La generación de jóvenes que actualmente tienen entre 25 y 35 años es aquella que termina sus estudios superiores aproximadamente entre la fase de crecimiento económico de la década de los 2000 y los primeros años de crisis (2008-2009). Es, por lo tanto, una generación que a la hora de elegir su opción de estudio y, en muchos casos, de realizar sus primeros contactos con el mundo laboral no ha tenido en cuenta

los parámetros económicos, sociales, de valores y de todo tipo que la crisis ha traído consigo. El interés en rescatar de esta decisión de diseño metodológico, se encuentra en que nos situamos en un marco de opiniones que refleja tanto las condiciones de un mercado educativo y laboral en fase alcista y optimista como los primeros síntomas de una reconfiguración de los mismos frente a un periodo radicalmente distinto.

En cualquier caso, las conclusiones no podrán reflejar cómo se están orientando las decisiones sobre la educación superior por parte de los/as jóvenes que se ven obligados a hacerlo en el periodo actual. Es importante tener en cuenta que las valoraciones sobre la universidad que se reflejan en este informe corresponden a un estadio de la institución anterior al de los cambios implementados con el Proceso de Bolonia. Y tampoco pueden dar cuenta de otros fenómenos que solo en los últimos años o incluso meses se han manifestado, como el encarecimiento de las matrículas en la universidad y las posibles transformaciones en los cursos de ciclo formativo, como por ejemplo la implantación progresiva del sistema dual, inspirado en la formación profesional alemana¹.

El problema de la sobrecualificación de los jóvenes españoles se viene arrastrando desde finales del siglo XX. A pesar de ello, la generación con la que se ha trabajado ha desarrollado sus expectativas de futuro en un escenario que ofrecía la imagen de una relativa capacidad de ajuste entre formación y empleo, aunque fuera de forma paulatina a lo largo de la carrera laboral de la persona y en la que, como veremos, la euforia asentada por el ciclo económico expansivo se transfirió al campo educacional estimulando la incorporación de los/as jóvenes en los ciclos de educación superior, con especial énfasis en los universitarios. Ello no invalida el hecho de que en paralelo un porcentaje muy elevado de jóvenes de la misma generación haya abandonado el sistema educativo para incorporarse a un mercado laboral en la construcción que, en ese momento, ofrecía unos niveles salariales muy atractivos.

Desconocemos el marco de valores que está dominando las decisiones de los/as jóvenes que deben incorporarse a la educación superior en la actualidad. En cualquier caso, la mirada de la generación de entre 25 y 35 años observa a las posteriores desde una perspectiva mucho más pesimista, deduciendo que las nuevas condiciones económicas no pueden hacer más que desmotivar al alumno/a. Lógicamente una entrada en el mundo laboral durante una fase deprimida del ciclo económico implica costes muy altos en muchos niveles de la experiencia de trabajo y de las posibilidades de certificación del saber acumulado en el periodo de formación.

¹ "El programa de FP Dual, supone que el/la alumno/a pasa dos terceras partes del tiempo de su formación en la empresa y el otro tercio en su centro educativo. Los/las alumno/as reciben durante los 24 meses que dura su ciclo formativo una beca salario de 450 euros/mes y a su vez deben cumplir con el horario que le fijen en la empresa. Aquí reside la principal diferencia con el modelo ordinario de FP en el que sólo contempla una estancia limitada de 3 meses en la empresa una vez que el/la alumno/a concluye su ciclo formativo en el centro educativo." <http://www.madrid.org>

“H3: con la crisis, entonces pierdes la motivación, está en crisis

M1: claro

H4: (...) ya es tan... se ve tan limitada, que ya les marca, les marca, porque realmente además, tampoco tienen una motivación para seguir formándose, y encima con lo que ven, además es un poco lo que... si casi te venden hoy en día que si no estudias mucho casi mejor...

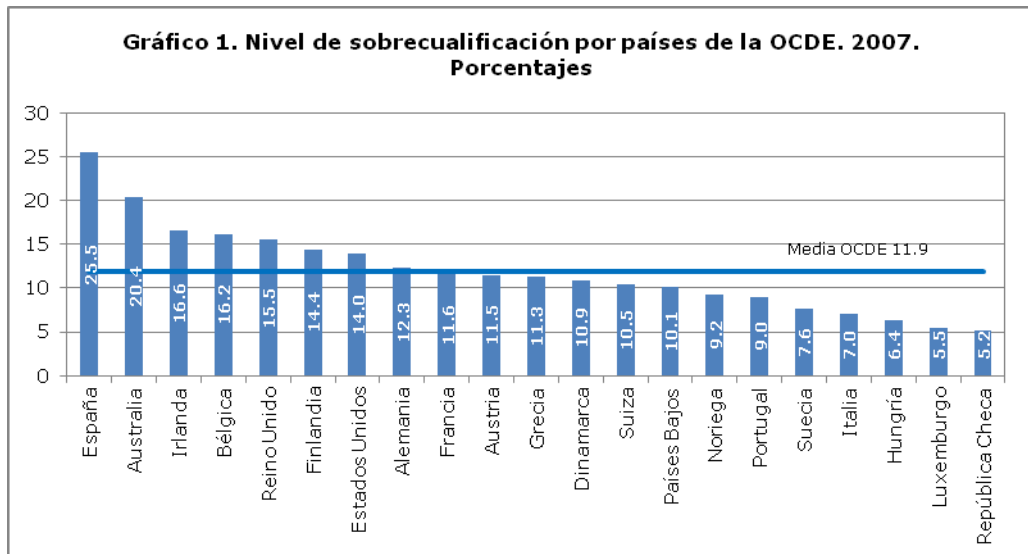
M3: claro, o que da igual”

En lo que tiene que ver con las definiciones del “ajuste” o la “adecuación” entre la formación y el mercado de trabajo, la presente investigación ha tratado de respetar la complejidad de estos conceptos concibiendo que el proceso que realizan los/as jóvenes en la transición de la formación al empleo es mucho más amplio y global que el momento concreto en que se incorporan al mercado de trabajo. Por esta razón este informe dirige buena parte de su atención a analizar las fases formativas previas y a los distintos aspectos vinculados a las decisiones que se promueven en torno a ellas, tan importantes para determinar más tarde las condiciones de ajuste al mercado de trabajo.

Con respecto al ajuste o adecuación entre formación y mercado de trabajo se intenta proporcionar un análisis también pormenorizado de las distintas dimensiones que lo constituyen.

El discurso académico y de la Administración suele aislar una de sus posibles acepciones, la más notoria y problemática, aquella que tiene que ver con la sobrecualificación y, por lo tanto, con la diferencia de nivel entre la cualificación obtenida formalmente en el sistema educativo y el estatus profesional adquirido finalmente en el mercado de trabajo. Es lógico que esta definición sea prioritaria en el discurso público, ya que en España la sobrecualificación se encontraba en el nivel más alto de toda la OCDE en el año 2007²

² Capital Humano, agosto, 2009. IVIE y Bancaja.



FUENTE: OCDE (2007).

Gráfico 1. Nivel de por países de la OCDE. 2007. Porcentajes

Esta primera definición se ve ampliada en el discurso de los/as participantes en la investigación por una segunda acepción que se refiere a la relación entre el nivel de cualificación de los/as empleados/as y las condiciones laborales en las que se desarrolla su trabajo. Es decir, un/a joven puede haber conseguido un puesto de trabajo acorde a su cualificación en términos de su ocupación y puesto de trabajo pero sin embargo entender que su nivel de ingresos, su horario, régimen de responsabilidad, su contrato u otros factores no están a la altura de dicha cualificación.

Pero además, desde los primeros pasos de esta investigación se tuvo en cuenta la necesidad de analizar también el grado en que el/la propio/a joven se adecua a las ofertas laborales, no solo el grado en el que el mercado de trabajo se adapta a la cualificación y los intereses del/a joven.

Por otra parte hay que tener en cuenta el nivel de adecuación entre los conocimientos adquiridos y las exigencias reales de los puestos de trabajo a los que se incorporan, es decir, el grado en el que los jóvenes son capaces de responder a las expectativas del puesto que ocupan. No es extraño que en los grupos se cuestione de manera espontánea: ¿prepara el sistema de enseñanza superior para enfrentarse a un puesto de trabajo acorde a su cualificación?, ¿cualifica dicho sistema realmente al estudiante en el conjunto de actividades que va a tener que desempeñar día a día en las empresas?

Ingresar en una institución como la del trabajo implica un proceso de asunción o adaptación de valores y programas que se inscriben en el orden social y moral de la vida cotidiana: responsabilidad, disposición y capacidad de aprendizaje, dedicación, esfuerzo, creatividad, flexibilidad, inquietud, etc. ¿Hasta qué punto las instituciones formativas de grado superior son capaces de transmitir y fomentar una cultura del

trabajo, que exceda la realización de tareas cualificadas? Se trata de todo el campo de las actitudes y destrezas psicosociales que cada vez es más tenido en cuenta por el mercado a la hora de establecer criterios de contratación y, por lo tanto, una pieza fundamental a evaluar en la noción de adecuación entre formación y empleo.

El modo como todas estas dimensiones de la adecuación entre formación y empleo han sido expresadas en los encuentros con los/as interlocutores/as es ya significativo del estado de la cuestión del tema que investigamos. Sobre todo en los grupos de discusión, donde el discurso se articula más espontáneamente, el orden de aparición de las distintas modalidades de adecuación presentadas asienta ya unas primeras notas analíticas. Por lo general, el primer tema que ocupa los debates grupales es el de la sobrecualificación, en sus distintas dimensiones, por lo que se reproducen toda una serie de valoraciones y críticas al mercado de trabajo. Conforme avanzan las reuniones, el tema de la capacidad o incapacidad de la formación (pero especialmente la formación universitaria) para preparar al estudiante de cara a realizar una actividad laboral es el que toma preponderancia, es la fase de valoración y crítica de la institución formativa. Y por último, algunos participantes suelen apelar a un valor más global de los estudios como instrumentos de construcción del proyecto laboral a largo plazo y de la posibilidad de plantear objetivos alternativos a la formación superior, de tipo personal. Estas apreciaciones abren a un debate sobre las relaciones entre la esfera vital, la formativa y laboral en la elaboración de las biografías personales.

4. Algunas claves para comprender la adecuación entre la formación y el mercado de trabajo.

4.1.- Las demandas del mercado de trabajo

La experiencia. En todos los encuentros con los/as jóvenes se subraya continuamente una idea fuerza: frente a la cualificación cada vez mayor de los/as jóvenes, las empresas tienden a centrarse en la demanda de experiencia. La demanda de experiencia se sitúa en el discurso en una posición casi contraria a la de la cualificación. Mientras la cualificación supondría una perspectiva de largo plazo basada en la especialización y en el aumento de carga formativa, la demanda de experiencia que los/as jóvenes observan en las empresas es interpretada prácticamente como una actitud de indiferencia hacia dicho esquema. Así se hace notar sobre todo cuando los/as universitarios/as reflexionan sobre el periodo en que sus familiares les presionaban para cualificarse, situando la formación de posgrado como uno de los índices más elevados de dicha cualificación.

“H4:... Porque lo que te exigen después es experiencia, que dices: -Vale, tengo un máster más, he perdido un año más estudiando ¿pero y después? No me va a servir de nada, porque no me van a coger en ningún lado, porque no tengo la experiencia previa y es como la sensación de perder el tiempo.”

Confianza-nepotismo. Junto a la experiencia, otro factor importante en las demandas percibidas por los/as jóvenes es lo que ellos/as denominan “enchufismo”. Si bien este elemento se cita como un mecanismo inscrito habitualmente en los procesos de selección de personal, bajo distintas formas y grados que pueden ir del familiarismo hasta ciertas prácticas de selección por confianza, lo cierto es que en el momento presente de crisis aparece como un recurso empleado por las empresas más intensamente. Se ha citado en este sentido sobre todo en los grupos de discusión de las ciudades medianas y pequeñas, donde surge descrito como un instrumento de apoyo a los grupos de confianza en entornos especialmente adversos.

“H1: es lo que dice él, o tienes un enchufe, un buen agarre, y si no, nada, yo perfectamente podría entrar en un colegio privado, pero claro, no conoces a nadie, estoy en mi casa.

H5: yo hablo de la actualidad, ¿eh?...

H6: eso es lo que mejor funciona.

H5 estoy hablando de la actualidad, ¿eh?...

H1: no si antes, funcionaba también, pero bueno, era más fácil.

H5: antes, no se veía tanto porque había más trabajo y al final alguno te tocaba.”

El currículum. En el nuevo contexto, el currículum académico queda fuertemente devaluado si no va acompañado de la experiencia necesaria para ponerlo en práctica. Las titulaciones son consideradas como un valor de base, pero no diferencial. La crítica a esta minusvaloración es más notoria entre los/as universitarios/as, que ven cómo la masificación de las carreras ha producido un efecto burbuja, inflando el valor de los títulos en la imagen social de la institución, y a la vez comprueban que en la realidad del mercado no cuentan con el respeto de los empleadores.

Las actitudes. Un aspecto muy relevante es el del lugar que ocupan los saberes y habilidades actitudinales en el conjunto de las demandas de cualificación. Aspectos como la responsabilidad, la capacidad de liderazgo, la capacidad de aprendizaje y muchos otros son mencionados como competencias cada vez más requeridas. Desde el punto de vista de estos/as jóvenes las empresas llevan tiempo requiriendo estas

cualidades como elementos perfectamente comparables a las competencias de conocimientos teóricos o técnicos o las destrezas más instrumentales. Y es sobre todo una cualidad la que ellos encuentran como la más requerida y valorada: **la iniciativa**. Esta característica es citada varias veces para explicar que en las entrevistas de trabajo el valor dominante que debe orientar a los aspirantes es este estímulo para llevar a cabo las actividades propias de su puesto sin que sea necesario un estímulo externo.

“H7: a mí me pasa lo mismo, por echar un currículum y a lo mejor pues ver el currículum y demostrar que la persona que tiene delante, pues que controlas un poco el tema y que te gusta y que eres una persona pues, aparentemente seria, formal y demás, pues esa persona dices, pues mira, tiene buen currículum, encima estoy aquí entrevistándole cara a cara, parece una persona seria y eso, pues vamos a probar a darle trabajo.”

“M3: yo creo que por ti

H2: yo creo que la seguridad a la hora de hacer la entrevista, que cuando te estén preguntando sobre unos contenidos que debes conocer, le demuestras que los conoces y lo hagas con una seguridad que diga: este tío sabe lo que tiene que hacer

M3: seguridad

M1: la iniciativa de la gente, yo creo que eso a un empresario siempre, ver a una persona con iniciativa aunque le veas con menos idea, vamos, a mí, siempre me tirarían más para adelante, que una persona más parada por mucho que sepa”

4.2.- Grados y modelos de adecuación entre formación y empleo

Las modalidades de adecuación de la formación al mercado de trabajo pueden clasificarse fundamentalmente en cuatro niveles:

1. Sobrecualificación

Es el nivel más citado por los alumno/as que llegan de la universidad. En prácticamente todos los grupos de discusión y en varias de las entrevistas con jóvenes que residen o han residido en el extranjero las conversaciones comienzan aludiendo al problema de la sobrecualificación. Cuando el moderador lanza la pregunta acerca de cómo se realiza en España el proceso de formarse y luego empezar a trabajar, la primera valoración suele consistir en subrayar que la transición al mundo laboral es decepcionante para muchos, ya que no encuentran un trabajo acorde a la cualificación certificada que han obtenido.

“H3: Y luego el error es que una persona que haya estudiado una carrera universitaria empiece de [puesto administrativo] me parece un error garrafal. Hay un error en cómo está diseñado el sistema empresarial y como está diseñado el sistema educativo, de tal forma que tú sales de la carrera y te pegas un palo porque vas a la empresa privada o vas a la empresa pública y te dan un palo y o empiezas con una base de algo que puedas coger y decir, bueno esto es lo que tengo y de aquí empiezo o..., no sé.

M3: Digo que lo peor de todo es que hay mucha gente que ni siquiera puede especializarse en lo que haya estudiado y ni siquiera... Hay gente y cada vez más, más formada, con más preparación que está haciendo puestos que no le corresponde y con un nivel ínfimo a su categoría y a su formación...

H3: Claro por eso.”

Los/as interlocutores de menos edad de nuestra investigación, es decir aquellos/as que han tenido menos oportunidades para disfrutar del periodo de crecimiento económico español para incorporarse al mercado, exponen esta problemática con mayor dramatismo.

“M2: Llega un momento en el que... Yo en mi caso digo, pero si es que yo llevo [más de 1 año] que he terminado la carrera y hace un montón que no hago ni siquiera prácticas de lo mío, si yo es que ahora me meto en un trabajo... me tienen que enseñar como si no hubiera hecho la carrera prácticamente... Entonces, qué más me da y ya llega un momento en que dices, pero si es que de lo mío no me va a salir tendré que intentar buscarme un puesto fijo en lo que sea. Ya echas por lo bajo el trabajo de toda la carrera...”

2. Nivel de las condiciones de trabajo

El nivel en el que una gran mayoría de nuestros/as interlocutores se sitúa con mayor insistencia es el de las condiciones de trabajo, juzgando la relación entre la cualificación obtenida y las características del empleo conseguido, sobre todo en términos de salario, pero también de horarios y exigencias empresariales, así como de las condiciones contractuales. Se trata, por lo tanto, de la evaluación del grado de correspondencia entre la inversión realizada en los estudios y los beneficios que se obtienen del mercado de trabajo. Esta valoración se atribuye en general al mercado de trabajo español en su singularidad europea y de hecho para realizar dicha evaluación no se compara con empleos asociados a titulaciones de CFGS, sino con otros países del entorno. Según este juicio, en España no se da una correcta relación entre la cualificación y la calidad del empleo. En comparación con otros países, en España, a semejante cualificación, se cobra menos, se trabaja más tiempo y se disfruta de contratos menos seguros. Como es

lógico, esta imagen ampliamente extendida entre los/as jóvenes produce una pérdida de incentivos a la hora de dedicarse a estudiar.

“H4: (...) Es decir, es imposible que con [menos de 30] años tengas la carrera hecha, tengas cinco años de experiencia y domines inglés y además todo esto pagándote un sueldo de 1.100€. Y dices ¡joder! El timo de la estampita me siento, me siento yo, a mí me han dicho toda la vida ¡estudia, estudia que el día de mañana te saldrá el trabajo por la orejas! y si no, no, en realidad, no.”

“H3: Y luego hay otro problema que va a raíz de lo que dice ella por ejemplo. No es posible que un auditor esté de nueve de la mañana a dos de la mañana del día siguiente trabajando, yo eso lo he visto ¿eh?

M1: Mira yo conozco un caso. Yo tengo un amigo que es auditor en XXXX y era..., hacía ese horario, entraba a las ocho de la mañana y había días que llegaba a su casa y le llamaban a la una de la mañana ¡vente para acá que tienes que hacer una auditoria!...”

El escaso nivel de calidad en el empleo, sobre todo en los referente a los salarios, es lo que ha permitido en muchos momentos que el discurso se dirigiera hacia la comparación entre la situación de los/as jóvenes con estudios superiores y la de aquellos otros que habían abandonado el sistema educativo para integrarse directamente en el mercado de trabajo.

3. El nivel de las exigencias del puesto

Este apartado es en el que se manifiestan más diferencias entre los perfiles universitarios y los de CFGS. Las deficiencias propias de la universidad a la hora de impartir contenidos prácticos coloca a los alumno/as que cursaron este tipo de estudios en una situación compleja con respecto a las tareas a realizar. Los antiguos alumnos/as de CFGS en cambio, demuestran disponer de una competencia práctica más perfeccionada y ajustada a sus puestos por lo que cuando se les pregunta acerca de esta posible inadecuación ellos/as las suelen desplazar a los perfiles universitarios.

“M3: bueno, las prácticas también, las prácticas, a mí me ayudaron mucho las prácticas

H2: eso le pasará a un universitario...

SÍ, COMENTABAS

H2: yo me imagino que le sucederá mucho más a un universitario que a... a no ser, que trabaje y estudie, nunca ha trabajado, estará mucho más verde para cualquier empleo, por mucho que esté preparado, más que otro, a lo mejor...

M3: claro, una persona que estudie.”

En algunos casos se alude directamente a la existencia de nuevas políticas de recursos humanos basadas en la capacidad de adaptación del aspirante a un puesto por encima de su competencia práctica concreta y especializada.

“H2: (...) Yo creo que las empresas hoy en día, sobre todo las grandes, ¿no? Yo lo sé porque lo hablo mucho con mi hermano, que es directivo, y ejecutivo y tal, y es lo que me dice, las empresas no buscan gente formada, es decir, lo que ellos buscan son diamantes para pulir a su manera, gente que tenga una formación pero que siga unas directrices que la empresa quiere que siga, o el camino de la formación que la empresa quiere que siga”

4. El nivel de la ética del trabajo y las competencias actitudinales

Otro de los aspectos en los que se reproducen diferencias entre los perfiles universitarios y los de ciclo formativo es el de la adecuación entre los valores adquiridos durante el periodo formativo y los que se requieren para desarrollar una actividad en la institución laboral. Nos referimos a los valores de la ética del trabajo como pueden ser: la responsabilidad, la iniciativa, la disciplina, la capacidad de resolver problemas, el trabajo en equipo, etc. Es decir, como puede observarse, los valores de la ética del trabajo se traducen en la actualidad muchas veces en las demandas empresariales de

competencias actitudinales y personales. A las citadas habría que añadir las más específicamente comerciales y profesionales, como la iniciativa, la ambición, el liderazgo, etc.

Las conclusiones sobre este particular podrían resumirse en que por parte de los/as alumno/as de CFGS los valores que se asimilan más fácilmente, gracias sobre todo a su periodo de formación práctica, son aquellos más tangibles y quizás más clásicos que se relacionan con la vida cotidiana en los entornos laborales: el cumplimiento de los horarios, el respeto a la autoridad, el cumplimiento con el deber y el trabajo bien hecho, etc. Los/as empleados/as que llegan de la universidad, en cambio, pueden destacar en actitudes que se encuentran ligadas a dimensiones más intangibles pertenecientes a los procesos de trabajo orientados a la innovación, a la capacidad de análisis de situaciones, la capacidad de liderazgo, etc. Rasgos que pueden derivarse de la modelación de la personalidad del/a joven en los ambientes universitarios (debates de ideas, trabajo en equipo, disciplina de estudio, análisis de datos e informaciones, adaptación a las pruebas, etc.). Así también, el contacto y la convivencia con los otros, como ya se ha expuesto, es un factor importante para otorgar al/a joven una personalidad crítica y una mentalidad abierta.

4. 3.- El currículum español visto por los extranjeros

Uno de los perfiles que antes de la crisis ya empezaba a desarrollarse es el de los/as jóvenes cualificados que deciden construir una trayectoria laboral internacional. Con la crisis esta opción se ha potenciado considerablemente. Por esta razón, la investigación trató de recoger el discurso de este segmento y comprobar cómo está funcionando la cualificación que se recibe en España en un contexto distinto al autóctono.

La experiencia de vivir y trabajar en el extranjero, así como el aprendizaje de idiomas, se convierten en motivos que compensan la no consecución del objetivo de ajuste.

Otro recurso valorado es el de la experiencia laboral. Pocos de nuestros/as entrevistados/as acudieron al mercado extranjero con una gran experiencia profesional previa. Sin embargo, en aquellos casos donde se daba dicha experiencia esta fue capital a la hora de conseguir el trabajo. En este caso, la “españolidad” no afectó en gran medida a la decisión de contratación, pese a los prejuicios respecto a la imagen pública de la ética de trabajo española en el mundo.

4.3.1.- La adecuación entre formación y empleo

Para aquellos perfiles pertenecientes a las ramas técnicas, el idioma no es una competencia especialmente demandada. Sin embargo, en el caso de los empleos pertenecientes al sector de las ciencias sociales y humanas, el idioma se convierte en un elemento esencial. De acuerdo a la opinión de uno de los jóvenes entrevistados, este

sería el principal hándicap de los *currículos* de los trabajadores españoles en el extranjero.

Sí... nuevamente esta, lo voy a centrar, nuevamente, el tema del idioma, tú llegas a una, por ejemplo, un sitio como [Organización Internacional], donde hay gente de todo el mundo, y el que desentona por el idioma es el español, por ejemplo. Eso es una... yo creo que esa es la mejor... el mejor baremo para medir, luego hay otros que son más subjetivos, pero el idioma es... es cierto y es conocido y eso se sabe, fuera de España."

En cuanto al resto de competencias y de niveles formativos, se puede decir que el discurso confirma las valoraciones que se aplican sobre el sistema universitario en general: los/as jóvenes españoles no disponen de una gran cualificación especializada al llegar al extranjero y puede que no hayan asimilado durante su periodo formativo las cualidades institucionales del trabajo, es decir, lo relacionado con la ética del trabajo y algunas competencias actitudinales, pero en cambio disponen de un saber sobre los fundamentos de cada disciplina y una capacidad de adaptación y de aprendizaje sobre nuevos contenidos que los distingue de otros perfiles.

4.3.2.- Nivel de la ética del trabajo y competencias actitudinales

Los/as jóvenes españoles son víctimas de una imagen construida colectivamente acerca de su motivación y su ética del trabajo. Una imagen que sitúa al joven español en desventaja relativa frente a otros perfiles que aspiran al trabajo o que lo desarrollan junto a él, al definirlos como menos disciplinados y menos exigentes con las tareas que se les asignan. Aunque realmente estas atribuciones y prejuicios no han sido señaladas como obstáculos decisivos a la consecución de sus trabajos o de sus aspiraciones laborales en la empresa, sí es interesante situarlos como elementos diferenciadores con una influencia relativa en sus vidas, ya que obliga a estos jóvenes a esforzarse más allá de lo técnicamente efectivo para así satisfacer una demanda de tipo psicológico para los mandos de las empresas más que una demanda relacionada con la consecución de objetivos.

Mañana, mañana. Siesta. Manuel. Manuel es un personaje, es una serie que dan en Inglaterra que es de un mayordomo que es español en una mansión de ricos ingleses y que es el personaje tonto, cómico, y que es un, dos, tres, un momento por favor, o sea es... te tienen como vago, un poco como tenemos nosotros a los sudamericanos... vagos, despistados... a ver, nosotros, ojo, que estoy diciendo así con mucha libertad... pero bueno, como un poco la idea de los... sentados debajo del árbol viendo pasar el día, y es un poco así como nos tienen, como tenemos a los canarios, que..."

También por la cultura. El idioma y cultura, o sea, ellos mismos... Eres español, sabes la mitad de lo que sabes, de por sí, entonces tienes que

saber... demostrar que sabes el doble de lo que sabes para que te tengan en cuenta, no sé si me entiendes, pero...

4.4.- La función de la administración en la adecuación entre formación y empleo

De las valoraciones que se refieren espontánea y directamente a la función pública se recoge que el momento actual está caracterizado por la pérdida de confianza en la capacidad de la institución para hacer frente a la coyuntura de crisis. En ese sentido, cuando los discursos se sitúan en la valoración de la Administración surgen críticas a la actuación de los políticos en términos semejantes a los que se producen en la vida cotidiana y en el contexto de la opinión pública. La crítica que vendría a sintetizar todas las opiniones sobre la incapacidad de la Administración para gestionar el asunto de la adecuación entre formación y empleo en el contexto de crisis sería la falta de profesionalización.

H1: o sea, claro, yo vamos, yo personalmente cada vez estoy más decepcionado con la política en general, o sea yo considero ya que político es cualquiera, o sea, ya llega un gobierno, da igual que llegue un gobierno, que se vaya otro, que venga, al final toman decisiones que las podía tomar yo, porque si te lían a recortar, recortar sabe todo el mundo, el problema es saber dónde tienes que recortar, y ya no se trata de recortar, eso, el gobierno este que es el que está tomando las medidas, el otro directamente ni las tomaba... entonces, ya no sabe uno... y tú dices, bueno, es que considero que puede haber, que lo mejor es que llegue cualquier tecnócrata aquí, apolítico...

H2: ¿cómo en Italia, no?...

H1: ¿qué?

H2: ¿cómo en Italia?"

4.4.1.- La administración y la formación

Con respecto a la institución formativa, los/as jóvenes han situado a la Administración en referencia al mantenimiento de las cualidades públicas de la enseñanza. Sin embargo, en este terreno se ha percibido claramente que la estrategia de la actual Administración Pública se orienta a la reducción de costes y a la limitación en el acceso a la educación superior, al menos la universitaria. Los rasgos que más destacan los jóvenes son:

- Situar la formación superior como uno de los grandes ejes de las políticas económicas, situando a España en la tendencia de la sociedad del conocimiento y la Estrategia de Lisboa.

- En la implementación del Proceso de Bolonia, sintonizan con muchas de sus medidas pero exigen que a los factores económicos o profesionales se les complemente con los sociales: cohesión social, enseñanza humanista, pensamiento crítico, etc.
- La enseñanza se considera como uno de los principales ámbitos en los que se puede sustentar una política de igualdad de oportunidades, por lo que se apoya la universalización de la educación superior, e incluso, hasta cierto punto su masificación.
- Fortalecimiento y diseño eficiente de las políticas de subvenciones y becas como instrumento de equidad.
- Explorar iniciativas en las políticas sociales de juventud como apoyo a las transiciones a la vida adulta. Concebir las medidas y condiciones de maduración personal de los/as jóvenes (autonomía, independencia, emancipación, etc.) como criterios íntimamente implicados en los procesos de formación.
- Reactivar el debate público sobre la cualificación mediante un discurso informado y de calidad acerca de los distintos tipos de enseñanza y la función de la cualificación en los nuevos entornos productivos.
- Ofrecer un enfoque realista de la información sobre las posibilidades de la educación superior. Luchar contra los estereotipos sociales acerca de la cualificación, la universidad, las posibilidades de éxito laboral, etc.
- Revalorizar los ciclos formativos, prestigiarlos y apostar por una mayor inversión en esta opción formativa.
- Compromiso de proyección internacional: mantenimiento de becas para las estancias en el extranjero. Concebir la experiencia de internacionalización como uno de los principales núcleos de la enseñanza del futuro.
- El fomento del aprendizaje de idiomas, en tanto competencia transversal e informal, requeriría además de la administración un replanteamiento a nivel de la cultura general del país, y especialmente en los medios de comunicación (respeto de versiones originales, impactos de culturas extranjeras, etc.).

4.4.2.- La administración y el mercado de trabajo

Las medidas que puede implementar la Administración en lo referente al mercado de trabajo son más reducidas, pero existen una serie de indicaciones que afectan claramente a la relación de los/as jóvenes con dicho entorno. En todo caso, como planteamiento general, los/as jóvenes transmiten un discurso en el que la

Administración debería proveer del elemento “seguridad” que debería acompañar al concepto “flexibilidad” tan integrado actualmente en los procesos productivos. Sin llegar a concretar ninguna modalidad específica de esta política de *flexiguridad*, los/as interlocutores sí son muy conscientes de que el nuevo paradigma biográfico está eliminando las condiciones de estabilidad que podrían soportar las trayectorias irregulares y continuas. Una vez más, es la Administración la que es impelida a garantizar este factor. Al mismo tiempo y en relación con ello, una demanda recurrente es la de regular las condiciones de transición entre el mercado y las actividades formativas, así como la ampliación y estímulo de las políticas de formación de las empresas.

- Quizás una de las demandas más importantes que se realizan a la Administración en toda la investigación es la de comprometerse decididamente en la profesionalización y perfeccionamiento de los periodos de prácticas en la empresa. Las prácticas en la empresa deberían considerarse periodos de formación perfectamente regulados y sistematizados en beneficio tanto de la empresa como del/a joven.
- Explorar posibilidades en la regulación de los periodos y proyectos de formación externa a la empresa, por ejemplo en la reducción de jornada para realizar máster.
- Posibilidad de ampliar el espectro de acciones de formación subvencionables en la dirección de una verdadera formación a lo largo de la vida, por ejemplo: en la concesión de becas a adultos para la realización de cursos de largo recorrido o incluso una carrera universitaria.
- Más allá de las medidas de apoyo a la formación, la Administración tendría la capacidad de utilizar los recursos de las políticas de I+D+i para apoyar iniciativas en ese campo, especialmente dirigidas a la formación de proyectos y empresas por parte de los/as jóvenes estudiantes recientemente titulados.
- En la misma línea, la gran mayoría de nuestros/as interlocutores ha manifestado su insatisfacción hacia la escasa cultura emprendedora española. Se demandan medidas decididas de fomento de dicha cultura, no solo a nivel infraestructural (económicas, legales, etc.) sino también informativas y culturales en general.
- Al igual que ocurre con la formación, los/as jóvenes perciben que la movilidad laboral es un requerimiento cada vez más potente de los mercados. Se demanda una mayor inversión en proyectos que faciliten los intercambios en puestos productivos, como se encuentran ya en iniciativas tan poco conocidas como las becas *Leonardo da Vinci*.

4.4.3.- El género en las trayectorias y en la adecuación entre formación y empleo

La variable sexo fue tratada muy específicamente en el seno de los grupos de discusión y entrevistas en profundidad, atendiendo a la evidencia estadística, que señala su importancia en la construcción de las trayectorias biográficas y en la adecuación entre formación y empleo de los/as jóvenes.

Los resultados obtenidos confirman que la variable sexo tiene una incidencia importante en la elaboración de las trayectorias y en las posibilidades de adecuar la carrera formativa a la laboral por parte de varones y mujeres. En todos los grupos de discusión y entrevistas realizados los discursos presentan toda una serie de problemáticas asociadas a la diferencia de sexo. Se encuentran motivos de discriminación de género en las distintas fases por las que transcurre la vida de los/as jóvenes, tanto en el momento de decidir la opción de estudios, como en el de la búsqueda de trabajo, así como en la propia evolución en el mercado.

Pues yo no sé qué relación hay, pero la realidad es que yo que luego trabajé —bueno, ya te lo comentaré—, pero que después de volver a España he trabajado en [una ONG] [menos de 5 años] y me he dedicado al tema de formar a voluntarios, no sé qué pasa pero siempre hay más voluntarias que voluntarios, siempre más chicas en carreras del ámbito social que chicos.”

, por ejemplo a mí me gusta leer y me gustaba escribir, y bueno, pues en mi casa, una familia culta y tal, era como pues qué bien la niña que estudie Letras, pero si mi hermano, que a mi hermano no, le gustaban las ciencias (...) pero si a mi hermano le gustase leer le hubieran dicho “bueno hijo, tú haz Ingeniería y luego lees”...

“Nosotras tenemos que ser, nosotras nos imponemos ser súper-buenas en todo, menos... yo creo que un tío, a lo mejor, tiene un buen trabajo, y a lo mejor no está tanto en casa, y dices bueno, no pasa nada, llega mi mujer, pero tú es como, si eres buena profesional te sientes culpable, porque eres mala madre, si eres buena madre, te sientes mal porque has fracasado profesionalmente.”

M3: yo... no, quizás, vamos, no sé su caso, yo tenía mi trabajo cuando me casé, y yo me quedé embarazada porque yo quería, o sea, no fue el decir, tenía que haberme esperado y haber estudiado, no, es que yo, estaba, en ese momento estaba trabajando y yo trabajaba con mi marido, y entonces yo me casé y yo tuve a mi hijo, pero porque yo quise y la situación me lo permitía, que sí, que luego, me hubiese gustado estudiar más y no he podido, porque, lo he llegado a intentar, es lo que decíamos de los hombres, yo lo llegué a intentar, y he estado en una academia y a mí me llamaba en

mitad de la academia “oye, qué dónde están los pañales” y ya llegó un momento que dije que no voy más porque no puedo, estas allí y no estás pensando, porque estás pensando... no puedes.”

El análisis permite detectar una cierta diferencia entre el modo como los discursos han afrontado los prejuicios de género en lo relativo a la crianza y cómo han abordado el resto de aspectos que componen la problemática de género en la evolución laboral (los sueldos, la responsabilidad, la autoridad...). Esta diferencia quizás pueda explicar la actitud de relativismo que se muestra al comentar estas situaciones discriminatorias.

Las citas sobre los problemas ocasionados por el embarazo y la crianza de hijos/as son expuestas en general por todos los perfiles de mujeres y de varones, en cambio las problemáticas señaladas en la evolución en el mercado de trabajo surgen sobre todo en debates estimulados por perfiles de mujeres y varones con trayectorias formativas y laborales más largas y aspiracionales. En principio parece lógico que los conflictos que se señalan en esa fase, relativos a los sueldos, la responsabilidad y la autoridad de las mujeres, se presenten en circunstancias de empleo cualificado y aspiracional. De hecho en una de las entrevistas con una mujer residente en el extranjero se localizan los problemas de discriminación sobre todo en esferas de mayor lucha por el poder en las empresas.