

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS: UN ANÁLISIS CRÍTICO-CREDENCIALISTA Y CONSIDERACIONES DIMANANTES DEL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ

*Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

*“Una institución en que se finge dar y exigir lo que no se puede exigir ni dar es una
institución falsa y desmoralizada”*

Ortega y Gasset J. *“Misión de la Universidad”*

*“Cambiar las instituciones sin cambiar la cultura de las gentes que las hace funcionar es
asunto arduo, si no imposible; y tampoco es fácil cambiar la cultura de los españoles sobre
temas educativos. Lo cierto es que a la sociedad le cuesta mucho salir de su estado de
autocomplacencia gozosa y borrosa en esta materia”*

Pérez Díaz V. *“La crisis endémica de la Universidad Española”*
Rev. Claves, nº 158, 2005

EXTRACTO

Palabras Clave: Espacio Europeo de Enseñanza

El presente estudio aborda multifacéticamente la problemática que rodea la inserción laboral de los titulados superiores. Tras un entronque del marco teórico y conceptual, se pasa a investigar su marco empírico y analítico, finalizando el artículo con unas consideraciones críticas al hilo de un decálogo de posibles pautas de incidencia. Su hilo conductor se contextualiza, además, en el proceso de reformas que envuelven el proceso de convergencia de los estudios superiores en el Espacio Europeo, con reflexiones complementarias sobre los paradigmas nucleares interconectados con la temática

ABSTRACT

Key words: European Education Space

This study deals with the problems surrounding the labour integration of university graduates from different perspectives. After connecting the theoretical and conceptual framework, an empirical and analytical framework is researched, ending with critical considerations with regard to a decalogue of possible guidelines for impact. Moreover, the structuring thread is placed within the context of the reform process that surrounds the convergence process of higher education in the European Space, with complementary reflections on the core paradigms linked to the subject.

ÍNDICE

1. EL ESPACIO EUROPEO Y LA INSERCIÓN DE LOS TITULADOS SUPERIORES. UNAS NOTAS INTRODUCTORIAS
2. ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL, EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN Y CREDENCIALISMO DE LOS TITULADOS SUPERIORES: ELEMENTOS INSTITUCIONALES Y VARIABLES ANALÍTICAS
3. PRINCIPALES PARÁMETROS VALORATIVOS Y COSMOVISIONES PREDOMINANTES: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA
4. EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS: UN ANÁLISIS DE CASO
 - 4.1. Aspectos coyunturales del egreso y posible estructuralidad
 - 4.2. Condiciones básicas de trabajo
 - 4.3. Irregularidades y anomalías detectadas en la actividad laboral de los egresados universitarios
5. CONCLUSIONES Y LÍNEAS POSIBLES DE ACTUACIÓN

1. EL ESPACIO EUROPEO Y LA INSERCIÓN DE LOS TITULADOS SUPERIORES. UNAS NOTAS INTRODUCTORIAS

La colocación de los titulados universitarios desde su egreso académico hasta su inserción subsiguiente en el mercado de trabajo entraña una temática de interés actual y renovable. Se trata, en efecto, de un proceso complejo donde inciden una multitud de parámetros y condicionantes, desde aspectos macro-estructurales hasta cuestiones micro-situacionales e incluso psico-cognitivas. Si esto lo enmarcamos en un contexto más amplio de integración política y de reformas educativas, como acontece mediante el asentamiento del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (en adelante EEES), las dificultades teóricas y analíticas aumentan de forma exponencial, al igual que el propio protagonismo del tema referenciado.

La *inserción* de cualquier grupo profesional, y particularmente la del perfil que enuclea este artículo, conecta de inmediato dos presupuestos ideográficos. Primero infiere una *trayectoria* temporal que acompaña al trabajador en sus actividades profesionales desde su emplazamiento inicial y en sus pasos posteriores. Pero además, connota su desarrollo contextual bajo un *espacio* dado que va a ir modulando el sentido y el alcance de dicha trayectoria. En el caso de los titulados, su inserción permite que sujetos “prima facie” inactivos tengan acceso a una “posición de empleo” con vocación de estabilidad y promoción gracias a los aspectos cualificacionales que respalda haber cursado una formación universitaria, cuya reputación, y a raíz del capital humano disponible, brinda oportunidades en principio más favorables de inserción y progreso. Visto así, la obtención de un título superior conferiría a los universitarios una posición ventajosa desde una multitud de ámbitos referenciales, no sólo profesional o económicamente, sino también, y por añadidura, desde el terreno social, cultural y personal. El credencial académico encajaría pues con trabajos

y competencias relevantes del mapa de ocupaciones, con las implicaciones que ello conlleva en cuanto a prestigio y posicionamiento estratificativo, acompañando la biografía del sujeto prácticamente durante toda su trayectoria laboral y personal.

Ahora bien, el planteamiento expuesto se altera con el nuevo paradigma surgido de la revolución científico-técnica. La “informatización” como forma específica de organización social (sociedad red, empresa red, trabajador en red, etc.) junto con la capacidad penetradora de la tecnología y la mayor densidad de los vínculos sociales producen una ruptura de los esquemas de profesionalidad e inserción reinantes hasta el momento. Ahora los referentes ocupacionales se tornan abiertos, permeables y flexibles, mientras que las cualificaciones se hacen mutables y necesitadas de actualización continua, lo cual modifica las ideografías que dominaban la inserción y la trayectoria profesional de los egresados superiores. Estos últimos van a requerir más tiempo para encontrar su primer empleo y períodos dilatados para tener una estabilidad elemental, precisando a su vez de cualificaciones versátiles para protegerse del riesgo de ser excluido socioeconómicamente debido a su vulnerabilidad extrema. Además, y desde el terreno axiológico, les resulta difícil asimilar el hecho de “tener” un puesto, “ser” de una ocupación o de “pertenecer” a una esfera de profesiones, puesto que ahora se “está” o se “pasa” por trabajos cuya esencia es accidental y contingente¹.

Bien es cierto que los problemas expuestos presentan matices en cada país y en cada mercado de trabajo. En el caso español, subyacen una serie de reajustes estructurales y de desajustes educativos que condicionan muy especialmente la trayectoria de los titulados. Así por ejemplo, se asiste a una profunda reasignación sectorial del factor trabajo y a cambios drásticos en el paradigma tecnológico y energético que ubicarán a mayores segmentos de universitarios en actividades terciarias. La apertura económica, nuestro tejido productivo y el aumento de la competitividad acentuarán la densidad de las redes empresariales y el recurso a la externalización y subcontratación, espacios intersticiales donde también se insertarán numerosas cohortes de egresados. La autonomización tendencial del trabajo o la “satelización” jurídica de relaciones especiales encuadrará previsiblemente a otro importante segmento

¹ Vid Tezanos “Los impactos sociales de la revolución tecnológica”, en la obra colectiva coordinada por el mentado autor “Los impactos sociales de la revolución científico-tecnológica”, IX Foro sobre Tendencias Sociales, Ed. Sistema, Madrid, 2007, p. 34; cfr asimismo la obra de Castells M. “La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. La sociedad red”, Alianza, 1988, p. 31; comparativamente, vid el estudio de Davia Rodríguez MA “La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales”, CES, Madrid, 2004, p. 17.

de alumnos bajo fórmulas mercantiles, autónomas o semiautónomas de empleo. Y aparte de todo ello, el contexto institucional sigue dibujando una mayor presencia de los jóvenes en el sistema educativo, teniendo menores tasas de ocupación, mayores tasas de paro y peores retribuciones, con el handicap de un rendimiento reducido del sistema de enseñanza en su conjunto.

Lo expuesto actualiza las reflexiones tendentes a vislumbrar la *misión* de la universidad frente a ese catálogo de cambios acumulativos². Es, en efecto, la institución unida por antonomasia a la excelencia académica y al conocimiento científico, pero se encuentra empero en una encrucijada autodefinitoria -cuando no una crisis institucional profunda- desde que perdió el monopolio de dicho recurso, anquilosara sus estructuras, y compitiera con sectores no universitarios de instrucción superior y especializada. Precisamente, el EEES forjado a raíz de la Declaración de Bolonia (1999) y de Lisboa (2007), supone un compromiso supra-institucional para asentar en dicho espacio una nueva política común de enseñanza superior que dé respuesta a la demanda social de una universidad competitiva y de calidad³. Con el horizonte del 2010, se pretende que en una primera fase se homogeneicen las titulaciones dentro de un espacio de convergencia académica aproximando los planes de estudio y las estructuras universitarias para facilitar la movilidad de los estudiantes, las profesiones y los propios trabajadores. Pero la rúbrica que bautizara dicho objetivo (“Bolonia”) sólo es un punto de partida de un largo proceso de transformación, asistiéndose en este momento a una *confusión extrema de la parte por el todo* debido, quizás, a una falta de explicación sobre la letra pequeña que acompaña el pie de página de una macro-reforma. Y mucho tememos que la ciudad italiana que dio cuna a la Universidad en el siglo XIII esté pagando semánticamente un estigma de movilizaciones debido a unos responsables educativos que no han sabido o podido traducir lo que entraña “Bolonia” en acciones concretas y en efectos (v. gr. traducción de carga real y plantilla docente), desde los máximos niveles políticos, los equipos rectorales universitarios, hasta los cargos académicos de los centros y facultades.

² Me refiero por supuesto al excelso ensayo de J. Ortega y Gasset “Misión de la Universidad”, Revista de Occidente/ Alianza Editorial, 2007.

³ En la Declaración de Bolonia, los ministros europeos de educación se comprometieron a una política común de enseñanza superior con el objetivo de diseñar una Universidad que permita que la economía europea sea la más competitiva del mundo. Posteriormente, en la Declaración de Lisboa la European University Association (EUA) estableció que: “la principal misión de las universidades europeas es preparar a los jóvenes y adultos para su papel en la sociedad del conocimiento, en la cual el desarrollo económico, social y cultural depende sobre todo de la creación y de la transmisión del conocimiento y de las habilidades”.

“Grosso modo”, la reforma se basa en cinco grandes ejes operativos⁴: 1) Para empezar se acomete un cambio drástico en la vertebración de las titulaciones con repercusiones multifacéticas en la estructura universitaria mediante una ordenación *triádica* de niveles y vasos comunicantes. El primero (grado) se erige en basamento de la enseñanza superior, lo cual conmina a reordenar nuestro antiguo tándem de diplomaturas y licenciaturas, según los casos, en una orquilla comprendida entre 180-240 créditos. El segundo escalón (postgrados y masters) abren al recién graduado un nivel adicional de cualificación. Además de racionalizar la panoplia de cursos homónimos tan rentabilizados mercatoriamente, implicará a las universidades en una oferta estratégica de “nichos de formación”, permitiendo asimismo el reciclaje de los otrora egresados. Mientras que el tercer nivel (doctorado) se orienta en puridad a la investigación o el seguimiento de la carrera académica. 2) El segundo eje de la reforma estriba en la implantación de una unidad de medida común (el crédito Europeo, o su acrónimo ECTS). Su filosofía aspira alcanzar una mayor eficacia en la impartición de los contenidos fundamentales de las asignaturas revalorizando, a un mismo tiempo, el aprendizaje autónomo y la participación activa del alumno en la preparación de la materia. Para ello se abre una variada tipología de medios y técnicas de enseñanza, gran parte de los cuales preexisten en nuestro sistema universitario, si bien se activan en extensión e intensidad de uso pues además de la clase teórica se potenciarán los seminarios, grupos de discusión, clases prácticas, realización de trabajos, empleo de medios informáticos, o la consulta de bibliografía seleccionada, lo cual adjudica un nuevo cariz al papel de la tutoría, ora presencial o mediante la asistencia “on line”. 3) El tercer pilar es de orden didáctico y metodológico. El espacio Europeo pretende cambiar el centro de gravedad desde la estricta impartición de contenidos hacia la revalorización de las destrezas discentes y de las competencias profesionales (trabajo en equipo, liderazgo etc), lo cual supone otro cambio drástico en países como el nuestro que hacía pivotar en exceso la docencia sobre la información transmitida a través (si no exclusivamente) de las clases magistrales (fenómeno que en algún momento denominamos irónicamente como “dictapuntismo”⁵). 4) El

⁴ Extrapolaremos reflexiones vertidas en mi estudio “La implantación del Eurocrédito en la asignatura Políticas Sociolaborales: datos sobre una experiencia específica”, Revista “Res Novae Cordubensis” nº2, Estudios de Calidad, Universidad de Córdoba, 2004, pp. 141 a 163, así como consideraciones propias al hilo de la experiencia cosechada en su momento como Vicedecano de Ordenación Académica en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UCO.

⁵ “Lecciones de Derecho del Trabajo. Concepto, fuentes y contenido del contrato de trabajo”, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2007, p. 24, con visos empero de convertirse en “powerpointismo”...

cuarto punto quizás sea el más complejo de todos, pese a no habersele conferido tamaño relieve, pues conecta con la transparencia del sistema educativo universitario en su conjunto. Bolonia implica un complejo sistema de transferencia y homologación didáctica (v. gr. suplemento Europeo al título) lo cual supone, cierto es, aproximación en aspectos credencializadores y formativos pero también, y paralelamente a ello, acreditación de dicha convergencia y excelencia universitaria. Los cambios organizativos y estructurales deben basarse ahora en una cadena de confianzas institucionales cuyas “lealtades”, debemos reconocer, sólo cabe asegurar mediante mecanismos de control y de calidad, que se personifican a través de agencias y órganos homónimos diseminados en puntos neurálgicos de la estructura burocrática. 5) Finalmente, el quinto pilar deberá ahondar en la reubicación social de la universidad en su atalaya como vehículo medular de transmisión de cultura y de aquellos valores que marcan la esencia de la vida académica, prominencia ética perdida en un mar de contradicciones internas que han desfigurado paulatinamente gran parte de su rol ontogénico a fuer de idiosincrásico.

Somos conscientes de las dificultades que acompañarán el cumplimiento de los fines descritos, primero porque la interconectividad de los vectores universidad/ formación/ conocimiento/realidad socioeconómica es inextricablemente compleja, mucho más si cabe debido a la disociación tendencial de los valores sociales y de mercado; pero además, y sobre todo, porque como asevera el axioma sólo cuando las cosas se conciben como reales lo son también en sus consecuencias, y es claro que hay impedimentos previos de concepción que nublan las oportunidades de cambio que brinda el EEES, esto es, una vez perdida la ataraxia, difundido el “pragmaticismo” y entronizado el determinismo económico. Es verdad que está en juego nada menos que el relevo de las titulaciones, con los efectos que ello apareja en la configuración de las sociedades y en la idea última de justicia distributiva (incluso en la acepción “Rawlsiana” del término), pero son muchos los retos pendientes y colaterales cuyo desorden puede acrecentarse sin una asimilación adecuada ni anticipadora. En esta línea queremos enmarcar además el presente análisis, que estructuramos caleidoscópicamente sobre cuatro epígrafes. Partiremos de un posicionamiento sobre el marco teórico y conceptual que rodea la inserción de los titulados superiores para desarrollar desde ahí un doble marco empírico y analítico. Pienso que muchas de las investigaciones que vienen realizándose sobre dicho asunto se imbuyen de una “cuantitofrenia” sobre datos econométricos y estadísticos que, sin perjuicio de su entidad informativa, no reflejan ciertas magnitudes del fenómeno egreso, lo cual nos ha inducido a utilizar otras metodologías combinadas con el análisis reflexivo de dicho tema. Finalmente, y para intentar conferir un valor añadido al estudio, el último epígrafe condensa un elenco de conclusiones donde vertimos una visión crítica e institucional sobre las transformaciones en curso de la educación superior.

2. ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL, EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN Y CREDENCIALISMO DE LOS TITULADOS SUPERIORES: ELEMENTOS INSTITUCIONALES Y PRINCIPALES VARIABLES ANALÍTICAS

El egreso de los titulados universitarios reviste unas características bien particulares que singularizan la trayectoria de tales perfiles desde los centros de educación superior hasta su inserción profesional y el ejercicio material de sus competencias y cometidos. Como dijimos, son muy variados los factores que inciden en la configuración de dicha trayectoria. Algunos elementos tienen una vertiente institucional, pues van referidos al objeto (título) y al sujeto (titulados) que componen estructuralmente dicho perfil tipológico, mientras que otros factores presentan un carácter contingente pues operan a modo de variables contextualizadoras de los anteriores (v. gr. situación general del mercado de trabajo y de los mercados internos de trabajo de los propios titulados superiores). Para mayor abundancia, las rápidas transformaciones del progreso científico-técnico propician el pronto desfase de las cualificaciones, su mutación, desaparición, o la generación coetánea de nuevas capacidades, lo cual adquiere aquí una entidad implícita si consideramos que el titulado superior es un “*perfil coagente*” -cuando no protagonista directo- de tales cambios estructurales, de ahí la oportunidad de considerar someramente estas premisas analíticas.

1) La inserción y encuadramiento profesional ulterior de los titulados universitarios suele discurrir mediante un acto clasificatorio que adecua diacrónicamente su perfil de egreso con las exigencias técnico-funcionales del puesto ocupable y por el cual van a ser contratados. Tal adecuación va a depender en gran medida de la manera como se cohonesten tres parámetros institucionales, sintetizados en los conceptos “*cualificación*”, “*calificación*” y “*clasificación real*”⁶. El primero alude en puridad a un estadio precontractual e infiere una categoría subjetiva, de suerte que cualquier contrato se celebra conforme a las cualidades personales y profesionales del trabajador en cuestión, cuya capacitación viene en nuestro caso representada bajo un fulcro instrumental: el título académico. La “*calificación*” conectaría con una categoría convencional, esto es, con un “*nomen*” que, preestablecido en un convenio colectivo y/o estipulado en el contrato individual de trabajo, adscribe al egresado a un grupo, una categoría y una especialidad, además de adscribirle un determinado nivel retributivo, sobre el papel superior con respecto a la generalidad de categorías laborales. Asimismo, su encuadramiento se concreta materialmente con el desem-

⁶ Sobre estas consideraciones, me remito a mi estudio “El encuadramiento profesional”, MTSS, Madrid, 1995, pp 110 y ss.

peño fáctico de las funciones, cometidos y tareas contratadas junto a la adscripción del titulado a un puesto y/o una unidad organizativa, también ello con una teórica diferenciación superior en su estatus sociojurídico, siendo las labores efectivamente desempeñadas lo que al final resuelva la relación de correspondencia que debe haber entre la capacitación contratada, el contenido objetivo de las tareas y la clasificación formalmente reconocida.

Ahora bien, decíamos que la inserción profesional de los egresados reviste algunas particularidades dignas de destacar. Para empezar, nos encontramos con un perfil asociado intrínsecamente a aspectos de elevada cualificación. El encuadramiento profesional del universitario en el mercado de trabajo se canaliza alrededor del título académico, el cual confiere un grado de formación teóricamente poseído así como un nivel de competencias objetivamente definidas, capacitación que además aparece adscrita, a la par que adquirida, en centros académicos de educación superior⁷. Dicho en otras palabras: el “titulado universitario”, como concepto y como rotulación sociolaboral resultante, abarca *aquellos perfiles de alta y completa cualificación que desempeñan cometidos técnicos y especializados cuyo desarrollo exige un grado de preparación y excelencia académica, y cuyos conocimientos, acreditados oficialmente, son adquiridos en centros de enseñanza de nivel terciario superior.*

Paralelamente, el encuadramiento profesional de los universitarios se ultima mediante otros elementos clasificatorios añadidos. Primero hay que partir de un organigrama-tipo de categorías que suele clasificar internamente a dicha fuerza de trabajo. Aparte de la consideración genérica de “titulado” (superior o medio), las normas profesionales pueden asimismo encuadrarlos dentro de un variado espectro de categorías: “especialistas”, “técnicos”, “licenciados”, “doctores”, “ingenieros”, o “arquitectos”, probablemente sean las rúbricas más conocidas y mayormente utilizadas, ya de modo unívoco o combinadamente (v.gr. “técnico-titulado universitario”), las cuales convivirán con la pronta bifurcación de la carrera profesional y académica entre “graduados” vs “master/post-graduados” hasta su paulatina asimilación por el tejido laboral e integración nomotética en los convenios colectivos. Además, la identificación formal de dichos perfiles suele efectuarse mediante descrip-

⁷ Efectivamente, conceptos tales como “cualificación”, “formación”, “sobrecualificación”, “subempleo”, “educación” inclusive, son demasiado amplios y poco precisos debido a su propia vaguedad terminológica y a sus inextricables dificultades analíticas. Sin entrar en un debate como el cualificacional nunca cerrado del todo, me inclino por asociarla en nuestro caso a empleos superiores de contenido enriquecido “cuyo nivel de capacitación se encuentra en algún lugar” (Braverman), esto es, los centros universitarios superiores; cfr. del mentado autor “Trabajo y capital monopolista”, en Finkel L. “La organización social del trabajo”, Ed. Pirámide, Madrid, 1994, p. 293; vid asimismo en esa misma obra el análisis, nada sospechoso por su rabiosa actualidad además, de Wood S. “El debate sobre la descualificación”, pp. 27 y ss.

ciones especialmente abiertas. Puesto que el título académico es el gozne sobre el que gravita la inserción de un colectivo coextenso de trabajadores, los convenios suelen remitirse al mismo o a la especialidad en cuestión, extrayéndose los contenidos funcionales “per relationem” ora referencialmente, ora mediante reenvíos a la cualificación subjetiva. Así por ejemplo, son frecuentes las fórmulas convencionales que aluden a la realización de “los trabajos propios del cargo”, a “aquellas funciones que habilita la titulación”, o que definen a los titulados superiores como trabajadores que poseen “un título expedido por facultades o escuelas de educación superior”. Para mayor abundancia, la ductilidad que hacen gala estos perfiles se extiende a los aspectos dimanantes de su movilidad funcional, habida cuenta de las perspectivas que abre en estos casos el juicio de equivalencia. Recordemos que según dispone el art. 22/3 ET “*se entenderá que una categoría es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación*”, lo cual construye el mentado juicio sobre dos premisas: una subjetiva o cualificacional, resumida en la primera frase del precepto (“cuando la aptitud...”) y otra objetiva o calificacional, condensada en el segundo constructo del textema legal (“permita desarrollar las prestaciones básicas...”). Pues bien, el reenvío implícito a los aspectos cualificacionales que predomina en el encuadramiento de los titulados hace pivotar mayormente dicho criterio sobre la primera premisa del supuesto fáctico Estatutario, cuya ponderación y amplitud extiende el margen operativo de la equivalencia. En suma, fórmulas todas muy dúctiles y versátiles, acordes quizás al grado de iniciativa y el tipo de responsabilidad que ostentan tales perfiles, pero que sin embargo dejan muy indeterminados los ámbitos competenciales y funcionales de los titulados superiores.

2) Analizando la “empleabilidad” del colectivo, podemos partir en principio de una presunción de rentabilidad atribuida a la formación en términos de capital humano, considerando las menores tasas de desempleo que ostentan los perfiles de alta cualificación y el incremento que experimentan las tasas de ocupación al aumentar el nivel de estudios poseído⁸. Bien es cierto que el trata-

⁸ Cfr. “Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2008. Informe Español”, pp. 7, 18 y 19. Entre las singularidades del caso Español, deberíamos destacar un dato especialmente relevante a medio y largo plazo con nuestro perfil analítico. Por un lado, entre los logros educativos de nuestra población adulta (25 y 64 años) destaca el hecho que los españoles con educación universitaria o formación profesional superior tengan unos indicadores porcentuales superiores a la media existente en los países de la OCDE (27%, frente al 24%). Sin embargo, en España sólo el 50% de los ciudadanos han completado la primera etapa de la educación secundaria, frente al 31% en la OCDE y en la Unión Europea, lo que nos lleva a contar con un nivel de estudios netamente inferior a la media comparada en términos absolutos.

miento dispensado por nuestro mercado laboral al colectivo de universitarios añade matices sintomáticos en la cosmovisión dominante de dicho grupo, tal como comprobaremos seguidamente, sin embargo, y pese a ello, tener una educación superior sigue representando en nuestro país un incentivo intrínseco, o lo que es igual, las *tasas internas de retorno* siguen premiando las decisiones de nuestros egresados de posponer en el tiempo su inserción laboral a cambio de invertir en formación académica⁹. En un segundo orden de ideas, los universitarios acceden a aquellos ámbitos profesionales donde el título es un requisito habilitador para trabajar en áreas y competencias oficialmente reservadas al mismo. Su credencial presupone que el sujeto posee los conocimientos necesarios para realizar una actividad o especialidad de modo eficiente asumiendo las responsabilidades de su ejercicio, pero aparte de esta construcción socioprofesional de la cualificación el título condiciona el acceso a determinados puestos en establecimientos públicos y privados, conllevando por añadidura la posibilidad de utilizar expresamente en el terreno formal y material la denominación oficial que aquél acredita (indicador de logro y de rol). Todo lo cual trasciende de un mero acto de inserción para conectar con motivos de *interés público* y de relevancia constitucional inclusive (v. gr. arts. 35 y 36 CE).

Aparte de su virtualidad ordenadora del mundo profesional y de su relevancia pública, el título representa una fuente primaria de selección y reclutamiento. Además de atestiguar la posesión de unos conocimientos y de una competencia, infiere asimismo un catálogo de presunciones unidas de consuno a su credencialización, ofreciendo una información apriorística de aspectos cualificacionales que se encuentran en estado potencial a la espera de ser fácticamente contrastados. Desde el prisma de la gestión de los recursos humanos, las empresas o sujetos que seleccionan a los trabajadores utilizan los aspectos curriculares como apoyatura indagatoria extrayendo referencialmente las aptitudes, actitudes y cualidades personales de los aspirantes. Pensemos que la “empleabilidad” persigue una adecuación lo más congruente posible de las características psicosociales y laborales del demandante de trabajo bajo un

⁹ En otras palabras, la formación superior sigue considerándose un valor específico dentro de la factibilidad potencial de otras opciones alternativas de inversión en formación. Es más, si utilizamos el “economicismo” conceptual que impregna hoy día cualquier debate en las ciencias sociales, podríamos aseverar que, según los activos con los que cuenta un titulado superior, el credencialismo académico sigue representando una tasa de rendimiento que supera, al menos como cosmovisión todavía dominante, el coste de oportunidad de invertir dentro de un proyecto de formación universitaria; y ello, con el horizonte temporal de un cuatrienio generalista y, en su caso, bienio de especialización complementaria, como valores promediales asociados de inmediato a su proceso de toma de decisiones. Con mayor amplitud sobre estos temas, vid Piore M. “La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo”, en la obra “El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones” (Coord. Toharia), Alianza, 1983, pp. 105 y ss.

perfil prototípico y a tenor de un contexto determinado, lo cual puede hacerse depender, en efecto, del nivel de instrucción o de la pericia técnica poseída pero también de variables actitudinales hacia el trabajo, de aspectos psicoprofesionales, competencias distintivas (trabajo en equipo, iniciativa), incluso de indicadores de utilidades organizacionales (v.gr. capacidad de comunicación, capacidad adaptativa, capacidad de seguir aprendiendo etc)¹⁰. Por consiguiente, el título opera a modo de *tamiz informativo vs. selectivo* que facilita la adecuación de las habilidades, destrezas y competencias del personal de ingreso con los requerimientos funcionales de los puestos ocupables.

3) Así con todo, muchas variables están ejerciendo una notable influencia en la composición estructural de los egresados universitarios y en las cosmovisiones derivadas como fuerza particular de trabajo. Los conceptos “sobrecualificación”, “subempleo”, “precarización añadida”, “empobrecimiento económico”, “milleurismo”, “segmentación vs. polarización cualificacional”, o “pérdida de los indicadores de rol” forman una batería eidética que desvaloriza la cosmovisión global del titulado superior, adquiriendo además unos rasgos muy particulares en el comportamiento del cual son objeto en nuestro mercado de trabajo. Pensemos que estos términos van a seguir protagonizando gran parte de las transformaciones venideras en la enseñanza universitaria y de los cambios que augura la propia inercia performativa de las cualificaciones laborales. El horizonte presenta necesidades productivas que abocan a un mayor grado de informalidad en las estructuras organizativas, que permeabilizan las jerarquías y las demarcaciones funcionales, y que, al socaire de un modelo dinámico de profesionalidad, relega a un segundo plano los sistemas de inserción y encuadramiento basados en posiciones bien precisas y definidas. No en vano, el EEES es una respuesta institucionalizada a la necesidad de homogeneizar la oferta universitaria y de hacer más transparentes los sistemas de credencialismo académico en un contexto de unidad de mercado y acusada movilidad, lo cual plantea un futuro incierto para muchas de las variables apuntadas.

¹⁰ Sobre la extensa tipología de variables psicoprofesionales que pueden ser utilizadas organizacionalmente, vid los análisis de Cotton y Charner en la obra “La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo”, coords. Palací Descals/ Topa Cantisano, UNED Ediciones, Madrid, 2002, pp. 141, 142.y 175. Deberíase reparar en el hecho que disciplinas como la psicología del trabajo o la organización de empresas ejerzan una influencia cada vez más notable en la construcción del derecho social, asistiéndose hoy día a una afluencia de paradigmas y universos conceptuales provenientes de ambas áreas en el derecho del empleo. En este sentido, son muy claros los intentos cooptativos de la temática del mercado laboral por el derecho del trabajo, especialmente en el mundo académico universitario, en un afán de demostrar quizás una posición de superioridad teórica sobre el resto de disciplinas sociales, cuando en verdad la contundencia gestional del empleo demuestra sin ambages que una gran parte de la actividad intermediadora se esté llevando a cabo por licenciados en psicología.

El análisis quizás deba partir de la inflación educativa experimentada durante las últimas décadas junto a los desajustes sistémicos que endémicamente adolece nuestro sistema de enseñanza. Y es que el fenómeno “titulismo” vs “titulitis” no ha dejado de crecer entre nosotros desde el tardo-Franquismo hasta hoy, primero al erigir el título en una seña indicativa de la movilidad intergeneracional e intrageneracional activada tras un sistema de clases rígido y autocrático, hasta hacer luego del acceso a la universidad un mecanismo igualador y distributivo de las oportunidades educativas. Si a ello añadimos las reformas sempiternamente pospuestas en el subsistema de formación profesional, con la minusvaloración social concomitante de la FP y de los oficios tradicionales, el resultado no podía ser otro que una afluencia desmedida de alumnos a la universidad, masificación que de consuno con estrategias curriculares poco realistas terminaban de acentuar el alejamiento de los requerimientos mercadológicos cualificacionales del sistema reglado de enseñanza. No es extraño entonces que los niveles para la contratación de personal se hayan ido elevando sucesivamente para absorber un aumento continuo de personas instruidas que desean insertarse por primera vez en el mercado de trabajo¹¹.

Ahora bien, una expansión demasiado rápida del número de universitarios, tal como ha pasado en España durante las últimas décadas, impide una absorción correcta de dicha fuerza de trabajo pues el mercado no es capaz de integrar a todo un colectivo coextenso y de alta cualificación añadida, de ahí que el subempleo de los egresados en puestos no correspondientes a su bagaje formativo junto a la sobrecualificación general del universitario sean las consecuencias inmediatas de tamaños desajustes estructurales. Según estimaciones de la OCDE, un 38% de los trabajadores españoles ostentan un título superior sin estar contratados como profesional o técnico de alta exigencia formativa, un 35% de universitarios se encuentran trabajando por debajo de su formación, mientras que un 40% no consiguen estabilidad laboral hasta cinco años después de graduarse. Paralelamente, y este mismo orden de ideas, si hace apenas siete años quienes tenían una carrera universitaria ganaban un 73% más que otros segmentos laborales con menor nivel de instrucción, hoy el margen se ha reducido al 47%¹², lo cual decrece sustancialmente la –teórica– ventaja socioeco-

¹¹ Con mayor amplitud teórica sobre este extremo, vid Blaug M. “¿Dónde estamos actualmente en economía de la educación?”, en Oroval Planas E. (ed) “Economía de la educación”, Ariel, Barcelona, 1996, p. 35.

¹² En todos los países de la OCDE las personas con mayor nivel formativo son retribuidas con sueldos más elevados, sin embargo España se ha convertido en uno de los países con las diferencias salariales menos acusadas entre los niveles más altos y más bajos de formación, habiéndose acusado especialmente durante los últimos años la reducción tendencial de las diferencias salariales en los diferentes niveles educativos (73 puntos de diferencia en 1997, frente a 43 en el 2004). Vid. OCDE “Panorama de la educación...” op. cit, pp. 20 y 21.

nómica del universitario, amén de evidenciar la imagen, transformada ya en heurístico decisional, que con menos años de estudio se alcanzan sueldos similares e incluso superiores a muchas cohortes de titulados. En otras palabras, la evidencia empírica configura la idea que no es preciso satisfacer un umbral mínimo de conocimientos para conseguir un desempeño laboral adecuado, existiendo hoy día en España una relación tan débil como lábil entre los resultados académicos y la retribución global de tales trabajadores.

El panorama expuesto empieza empero a ofrecer algunos signos de cambio con el crecimiento menos intenso de las tasas de universitarios y con el aumento constante de titulados en ciclos formativos de grado superior¹³. En principio, las perspectivas de empleo en la Unión Europea oxigena el panorama de los egresados superiores pues se prevén que las ocupaciones de alto nivel educativo pasen del 25% al 31% en el 2020¹⁴. Pero desde mi punto de vista el reajuste estructural va a efectuarse a costa de ahondar en la polarización interna del colectivo de universitarios, no siendo ilusorio pensar que muchas cohortes se ubiquen en posiciones extremas del arco ocupacional y formativo. Pensemos que la depreciación endémica de la FP ha trastocado la afluencia de trabajadores en tareas y ocupaciones intermedias de muchas áreas profesionales donde teóricamente habrían debido ubicarse muchos más segmentos poblacionales con dicha instrucción. Es más, tenemos sectores donde, a diferencia de otros países, nuestro mercado no activa la inserción de licenciados pese a ser campos sobremanera fértiles para su empleo (v. gr. aeronáutica, biomedicina, nuevas fuentes energéticas, telecomunicaciones etc.). De ahí que sin una adaptación coherente del sistema educativo en su conjunto, y particularmente del subsistema universitario como vértice del mismo, se corra el riesgo de acentuar los fenómenos de polarización, sobrecualificación y credencialismo académico.

4) Respecto al último de los fenómenos referenciados, debemos partir en principio de un dato positivo e ineluctable. La universidad dispone, cierto es, de óptimas perspectivas de empleo asociadas al conocimiento así como de un campo sobremanera fértil de oferta y demanda formativa superior, sin embargo

¹³ Vid OCDE "Panorama..." ult. cit., p. 12.

¹⁴ Según EUROSTAT, la demanda de servicios en la Unión Europea acapararán tres cuartas partes de los cien millones de empleos que se prevén cubrir desde el 2006 hasta el 2020, sobresaliendo las actividades relacionadas con la prestación de servicios a empresas (tecnología de la información, seguros, consultorías), salud, trabajo social, hostelería, servicios personales, catering o educación. Sobre el papel, todo ello dinamizará perfiles de alta cualificación asociados al marketing, logística, dirección de ventas, tecnologías de la información, administrativos, y enseñanza profesional y técnica; la construcción se considera empero como un sector estable, previéndose ciertos recortes en la producción manufacturera; por el lado opuesto, la agricultura y el trabajo fabril son sectores que experimentarán pérdidas tendenciales de empleo neto, augurándose asimismo la reprofesionalización laboral de ciertas actividades manuales (v. gr. conductores).

también hay riesgos palpables de acentuar el fenómeno puramente credencializador de las titulaciones oficiales. Pese a las reformas legales realizadas en nuestra normativa universitaria, considero que hasta el momento el EEES se ha construido, más bien, sobre un orden predominantemente léxico y de voluntarismo académico sin convicción ni claridad general. España ha tardado más que otros países en reaccionar a la “Europa del conocimiento” y es lógico que esta tardanza ha agudizado un efecto acumulativo de otros tantos procesos de reformas pendientes, cuya cronicidad debe resolverse ahora además con plazos apremiados de cumplimiento. Pensemos, entre otras extremos, que el papel del título universitario no es el mismo en nuestro entorno mediterráneo que en otros países continentales o anglosajones, donde la credencialización no detenta un papel tan axial para el ejercicio de las actividades laborales. Nosotros contamos con un amplio catálogo de títulos oficiales diversificado en exceso y con visos de atomizarse aún más desde el 2010, junto a un protagonismo preponderante de los colegios profesionales en la ordenación de las actividades tuteladas por dichas corporaciones, y si bien es verdad que la unidad de mercado requiere dosis importantes de movilidad tampoco es menos cierto que la “estrategia maximim” abierta a la autonomía universitaria puede provocar distorsiones adicionales en la oferta y demanda de titulaciones, con el peligro de hacer de éstas últimas un artificio heurístico meramente catalogador de cualificaciones infra-potenciales.

A mi entender, y esta es una de las hipótesis centrales de nuestro análisis, el EEES predispone en esta primera etapa implantadora hacia un empuje desmesurado de títulos educativos que acentuará el credencialismo meramente formalista del título universitario. Dicho de otra manera, se corre el riesgo de minorar la seguridad de lo que el credencial parece o representa, esencia misma y última de su respaldo público; pero además, y unido a ello, con el efecto añadido de aumentar el desconocimiento del lugar social que ocupan las habilidades y dotes cualificacionales de quien posee la titulación, con la pérdida de crédito y reputación que todo ello conlleva desde el terreno institucional y credencialista. Bien es verdad que determinadas titulaciones seguirán operando a modo de “cláusulas de cierre” para acceder a ciertos puestos o ámbitos vedados oficialmente, pero no es difícil hipostasiar una rebaja sedicente en los requisitos de acceso, permanencia y egreso universitario ante la competencia desenfundada a la que se enfrentarán todas las instituciones de educación superior. Y el resultado se comprueba ya con evidencia persuasiva: exceso de instrucción de nuestros jóvenes titulados (sobrecualificación) y trabajos infraremunerados por debajo de su capacitación universitaria (subempleo), cuando no desconfianza desencantada sobre el rol representativo de la institución académica (“entzauberung”).

3. PRINCIPALES PARÁMETROS DE VALORACIÓN Y COSMOVISIONES PREDOMINANTES: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA

La particularidad del empleo egreso de los titulados junto al enfoque que adoptamos al diseñar este estudio nos ha llevado a utilizar metodologías cualitativas de aproximación analítica. Se trata de estrategias fundadas en una rigurosa descripción del objeto investigado a través de una recogida sistemática de datos que llevan a un conocimiento directo del objeto de estudio. Los métodos cualitativos dan cuenta de esa realidad enfatizando la comprensión fenomenológica de su naturaleza pues infieren un tipo de información holística no mediada apriorísticamente ni filtrada por instrumentos excesivamente formalizadores, que a nuestro parecer no son del todo idóneos para aproximarse a algunos aspectos de la temática de empleo.

Pensemos que los estudios que vienen impulsando las universidades sobre la inserción de sus titulados, cuando tienen lugar, suelen usar metodologías cuantitativas, predominando quizás entre ellas las encuestas telefónicas al hilo de un universo muestral previo. No se puede objetar la relevancia de tales métodos pues proporcionan una radiografía global y estructurada del objeto de investigación, permiten explotaciones ulteriores con nuevas combinaciones analíticas, y facilitan un seguimiento temporal comparando los indicadores a lo largo de su decurso evolutivo. Ahora bien, la atomización de variables que inciden en el egreso de los universitarios junto a las particularidades que rodean la inserción de un grupo especialmente vulnerable, a nuestro entender redimensiona la utilización de enfoques cualitativos. Su potencia explicativa permite un acercamiento ideográfico al discurso evidenciando sin ambages las reflexividades inherentes a la temática estudiada, muchas de las cuales no afloran nunca a través de las encuestas, y aparte de ello son técnicas que facilitan el descubrimiento de otras realidades y problemas no imaginados por el propio investigador.

Dejando a un lado las ventajas de unos u otros métodos, quizás el problema estribe en su complementación mutua. Una utilización enfática de las encuestas puede inferir conclusiones desajustadas de la realidad material analizada, especialmente cuando la cultura evaluadora tiene tan escaso recorrido en el ámbito universitario, y cuando, además, la autocrítica desinteresada es un valor con tan parco arraigo en la institución académica. A su vez, dentro del espectro de técnicas que integran los métodos cualitativos escogimos tres herramientas concretas. Primero introdujimos determinadas preguntas en algunos apartados de la encuesta para que los sujetos opinaran sobre ciertos temas redactando ellos mismos y por escrito sus propias valoraciones, y luego aplicamos dos estrategias adicionales: entrevistas y grupos de discusión, debido a su flexibi-

lidad operativa y su compatibilidad metodológica con los análisis jurídicos. En cuanto al universo de estudio, se actuó sobre un perfil de sujetos con responsabilidad o experiencia directa en temas de empleo, siguiendo, como no podría ser de otra manera, las pautas y directrices metodológicas existentes para la operacionalización de ambas técnicas¹⁵.

1) El primer dato que podemos destacar estriba en la emisión de opiniones *especialmente críticas* con la situación de los egresados, tanto a raíz de su inserción material como al trasluz de la formación recibida en el seno de la institución universitaria. Según demostraremos, las inferencias dialécticas que dominan el discurso se impregnan de heurísticos sobremanera contundentes que transmiten una sensación general de escepticismo y relatividad. Efectivamente, los sujetos encuestados muestran opiniones cargadas de una notable potencia desvalorizadora, latiendo un mensaje general de descontento con la función formativa de la enseñanza universitaria, cuando no otro paralelo de desconfianza en la institución académica. Estos reproches acaban finalmente configurando una cosmovisión de negatividad y disfuncionalidad que revierte de forma circular, y a modo de reflexividad heurística, en la concepción global de la temática que nos ocupa, hasta el punto de desempeñar tal juicio peyorativo una influencia extrema en las estimaciones generales del egreso de los titulados y en las consideraciones particulares extraídas al hilo de su inserción.

Entre dichas cosmovisiones, el discurso infiere una sensación relativizadora sobre la tipología de estudios ofertados, el nivel de enseñanza impartida y el grado de formación adquirida por los universitarios¹⁶. Para empezar se reco-

¹⁵ Nuestras fuentes de información fueron sindicalistas y secretarios generales de los sindicatos más representativos (S), técnicos de empleo (TE), profesores universitarios (P), empresarios y representantes de las asociaciones empresariales (E), directores y puestos de responsabilidad de las oficinas públicas de empleo Estatales y Autonómicas (Ex), espectro que identificaremos con las siglas referenciadas. Las entrevistas tuvieron una extensión temporal de una hora de promedio (entre cuarenta y cinco minutos, y una hora y cuarto) siguiendo al efecto una estructura análoga, con preguntas contextualizadoras, descriptivas, valorativas y síntesis finales. Respecto de los grupos, optamos por una configuración interna donde predominara la presencia de sujetos con experiencia directa e inmediata con el mercado de trabajo: técnicos de empleo, directores de escuelas taller, intermediadores laborales. También contamos con profesores universitarios con docencia en la temática de las relaciones laborales (caso de profesores de derecho del trabajo, organización de empresas, sociología o economía), logrando de ese modo una combinación dialéctica del discurso y de las perspectivas, ora prácticas o teóricas, que aunó el acercamiento de posturas, el contraste de opiniones y los posibles puntos de consenso. Ese diseño nos llevó a una composición grupal de ocho personas (seis técnicos o profesionales de empleo, frente a dos profesores universitarios) a los que convocamos informándoles sucintamente sobre el objeto de la reunión. Las sesiones fueron grabadas en su integridad, y su duración osciló entre una hora y media y dos horas.

¹⁶ *“Tenemos teóricamente la gente más cualificada, más brillante y preparada de todas las generaciones, según dicen los políticos, pero luego no encuentran trabajo rápido, luego entonces*

noce las profundas transformaciones experimentadas en el mercado de trabajo y en los requerimientos profesionales. La tríada capacitación/formación/cualificación se conciben como variables interdependientes en aras de la productividad del factor trabajo, de ahí el relieve conferido a la adecuación de los niveles cualificacionales con los requerimientos formativos impuestos por el mercado y con las transformaciones que éste último impone en los perfiles laborales¹⁷. Ahora bien, se objeta especialmente el distanciamiento de la universidad de las demandas empresariales y de las exigencias requeridas profesionalmente. Salvando carreras de alto perfil técnico y especializado donde subyace además un elemento motivacional intrínseco, las objeciones proliferan al denunciar la desconexión de la universidad con las demandas cualificacionales¹⁸. Entre la tipología de argumentos barajados, se aduce un tipo de formación que prima desmesuradamente los componentes teóricos en detrimento de la vertiente práctica de las enseñanzas, el desentendimiento de los itinerarios formativos y curriculares, incluso el hecho de ir bajando progresivamente los niveles de exigencia y excelencia académica, haciendo entonces de la universidad un escalón más del sistema educativo renuente a corregir los fallos derivados de su propio diseño y funcionamiento interno¹⁹. Esta distalidad

algo no cuadra...” (P). “Yo escucho dos versiones con respecto a la formación universitaria. Por una parte, tenemos la generación más preparada de todas y tal, pero por otro tenemos por ejemplo el informe Pisa, que da caña por todos sitios. Entonces ¿cuál es la realidad? ¿Realmente tenemos gente buena o estamos en verdad ante la situación contraria: gente desastre, muy mal formada y preparada?” (TE).

¹⁷ *“En este debate es clave la vinculación entre formación y acceso al empleo, de manera que la gente esté orientada y que los cauces de comunicación sean fluidos” (Ex) “Todo tiene que estar aparejado con un apoyo importante a la formación de los recursos humanos... porque cualquier formación tampoco es la que origina productividad, sino que hay que dar una formación cualificada para lo que se requiere (S). En un mundo tecnológico donde lo que hoy se saca al mercado ya está antiguo mañana, si la universidad no va a un mismo ritmo... con un aparato anquilosado, las empresas formarán lo que necesiten, al margen incluso de la universidad misma” (TE). Pensemos que esta adecuación, además de entenderse como un paso inexcusable en un plano relacional también es interpretada como un pre-requisito con vistas a objetivos más generales y ambiciosos, como ocurre con la venerada “calidad” en el empleo. Así: “A nosotros no nos vale cualquier empleo. Nosotros queremos un empleo de calidad. Y un empleo de calidad sólo se puede dar si las empresas son más productivas y son más competitivas. Con empresas ruinosas no puede haber calidad en el empleo. En un mundo globalizado como el que estamos no podemos aspirar a otra cosa” (S).*

¹⁸ V. gr.: *“La universidad ha estado siempre muy desconectada de la realidad. Ha sido el aparcamiento de posibles desempleados durante los últimos veinte años” (P). “¿Que de quién es la culpa? Habría que tratar otros temas, pero es verdad que la universidad ha estado muy desconectada de la realidad” (TE).*

¹⁹ *“Teoría, teoría, teoría, demasiada teoría que luego no sirve para nada” (Ex). “Lo que hay que hacer es mostrar a los alumnos lo que en realidad hay fuera, porque si no luego se los van a comer sin remedio” (Ex). “Efectivamente, son unos alumnos estupendos, pero no tienen*

de la universidad con su contexto se asocia, entre otros factores, al anquilosamiento de muchas de sus estructuras, su falta de agilidad adaptativa, su excesivo formalismo teórico, o el desarrollo inercial que caracteriza gran parte de sus ámbitos de actuación, inclusive desde posiciones y esferas de poder interesadas, con la paradoja de eludirse la autocrítica –valor teórico de la institución en sí– en pro de la autocomplacencia académica²⁰.

Precisamente, las evidencias del mentado distanciamiento gravitan sobre la “sobre-cualificación” que envuelve la figura del egresado universitario. “Infraocupación”, “subempleo”, “sobreeducación”, o desempleo, son variables terminológicas reiteradas en las investigaciones para rotular una situación de “trabajo no apropiado de rol”, o lo que es igual, la falta de correspondencia entre la “cualificación” inferida a raíz del título y la “calificación” derivada del encuadramiento laboral del titulado mismo. El discurso se hace eco de ello denunciando esa realidad ya impregnada en el estatus profesional de los egresados superiores, y que conduce a la petrificación de un bagaje formativo junto a una infravaloración concomitante de todo un capital humano acumulado²¹. Bien es cierto que muchas estimaciones de dicho “efecto perverso” se llevan a cabo circunstancialmente, esto es, describiéndose sin más el problema de esa

formación ninguna” (P) “...lo que aprendieron, si es que aprendieron, se les olvidó en las aulas” (E) “Pienso que hay que matizar según las titulaciones. El que está estudiando medicina o arquitectura...eso es otra cosa...se es consciente de lo que se tiene entre manos, pero el resto...” (P). “Seguimos incidiendo excesivamente en el tema de los licenciados, cuando a lo mejor lo que pasa es que nos hemos olvidado de una formación profesional que es básica, que existía, que era además bastante buena, en la idea de lo que fueron en su momento las universidades laborales, y que en realidad son los verdaderos profesionales que necesitan las empresas; esta clarísimo (TE).

²⁰ “No; la universidad ni ha sido ni está siendo capaz de adaptarse a las necesidades ni de modernizarse” (TE) “La maquinaria universitaria es demasiado pesada y mira para su propio ombligo” (Ex). “Llega el profesor a clase, escupe los temas y se larga. Le da igual que los alumnos aprendan o no aprendan. Es funcionario y le van a pagar de todos modos” (Ex). “Si un profesor es investigador pero un zoquete enseñando, pues que no pise una clase... que se vaya a un instituto universitario, pero que no imparta ninguna clase pues en lugar de enseñar desmotivada” (TE). “Luego están los politiquillos universitarios, el carguismo...que como en todas partes una vez arriba no hay quien los menee de sus asientos” (Ex). “Una vez que se ha formado el chiringuito, se utiliza la universidad para el beneficio propio o de unos cuantos untados que rentabilizan las atalayas académicas, no para beneficio de la sociedad” (S). “Señores, vamos a hacer un poco de autocrítica. Abramos la universidad a la realidad del mundo laboral. Digámosle lo que es la verdad del mercado a los universitarios” (TE).

²¹ El discurso reconoce dicho hiato a veces como descripción general, aunque los matices también subyacen al valorar la polivalencia de determinados títulos, especialmente en las macroáreas de humanidades, ciencias sociales y jurídicas. V. gr. “...la mayoría de las carreras se les dan trabajo con una categoría profesional pero muy por debajo de sus posibilidades” (TE). “Los licenciados en empresariales, la mayoría, todos, hacían funciones administrativas, mientras que los licenciados en derecho apenas tenían cabida...con lo que se emplean en lo que pueden” (TE).

falta adecuativa, lo que a mi entender transmite una visión de normalidad en la percepción de dicho efecto rayana la percepción neutra del mismo, inclusive con una interiorización reificada del fenómeno con escasa fuerza valorativa.

Según lo expuesto, puede sostenerse con bastante verosimilitud la virtualidad credencialista del título universitario, extensible al rol desempeñado en sentido análogo por la institución que lo respalda acreditativamente. Bajo posiciones próximas quizás a un “neo-Keynesianismo educativo”, podría sostenerse la creación artificial de títulos para compensar las deficiencias económicas en la demanda agregada, con el doble efecto legitimador de un modelo social de estratificación credencialista bajo el paraguas de una mayor eficiencia en el trabajo y con el respaldo añadido de la propia institución académica²². Efectivamente, el discurso admite sin ambages el credencialismo de determinadas titulaciones, en especial aquellas que ostentan una mayor raigambre en la construcción social de su cualificación adyacente, concibiéndose asimismo como un medio auto-referente con vistas a trayectorias profesionales posteriores²³. No en vano, se admite sin ambages la valencia del título como mecanismo de selección de personal que agiliza los procesos de reclutamiento abaratando los costes²⁴. Pensemos además que las medidas de empleo selectivo (v. gr. régimen de subvenciones y bonificaciones) junto a las deficiencias que adolece el contrato ideado para regular las relaciones laborales de los universitarios (prác-

²² Más drástica y críticamente aún, Blaug llegaría incluso a sostener que el credencialismo es “una fachada concebida puramente para crear empleo para los profesores”, en “¿Dónde estamos actualmente en economía de la educación...” op., cit., p. 25. Sobre las posibles explicaciones teóricas en la política de las sinecuras (capitalismo credencialista, socialismo credencialista, keynesianismo credencialista, incluso abolicionismo), vid el estudio de Collins, “La sociedad credencialista”, cit., pp. 218 a 221.

²³ “Estamos ante un problema de cambio de mentalidad. A la universidad se va a buscar un título, y más principalmente en carreras como derecho. Eso explica que a mí no me interese escuchar al bufete de Garrigues, porque Garrigues no me va a aprobar las oposiciones, a mí Garrigues me da igual. Estoy hablando de mentalidad, esto es así” (P)/. Antes se venía a estudiar porque la universidad daba un título el título daba trabajo. También es verdad que entonces estudiaba quien estudiaba...pero es que el tema de la tradición pesa mucho en la universidad, cambiar entonces mentalidades cuesta mucho y en la universidad si me apuras mucho más...cambiar de mentalidad lleva mucho, mucho tiempo” (TE).

²⁴ “Cuando vas a una empresa en un proceso de selección y preguntas ¿quiénes son los titulados, te das cuenta que es una forma de seleccionar personal que abarata mucho los costos de selección. Luego, esos titulados trabajarán en otras cosas” (P). Pensemos que los procedimientos de búsqueda para la contratación de los trabajadores no sólo son costosos sino además, y sobre todo, socialmente conflictivos. El título es un fulcro aglutinante de numerosos filtros (edad, sexo, estado civil, resultados académicos etc) lo que es tanto como legitimar su empleo bajo sutiles criterios de equidad. En cierto modo, podríamos sostener que el credencialismo académico es un mecanismo homeostático que soslaya bajo un paraguas de racionalidad, eficiencia y equidad pública el sempiterno conflicto de intereses existente entre capital y trabajo.

ticas) confirman el hecho de hacer primar institucionalmente el fomento del empleo del titulado a costa de los aspectos sobre los que en puridad debiera pender su contratación. De ahí que al desdibujarse el principio de causalidad formativa, se refuerce la tesis credencialista como cosmovisión dominante del empleo egreso que sosteníamos en el planteamiento inicial de nuestro análisis.

2) Junto a los heurísticos descritos, se añaden otras cosmovisiones residenciadas ahora en el perfil del titulado universitario que retroalimentan esa visión peyorativa latente en el discurso. Empezaremos con una reflexividad muy presente en los mapas cognitivos de numerosos egresados y que en mi opinión ejerce una gran influencia en momentos clave de elección curricular o de selección de trayectorias profesionales y formativas. Lo denominaremos *“concepción cortoplacista de la realidad”*. Muy probablemente, los mensajes negativos que acompañan la trayectoria vital del universitario estén propiciando la asimilación de esquemas axiológicos coyunturales y presentistas de su propio estatus socioprofesional. Ante las dificultades para esbozar una contemplación positivo-proyectista de las situaciones, emergen actitudes que maximizan las ventajas circunstanciales o extreman temporalmente una situación coyuntural sin una asunción integral de responsabilidades y sin valoraciones lógicas del contexto real y de los escenarios venideros. Las concepciones derivadas de ese “déficit perspectivista” desembocarían entonces en ese afianzamiento en lo conocido, la “seguridad” o la “comodidad” inclusive, de ahí que el repliegue en lo inmediato o en el “estatus quo” pueda ser interpretado como una respuesta dialéctica a una situación de crasa incertidumbre. De hecho el fenómeno es harto elocuente entre la población joven en general y particularmente entre quienes detentan una titulación universitaria, donde como veremos subyacen numerosas paradojas.

La primera de ellas estriba en una crítica focalizada hacia la “actitud” dominante dentro de dicho colectivo. “Apatía”, “presentismo”, “abulia”, “acomodamiento”, “falta de iniciativa”, son objeciones muy compartidas en el discurso²⁵. A ese esquema axiológico se añaden además las pretensiones de

²⁵ “En mi facultad soy responsable (cargo académico) de gente de derecho, de empresariales, de económicas... y estoy notando una pasividad en la gente tremenda. Este año trajimos a la facultad a Garrigues, y sólo asistieron 12 personas, ojo, que estamos hablando de Garrigues, uno de los mejores despachos de ámbito nacional, con garantías de formación, master internacional etc. Vino también a nuestro centro Pryce, y regular... Por el contrario, llevamos a (otro banco local) y se llenó, sabiendo que ofrecen un sueldo mísero, precariedad, trabajo de nueve meses y luego a la calle. Esta mañana ha estado la CSS, una caja de ahorros en expansión que ha abierto oficina aquí...: sólo cuatro personas... Decepcionados. Traemos empresas interesantes, pero muy poca gente, muy poca gente... Sin embargo, cuando estemos el día de la graduación vamos a ver 250 personas, con becas rojas, naranjas... Entonces ¿qué es lo que pasa? ¿Lo tienen todo en sus casas?” (P).../“Comparto totalmente esa idea. Nosotros hemos dado charlas sobre

sinecura o el desinterés en la formación, ora cultural y universitaria, hasta el punto de criticar algunos académicos un pseudo-derecho de los alumnos “a no estar formados”²⁶. Todo lo cual activa un círculo retroalimentativo que parte de una sensación de desconfianza sobre un sistema en puridad formal y credencialista, revierte sinérgicamente en muchos aspectos de la educación superior, hasta servir incluso de base legitimadora para justificar el desinterés por la docencia entre los propios profesores universitarios.

Otra paradoja estriba en las resistencias que muestran los egresados para la movilidad geográfica. No es desconocida la falta de proclividad que detentan amplios segmentos de trabajadores para movilizarse pese a su dinamización y a los desequilibrios regionales existentes en nuestro país²⁷. Efectivamente son muchas y complejas las variables que determinan ese mayor o menor grado de disponibilidad locativa, sin embargo la evidencia empírica demuestra que hay una relación directa con el nivel de formación, la edad o la situación familiar. Precisamente el universitario aúna estos tres parámetros al ser el perfil que en teoría ostenta una mayor receptividad para asimilar el cambio geográfico, máxime al verse compelido a buscar empleo por vez primera tras la finalización de sus estudios. Pese a ello, empero, proliferan las opiniones que transmiten

yacimientos en varias carreras, en ciencias de la educación, relaciones laborales, derecho, y en efecto no tienen ni idea de lo que es la carrera ni del porqué la están haciendo. Cuando le hablas de un emprendedor, de un trabajador autónomo, de un empresario...les pregunto ¿qué estáis haciendo aquí, cuál va a ser vuestro futuro?. Y al final todo el mundo quiere hacer unas oposiciones o entrar en una institución que les dé una seguridad, tener un salario y un contrato estable (TE)...“Eso que señalas puede ser resultado de la política de empleo que se están desarrollando desde hace unos años” (P); Yo cada vez que hablo con ellos o hemos tenido una reunión a mí me da vergüenza: apáticos, les importa esto una leche, parece que ni si quiera te están escuchando...te incita a decirles: mire, si no le importa pues váyase. Un tema de yacimientos, se lo planteo así de claro, y les digo: señores: les he dado 460 profesiones de iniciativas posibles que no tenían antes ni idea...se los he hecho a conciencia para aburrirles, para que sepan las posibilidades que tienen...Pues como el que oye llover. Luego se acerca una chica que estaba estudiando ciencias del trabajo y te cuenta: yo tenía pensado montar una asesoría pero como estamos en período de crisis...Y yo le decía ¿pero chica, tú sabes cuál es realmente tu trabajo? Precisamente en la crisis es cuando vas a tener más trabajo, cuando van a producirse más despidos, cuando las empresas van a necesitar más asesoramiento para optimizar los rendimientos. Y quizás una de las claves es esa: enseñar al universitario lo que es la realidad, vamos a decirles lo que está pasando fuera” (TE).

²⁶ “Claro, pero es que son alumnos que no se leen un periódico, que no ven un telediario, pero eso sí, no se quitan de salir el fin de semana...” (P); “Efectivamente, son unos alumnos estupendos, pero no tienen formación ninguna... y no solamente eso: tienen asumido el derecho a no estar formados; no quiero estar formado, no me da la gana (P). “Piensan: yo pago mi matrícula, vomito lo que Vd ha dicho en clase y ya estoy aprobado, ya está, no me complique la vida, nada más...Y eso que estamos hablando de buenos alumnos” (P).

²⁷ Sobre estos extremos, vid Alemán Páez F. “La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico”, Ed. Tecnos, Madrid, 2001, en espec. pp. 26 y 39.

una sensación contraria a dicha hipótesis y que confirman las resistencias movilizadoras de los universitarios más allá de ciertos radios de acción, generalmente bajo la proximidad referencial de la población originaria o el contexto conocido²⁸, lo cual acaba asociándose a una “cultura proteccionista” y al papel ejercido en este terreno por las redes familiares²⁹.

Para finalizar, y en esta misma línea de objeciones críticas, el discurso identifica otra imagen poco favorable consistente en la falta de una “mentalidad emprendedora” en el perfil de universitarios. Se trata de una idea muy latente en las narraciones vertidas por los sujetos y expertos examinados, los cuales le atribuyen un destacado protagonismo ya por la prevalencia de un tejido micro-empresarial en nuestro sistema de relaciones laborales o por tratarse de un valor que “prima vacie” debería subsistir idiosincrásicamente en el titulado superior³⁰. Con todo, la cosmovisión descrita revierte negativamente en ambos

²⁸ “Está muy bien la movilidad cuando hay posibilidades, pero claro, si no las hay esas posibilidades... Yo mismo en clase observo lo que pasa con los alumnos. Les pregunto ¿Vosotros qué distancia estaríais dispuestos a recorrer para cambiar de ocupación? Nosotros 100 kms, responden en la mayoría de los casos; en esa distancia no hay demasiados problemas ¿Cuánto queréis ganar? ¿Qué es lo que haríais para completar una formación que no tenéis? Al final te encuentras que ellos mismos no contemplan, no ven la posibilidad que se les está ofreciendo, porque van a los 1000 Euros. Entonces les digo ¿Tu no te irías a Huelva a ganar 1300 Euros? Te dicen, no porque hay que comprarse el coche, el piso, hay que hipotecarse, alquilar es tirar el dinero etc... (P); Ocurre que durante la vida del taller de empleo salen puestos de trabajo pero la gente no se quiere colocar, porque hay que moverse” (TE).

²⁹ “Hay un entorno que induce a ver las políticas laborales jodidas porque no hay un espíritu de moverse debido a otros condicionamientos. Eso es una cultura que hemos creado entre todos, cultura muy proteccionista, y luego hay un entorno que no facilita el traslado o la adaptación. Ojo, que estamos pensando en distancias que están ahí al lado” (P). Algunas opiniones sostienen a su vez la existencia de rigideces de sesgo funcional en determinados segmentos de egresados, que llevaría a un estrechamiento de las posibilidades de empleabilidad abiertas por el propio título. P.ej: “La mentalidad es esa: he estudiado derecho, tengo smoking, y sólo trabajo en una oficina o un bufete, así es como se ven, eso es lo que tenemos aquí. Gente que incluso cuando va al paro no piensa en lo que quiere ser. No les importa. Ellos se van a ver en su profesión. Fijaros cuando van a la oficina de empleo. Se presentan: soy titulado. Se les pregunta ¿Vd. a qué se quiere presentar? Sólo algunos que ya son más avispados van poniendo que pueden ser administrativos si tienen esa carrera. Pero la mentalidad que tenemos es: yo cuando salga voy a trabajar en lo que he estudiado...aquí me quedo y además aquí cerca. Por eso, por ejemplo, durante mucho tiempo las profesiones de derecho se llenaron de hijos de abogados, que creían que iban a terminar en el bufete...Pero aquí nadie piensa en trabajar de cualquier cosa... porque aquí lo tengo en casa, porque aquí tengo mi coche, porque aquí tengo mi dinero para el fin de semana y si no lo tengo se lo da el padre para que no sea menos...” (TE).

³⁰ “Nosotros hemos hecho un estudio sobre la mentalidad de los jóvenes en el tema de emprender. En la secundaria, la mentalidad que tienen esos chavales de 15 o 16 años en el futuro vemos que dependiendo del territorio hay una diferencia abismal, pero está claro que no existe mentalidad emprendedora desde el principio” (TE)/ “Los universitarios no emprenden. La mentalidad de sacar la carrera al mismo tiempo que se trabaja...yo recuerdo haberme sacado la carrera mientras trabajaba, pero eso hoy no existe; lo que existe es eso: vamos a la universidad,

aspectos. El déficit de la “voluntad visión”, además de tamizar peyorativamente el estereotipo del universitario, trasciende al mismo infiriendo una sensación de “diletantismo empresarial y profesional”. La falta de iniciativa emprendedora, con la fuga de empresas o la pérdida de su protagonismo estratégico en el tejido productivo, son, entre otras causas y preferencias condicionadas, factores que propician el “escape” de los alumnos fuera de sus distritos originarios, pudiendo influir con bastante probabilidad en la selección del campus donde cursar los estudios superiores y en las decisiones formativas posteriores una vez que son finalizados. Pensemos que el seguimiento de una formación complementaria será una dinámica revalorizable con la implantación del grado y del postgrado, pudiéndose hipostasiar la elección de otras ofertas formativas extra-muros de la universidad presencial.

4. EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS: UN ANÁLISIS DE CASO

El análisis cualitativo antes expuesto encuentra un útil contrapunto metodológico con su complementación cuantitativa. Se trata de mostrar la casuística que envuelve al titulado como fuerza de trabajo descomponiendo su situación analíticamente mediante un elenco de variables. Nos apoyaremos entonces en un *estudio de caso*, acometido bajo la iniciativa del instituto municipal de desarrollo económico y empleo del Ayuntamiento de Córdoba y con el apoyo académico de la institución universitaria de dicha capital, que se personificó en un equipo de profesores de distintas áreas de conocimiento. El universo muestral estuvo compuesto por egresados con al menos tres años de antigüedad en el mercado, procedentes del conjunto de titulaciones oficiales. Las poblaciones, debidamente estratificadas por macroáreas, estuvieron formadas por 2434 y 2062 personas, escogiéndose dos cursos académicos de comparación temporal, mientras que la recogida de información se realizó por vía telefónica y telemática a través de un protocolo previo³¹. Aunque se trata de una radiografía particular que responde a un contexto bien definido, se infieren conclusiones y

convertirla en aparcadero, sacarnos unas oposiciones” (TE)/ la mentalidad emprendedora es mucho de educación, de conciencia” (EA)/; “El espíritu empresarial no se improvisa. Jefes con mentalidad managerial los hay en Madrid, Barcelona o Estados Unidos. Pero es fruto de generaciones. Tiene que mamarse desde niño” (TE).

³¹ La obra, dirigida por el Prof. Navarro Nieto y coordinada por la Pfra Ceular Villamandos, llevó por título “Universidad y Empleo (Análisis del empleo, desempleo y subempleo de los egresados de la Universidad de Córdoba)”, 2007 (358 págs.), mientras que los cursos de referencia correspondieron a los años 2001/02, y 2002/03.

situaciones hipotéticamente generalizables al conjunto de titulados españoles. Así, y a modo de contrapunto comparativo, la universidad española cuenta hoy día con 73 instituciones con capacidad legal para desarrollar actividades docentes e investigadoras. Entre el catálogo de titulaciones ofertados (140), prevalecen las enseñanzas técnicas (con 59 títulos, muy diversificados por especialidades), seguidas de las ciencias sociales y jurídicas (31), humanidades (26), experimentales (15) y ciencias de la salud (9)³². El porcentaje de alumnos matriculados (1.272.222 estudiantes, frente a 165.000 egresados –curso 06/07-) se distribuyen por este orden de la siguiente forma: ciencias sociales y jurídicas (47%), ciencias de la salud (27.5%), carreras técnicas (9.1%), humanidades (8.8%) y experimentales (7.6%). Como tendencias equiparativas, el macroárea de las ciencias sociales integra los títulos más demandados debido a su polivalencia y a sus menores tasas de desempleo, se asiste a una pérdida relativa de las titulaciones técnicas pese a mantenerse su demanda, aumenta el peso específico de las titulaciones integradas en ciencias de la salud, mientras opera una disminución porcentual de alumnos de nuevo ingreso en humanidades, carreras técnicas y experimentales³³. Con estos datos, utilizaremos algunas de las conclusiones del análisis local al trasluz de mi participación en dicha obra y lo reconduciremos a las hipótesis que venimos manteniendo a lo largo de este trabajo, añadiendo por supuesto las reflexiones pertinentes en cada caso concreto.

4.1. Aspectos coyunturales del egreso y posible estructuralidad

El análisis referenciado pretendió extraer una radiografía general sobre la inserción de los titulados en el tejido productivo, de ahí que se arbitrara un primer bloque de preguntas para cotejar la forma como se canaliza dicha transición. Tratándose de un estadio coyuntural, se indagó en el tiempo que llevarán trabajando, el plazo que requirieron los alumnos en encontrar ocupación, o las dimensiones de las empresas,

1) Las respuestas obtenidas a la primera pregunta ofrecieron un grado de inserción en general positivo de los titulados superiores. Los cursos académicos examinados revelaron porcentajes comprendidos entre el 71.9 % y 66.8 % de alumnos empleados tras finalizar sus estudios. La objeción residiría quizás en la disminución de cinco puntos porcentuales en tan corto espacio de tiempo comparativo, lo que en términos de capital humano corrobora la pérdida del

³² Cfr. “La Universidad Española en Cifras. 2008”, Dtor. J. Hernández Almenteros (CRUE), pp. 36 y ss.

³³ “La Universidad Española en cifras...”, ult., cit., p. 60.

peso específico del universitario como grupo privilegiado de inserción. Disecionando las cifras por razón de *género*, se detectaron diferencias muy significativas en la proporción de hombres y de mujeres en paro pues éstas últimas superan ampliamente a los primeros en quince puntos porcentuales (39.6 % frente a 24.9 %, respectivamente), reproduciéndose el mismo desfavor que adolece la mujer a nivel general como grupo vulnerable de inserción.

Mayores son los matices al analizar la empleabilidad de los egresados por *macroáreas*. La heterogeneidad impregna dicho apartado debido a la casuística dimanante de la titulación de origen y a la multitud de variables que entran aquí en juego, sin embargo subsisten diferencias de rango en la inserción laboral según la formación originaria y el título académico. El primer nivel, que correspondería a un nivel bastante alto de empleabilidad, se encuentra en las enseñanzas técnicas, con porcentajes que rozan el 90 % de inserción -cuando no la totalidad- en las titulaciones de dicha macroárea. El segundo nivel, que correspondería a un grado alto de empleabilidad, se ocupó por las ciencias de la salud, cuyas titulaciones rondan el 80% de inserción. En un nivel medio-alto se ubicaron las macroáreas relativas a las ciencias experimentales así como las ciencias sociales y jurídicas, existiendo empero títulos específicos que detentan un nivel de empleabilidad próximo a niveles óptimos (v. gr. licenciado en ciencias ambientales, psicopedagogía, relaciones laborales, o ciencias del trabajo). Por el lado contrario, y con un grado insuficiente de inserción laboral, se encuentran las humanidades, cuyos porcentajes se encuentran muy por debajo de la media general del empleo egreso.

Como datos complementarios, resaltaríamos dos consideraciones. La primera estriba en la falta de relación detectada entre el expediente académico del egresado y su inserción posterior en el mercado local de trabajo. Ya vimos que no hay correlaciones significativas entre el tiempo invertido en encontrar trabajo a tenor del expediente académico, y que las empresas tampoco otorgan un especial relieve a la universidad donde se cursaran los estudios originariamente (v. gr. informe Cheers). Ello lleva a pensar otros factores, esto es, de orden psico-social, relacionales, o referidos a la propia personalidad, a los que se atribuye una mayor valencia en la contratación del titulado, sobremanera si consideramos el relieve de la autocandidatura dentro de las estrategias de búsqueda usadas por los universitarios, pasando a un segundo plano el credencialismo formal del expediente académico³⁴. Las segundas consideraciones

³⁴ En efecto, la autocandidatura acaparó el 25.13% de las respuestas obtenidas cuando se preguntó a los alumnos la estrategia seguida de búsqueda de empleo, a ella le siguieron los contactos personales (21.77 %), los anuncios en medio de comunicación (17.83 %), y otros (11.23 %) (p. 25 del informe). Sobre la relevancia tendencial de la personalidad en la contratación del titulado a nivel comparado, vid el análisis de Jim Allen y Rolf Van der Velden "La tran-

giran sobre el grado de inserción profesional que suelen detentar las titulaciones de reciente credencialización oficial. En nuestro caso, el número de contratos aumentó porcentual y comparativamente en aquellos títulos de implantación más reciente, como por ejemplo ciencias del trabajo, enología o tecnología de los alimentos. Por consiguiente, la novedad curricular de un título parece erigirse en un elemento estratégico que catapulta su impacto en el mercado de trabajo y que facilita la asimilación laboral de los nuevos universitarios en el tejido productivo y su inserción ulterior.

2) Otra pregunta examinó el tiempo que llevaban trabajando los titulados universitarios. Los cursos examinados infirieron cifras comprendidas entre los 30.2 y 25.5 meses como duración media del alumno en su trabajo actual, apuntando los datos más significativos a las titulaciones de enfermería, tecnología industrial, psicopedagogía, derecho, relaciones laborales o ciencias del trabajo. Se trata pues de indicadores que infieren una valoración general positiva, considerando claro está la situación de iniciación profesional que caracteriza el estatus sociolaboral del egresado. La advertencia quizás estribe en los cinco puntos porcentuales que difieren la temporalización de la encuesta pues evidencian una bajada muy llamativa de dicho indicador en apenas una bianualidad académica, lo cual corrobora la tesis que venimos manteniendo acerca de la pérdida del peso estratégico del empleo egreso universitario en términos de capital humano.

3) Otro epígrafe interrogó a los egresados el tiempo que tardaron en encontrar ocupación. Sabemos que la primera dificultad con que tropieza el colectivo de jóvenes en general, y particularmente los titulados universitarios, estriba en *las modalidades posibles de transición a la vida adulta*. En Europa predominan cuatro básicas: trayectorias de bloqueo en la inserción, lo que configura una fracción muy importante de jóvenes potencialmente excluidos; trayectoria de retraso en la emancipación, debido a un mercado laboral que prima la precariedad y la rotación; trayectoria de aproximación sucesiva; y trayectorias de éxito precoz³⁵. A la luz de este planteamiento, y reconduciéndolo a nuestro objeto analítico, hipostasiamos la existencia de un modelo egreso caracterizado por su *trayectoria en precariedad, sobrecualificadora, saltuaria, y mediante aproximación* sucesiva. Efectivamente, la transición desde la educación superior al empleo, y en concreto el período de búsqueda de trabajo, es un problema

sición desde la educación superior al empleo”, en la obra col (coords. Jiménez Aguilera/ Sánchez Campillo/ Montero Granados) “Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa. La encuesta Cheers”, Universidad de Granada, 2003, p. 78.

³⁵ Vid. al respecto, Buedo JA. “Jóvenes sin empleo”, en la obra col. “Tendencias en desigualdad y exclusión social (coord.. Félix Tezanos), Editorial Sistema, Madrid, 1999”, pp. 326 y 327.

neurálgico que condiciona la inserción de los titulados “ex ante” y “ex post” a su encuadramiento profesional. Cuanto más tiempo pase el universitario en paro más aumentan las probabilidades primero de permanecer en dicha situación de inactividad, de hecho la evidencia empírica demuestra el riesgo que soporta dicho colectivo para “desengancharse” del mundo laboral renunciando a buscar empleos activamente tras un tiempo sin solución práctica o sin encontrar una vía adecuada a las aspiraciones legítimas de un alumno de formación superior. Pero ese riesgo de vulnerabilidad potencial, insita como digo en nuestro colectivo, guarda una conexión inmediata con la aceptación de ofertas sobrecualificadoras. Estar “cansado”, “harto de buscar trabajo”, “decepcionado”, “defraudado con la formación recibida” o el “tiempo perdido” aparecen con frecuencia en los análisis cualitativos de dicho grupo³⁶. Pienso además que estas expresiones de gran poder heurístico pueden operar a modo de mapas conceptuales proclives al subempleo del universitario, ora en puestos poco -o nada- relacionados con el título, ora en vacantes que exigen un nivel formativo muy inferior a la cualificación realmente poseída.

Así las cosas, el tiempo medio que tardaron los universitarios en encontrar trabajo osciló entre los 9.58 y 5.16 meses en los dos años académicos estudiados, dando un tiempo medio de búsqueda de 6.8 meses³⁷. Cursar una formación superior presenta pues en nuestro caso un grado de interconectividad satisfactorio entre los niveles de inserción laboral con respecto al credencial académico. Ahora bien, la transición al empleo presentó alguna casuística particular según las macroáreas y titulaciones, pudiéndose distinguir de nuevo diferencias importantes en el tiempo de búsqueda conforme a dichas variables cualificacionales. El nivel de transición más rápido está, por ejemplo, en las enseñanzas técnicas, con una media de 4.11 y 3.21 meses de tiempo de búsqueda durante una bianualidad comparada, sobresaliendo aquí títulos cuya inserción resulta especialmente rápida (p. ej. I.T. Minas, I.T. Industrial, con apenas un mes promedial de espera). Las titulaciones de ciencias de la salud también tienen un nivel óptimo transicional (4.22 meses), siendo medicina y veterinaria las titulaciones con menor tiempo de búsqueda (1.63 y 3.49, respectivamente). Las ciencias sociales y jurídicas, junto a las ciencias experimentales, presentan tasas aceptables en las respectivas modalidades de transición, detectándose asimismo plazos breves de egreso en títulos imbricados con aspectos organizacionales de la actividad empresarial (p.ej. ciencias del trabajo o relaciones laborales, cuyos tiempos de búsqueda se reducen a 2 y 5.13 meses, respectivamente). Por el lado

³⁶ Para cotejar este extremo comparativamente, me remito a mi estudio “Grupos vulnerables. Procesos de formación y políticas sociolaborales”, op., cit., p. 103.

³⁷ “Universidad y empleo...”, p. 23.

opuesto, las humanidades adolecen de modalidades de transición mucho más dilatadas, duplicando y sobrepasando algunas licenciaturas la media general del mapa de titulaciones.

4) El estudio también abordó el egreso de los universitarios tomando como variable referencial el tamaño de la empresa. Sabemos la preeminencia que detentan las empresas de pequeñas y medianas dimensiones en el tejido económico español, regla ésta corroborada en nuestro mercado local puesto que el empleo se concentra prácticamente en unidades organizativas que tienen entre 1 y 20 trabajadores. No en vano, la absorción de universitarios prevalece en tales estructuras, sobremanera los egresados de ciencias sociales y jurídicas, cuyas redes a través de asesorías o bufetes es probable que absorba un gran número de perfiles provenientes de tales ramas. Ello contrasta con las titulaciones provenientes de enseñanzas técnicas, las cuales tienen una mayor presencia en empresas de mayor tamaño y que sobrepasan el centenar de trabajadores en plantilla.

4.2. Condiciones básicas de trabajo

El informe objeto de análisis dedicó un apartado a las condiciones basilares de trabajo de los universitarios, en la medida que proporcionan una idea nuclear del estatus profesional de dicho colectivo y de su posición de rol como fuerza sociolaboral. Para ello se indagó en la duración de los contratos, el tiempo de trabajo y el régimen salarial.

1) El primer bloque de preguntas interrogó el tipo de actividad desempeñada y la duración temporal de los respectivos contratos. Como dato destacable, habría que empezar apuntando la distalidad existente entre la proporción de titulados superiores que desempeñan su actividad por cuenta propia y los que desarrollan sus cometidos por cuenta ajena (con una "ratio" de uno a nueve, respectivamente). A su vez, dentro de la segunda variable, un 15.8 % de los encuestados declaró ser funcionario, un 31.5 % detentaban un contrato indefinido, mientras que un 37.3 % de universitarios formalizaron sus relaciones laborales mediante un contrato temporal. Según estos parámetros, se observa que la función pública absorbe cohortes muy altas de titulados, tratándose de un destino con un peso específico en las opciones profesionales del egresado cuando finaliza su formación académica.

La temporalidad es con contundencia el mayor de todos los indicadores, predominando además aquí las modalidades contractuales que propician una situación circular y recurrente de precariedad. Colacionemos antes el perfil profesional y las modalidades contractuales utilizadas en el empleo de los universitarios. Partamos de la base que el egresado pertenece a un grupo que accede por primera vez al mundo profesional abocadamente y sin experiencia

previa. Dentro de las modalidades de contratación contamos con tipos jurídicos que en verdad tienen como destinatarios naturales a los universitarios, siendo el contrato en prácticas el subtipo destinado a canalizar teóricamente la inserción de quienes ostentan una cualificación superior cubriendo el déficit dimanante de su falta de experiencia práctica, pero junto a ello coexiste otra variedad de contratos con la coyunturalidad y temporalidad como características análogas. Así, y en efecto, la encuesta evidenció un alto número de contrataciones temporales con la tríada obra- servicio/eventual/prácticas como modalidades preferidas por las empresas para formalizar sus vínculos profesionales con nuestros egresados. Salvo las ciencias sociales y jurídicas, la temporalidad aumenta en términos comparativos en casi todas las macroáreas, haciéndolo incluso en aquellos títulos donde dicho rasgo no ha estado tan presente hasta ahora, como por ejemplo ciencias de la salud o ciencias experimentales, hasta el punto de aumentar en las enseñanzas técnicas o, incluso de forma mucho más acuciada, en las humanidades. Bien es cierto que la encuesta ofreció alguna base para presumir la conversión de contratos temporales en indefinidos al albur de las provisiones impulsadas mediante las últimas reformas legislativas, sin embargo la duración temporal media de los contratos osciló entre once y doce meses, lo que junto al aumento porcentual de la temporalidad erige a la precariedad en rasgo tipológico de egreso entre los alumnos de nivel terciario.

Según lo expuesto, podría sostenerse la tesis que el mercado está dibujando una idea del universitario como “*élite de reserva*” hasta el extremo de enquistarse como rúbrica caracterizadora de dicha fuerza de trabajo. Es sabido que el régimen jurídico de las modalidades contractuales junto a su parca complementación en la negociación colectiva abre las puertas para la precarización socio-profesional del titulado, pero si a ello sumamos la compulsión del joven a su pronta inserción socio-laboral y añadimos la detracción a la contratación estable por las empresas, el resultado concluye un panorama demasiado permisivo que revierte peyorativamente en el estatuto jurídico del egresado superior. En efecto, la investigación evidenció una desvirtuación del modelo-tipo previsto institucionalmente para la contratación de dicho perfil, no siendo anecdótico el incumplimiento empresarial del principio de causalidad formativa inherente al contrato en prácticas, tal como veremos seguidamente. Y es que lejos de su virtualidad recualificadora, dicha modalidad parece utilizarse más bien como mecanismo de prueba o como filtro de selección del universitario. En otras palabras, el contrato en prácticas no está operando como puente de empleo ordinario del universitario, pudiéndose pensar en situaciones de *retorno circunvalar* del egresado al mercado de trabajo mediante circuitos de movilidad internos y recurrentes, inclusive su vuelta al desempleo con una escueta experiencia profesional una vez agotados los incentivos económico-fiscales de los que se hayan beneficiado las empresas con motivo de su contratación.

2) En lo que concierne al tiempo de trabajo, el estudio evidenció una prevalencia de la jornada completa frente a la jornada a tiempo parcial (80.5 % y 19.5 %, respectivamente). La primera aumenta proporcionalmente a medida que se amplía la dimensión de la empresa, mientras que el tiempo parcial repunta en la educación, las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, la administración pública, o el comercio.

3) Mayores inferencias pueden extraerse del régimen salarial de los titulados superiores ya que al desagregar las respuestas se obtienen situaciones dispares en la capacidad adquisitiva del colectivo. Aun existiendo varios niveles de retribución, sobresalen dos grandes bloques remuneratorios, con los 18.000 euros (anuales) como indicador referencial de segmentación retributiva. Esa cifra enuclea el perfil evaluativo del universitario como fuerza de trabajo pues de hecho se condensa en esa franja el nivel salarial con el que suele retribuirse a la mayor parte de los egresados de dicho campus. También hay que destacar el peso específico de los “*mileuristas*” dentro de dicho grupo, hasta el punto de enuclear un importante segmento poblacional dentro del umbral “*menos de 9000 euros*”. Igualmente ilustrativas fueron las diferencias de los niveles adquisitivos de los egresados por macroáreas o titulación de origen, pues mientras las enseñanzas técnicas y las ciencias de la salud presentan un tratamiento salarial ventajoso, las ciencias jurídicas y las humanidades son retribuidas en menor cuantía. Aparte de todo esto, se confirman las desigualdades retributivas por razón de género, minorando la presencia de mujeres a medida que se asciende salarialmente por niveles económicos.

Con estos datos, el *empobrecimiento económico* de los universitarios se erige en una evidencia empírica más que persuasiva. En efecto, los puntos débiles enumerados ahondan el fenómeno “sobrecualificador” del cual es objeto nuestro colectivo, además de inferir *prácticas explotadoras inaceptables* con un nivel superior de cualificación académica, máxime si adicionamos los focos potenciales de insatisfacción psicoprofesional ya enquistados infraestructuralmente en la base de dicho grupo. Coincidiendo con otros estudios y observatorios de empleo, puede pues aseverarse que la universidad está generando una mano de obra infraremunerada y con tendencia a su paulatino abaratamiento, confirmándose la caída salarial de los titulados superiores incluso entre aquellos perfiles que disfrutaban de un estatus beneficioso en el conjunto de dicho colectivo³⁸.

³⁸ Así se asevera en un estudio de la Universidad de A Coruña realizado entre los años 2000 y 2006, el cual pone de relieve que el 67 % de los arquitectos e ingenieros superiores graduados en dicho distrito en el 2006 logró un primer empleo con un sueldo algo superior a los 1200 E, mientras la inmensa mayoría de sus egresados no llegan a mileurista. Paralelamente, la insatisfacción sociolaboral se infiere cuando el 70% de los egresados que trabajan está buscando otro empleo.

4.3. Irregularidades y anomalías en la actividad laboral de los egresados universitarios

Otro punto del análisis examinó las anomalías detectadas en el estatuto jurídico-laboral del egresado universitario. Nada más diseñar la investigación sospechamos la posibilidad de que tales prácticas irregulares fuesen algo más que un fenómeno puntual en el empleo de dicho colectivo. La hipótesis de partida nos llevaba a presumir incluso su contumacia en los estadios por los que discurre la relación de trabajo, ora en los momentos genéticos de estipulación contractual, durante el desarrollo funcional de la prestación y en los momentos finales o resolutorios del vínculo, sin descartar además el refuerzo de tales usos anómalos a medida que se desarrolla la relación profesional con el despido, acto resolutorio, o, sin duda mucho más verosímilmente, la amenaza de no prorrogarse el contrato como elementos de presión utilizados por las empresas para coaccionar de forma abierta o soterrada el estatuto laboral del universitario. Y es que dicha praxis acaba asociando al final su perfil con una idea de recurso productivo sobremanera proclive a la sobreexplotación y al subempleo. La multivalencia del título lleva a concebirlas como una fuerza de trabajo “meta-utilizable”, *ultra-disponible* y supeditada a las necesidades más coyunturales de organización empresarial, habida cuenta de la compulsión económica que empaña las situaciones sociolaborales de egreso académico, lo que a mi juicio revierte negativamente en la rotulación resultante atribuida a dicha categoría sociolaboral.

A nivel metodológico, optamos por adicionar unos ítems completados mediante análisis cualitativos, de suerte que las respuestas descritas de propia mano por los sujetos solventaran las hipótesis formuladas, cuya información tradujo el siguiente cuadro de denuncias:

1) El primer bloque de objeciones incidieron en la *precariedad* que rodea el estatuto profesional del titulado universitario: “contratos de muy corta duración”, “duración/inseguridad laboral”, “inestabilidad laboral”, fueron expresiones muy reiteradas en las críticas del colectivo. Como motivaciones de fondo, se adujeron los “contratos precarios”, la “falta de renovación”, y en general la “política de contratación” de las empresas, sin faltar además las denuncias de tales prácticas en el seno de la administración pública (v. gr. “contratos diferentes en empresa pública”). En definitiva, la muestra infirió una *utilización desviada* del empleo egreso con elusiones de los compromisos formativos y prácticas fraudulentas de la legislación, pudiéndose hipostasiar la generalización de tales presunciones en muchos más segmentos del colectivo egreso.

2) Igualmente relevantes fueron las inferencias acerca del *subempleo* de los titulados. La encuesta puso de manifiesto las disociaciones existentes entre el

puesto que ocupa el egresado y el trabajo acometido en la práctica. El universitario reconoce sin ambages el hecho de “ser contratado para funciones distintas”, la realización de “trabajos que no le conciernen”, el hecho de “trabajar como administrativo con beca de investigación”, incluso el dato de no existir “ninguna relación con mis estudios” académicos. El “principio de correspondencia función-categoría” se quiebra por tanto con suma frecuencia en el trabajo de los egresados, pudiéndose de nuevo presumir que las disociaciones entre los aspectos formales y materiales de la relación laboral se extiendan mucho más allá del universo examinado.

3) Tampoco faltan apreciaciones sobre las insuficiencias del componente *formativo* que en principio caracteriza el empleo de los universitarios. Los déficits prácticos y de formación, los fallos e incluso lagunas funcionales arrastrados desde el sistema reglado de enseñanza, o la “contratación en prácticas para ahorrarse dinero”, fueron aspectos igualmente denunciados por el alumno de nivel terciario. A veces, se atisbaron explicaciones complementarias internas y externas a la propia empleabilidad del colectivo: desde la existencia de un “sistema educativo defectuoso”, los déficits en “formación”, hasta la “no inversión en recursos” por las empresas. Pensemos que esta concepción residual del elemento formativo que encuadra al universitario en condiciones no idóneas para materializar la cualificación poseída acaba desnaturalizando el papel del título como pasarela institucional de acceso al mercado laboral, de ahí que lo consideremos como una preocupación de primer orden debido a la demanda venidera de perfiles de alta cualificación, máxime cuando mantener la calidad educativa, mejorar su eficiencia aumentando la carga docente y sin incrementar además sustancialmente el gasto universitario (el socorrido y falaz argumento del “coste cero”) encierra un silogismo inválido de antemano³⁹.

4) Más contundentes fueron la tipología de *irregularidades* advertadas en la muestra. Según veremos, la población encuestada fue bastante prolija en el reconocimiento de tales prácticas describiendo una densa enumeración de anomalías. Pienso al respecto que su explicitud debe subrayarse en tono de especial advertencia, no sólo en términos cuantitativos, esto es, en cuanto al listado de denuncias en sí, sino también, y muy especialmente además, en términos cualitativos considerando la entidad de la irregularidad en cuestión, pues se trata de un catálogo de anomalías que acaban desdibujando el estatuto jurídico del egresado superior junto a la construcción social de su cualificación, rol resultante inclusive.

a) Sobresalen en primer término un elenco de irregularidades relativas al estatuto laboral del universitario acompañadas de un cuadro sobremanera

³⁹ Sobre tales objetivos, y las cifras barajables para un aumento racional y equitativo del gasto universitario, vid Informe de la OCDE, op., cit., p. 2 y 16.

elocuente de prácticas fraudulentas. A modo de ejemplo, se reitera el hecho de “no tener” o “no cotizar en la seguridad social”, “no estar asegurado todas las horas”, no encontrarse “dado de alta”, incluso el desempeño más espurio de la actividad laboral “sin contrato y sin seguridad social”.

b) Conectado con lo anterior, hay que resaltar el desconocimiento que hacen gala algunos universitarios acerca del tipo de contrato utilizado para formalizar su relación profesional. Una gran mayoría reconoce no saber cuál es su régimen contractual, hasta el punto de no poseer una copia de los documentos, lo cual resulta sobremanera paradójico entre dicho grupo⁴⁰. Bien es cierto que la ignorancia más lega sobre el estatuto profesional que les une a la empresa puede encontrar una cierta explicación en las prácticas intermediadoras utilizadas cuando fueron contratados. Pensemos en asesorías a las que se encarga la formalización de tales relaciones jurídicas y que en muchas ocasiones no acaban entregando la copia del contrato. Sea como fuere, son prácticas inadmisibles para la institución universitaria aun sobrepasando su ámbito formal de responsabilidad, pues a la postre devalúa el rol sociolaboral del alumno de nivel terciario. De ahí el relieve que atribuimos a este elenco de anomalías, primero porque impiden que el universitario tome conciencia de sus derechos y obligaciones más elementales, y porque además suponen una espoleta añadida para la precarización y el subempleo del colectivo en su conjunto.

c) Un tercer bloque de irregularidades incidió sobre los dos aspectos medulares de la relación laboral: jornada y régimen retributivo. En cuanto a lo primero, se apostilló el hecho de “trabajar demasiadas horas”, “muchas horas”, o “más horas de las que pone el contrato”. Y en cuanto al segundo aspecto, se apuntó cuestiones tales como el “retraso en el cobro” del sueldo o el “incumplimiento del contrato en pago de honorarios”.

d) Finalmente, otras anomalías aludieron al incumplimiento de la normativa preventiva, la no explicitación de las condiciones materiales de trabajo, o la “falta de equipamiento”, sin faltar denuncias de prácticas discriminatorias por razón de género.

5) El último bloque de apreciaciones críticas examinó el grado de *insatisfacción laboral* detectado en la población egresada. Una valoración conjunta de las anomalías antes expuestas dibuja un panorama profesional tan relativizado como peyorativo, lo cual refuerza muchas de las hipótesis que hemos venido sosteniendo a lo largo de este estudio. La evidencia cualitativa va adjudicando

⁴⁰ El cambio de contrato, la sustitución, o el contrato a cargo de proyecto fueron las razones aducidas sobre dicho desconocimiento, sin embargo, y sorpresivamente, el mayor porcentaje de respuestas aumentó en los universitarios que, sobre el papel, ostentan más elementos de juicio para formarse una opinión fundada de dicho extremo (p. ej. entre quienes respondieron la pregunta, el 62% reconocía poseer una formación en ciencias sociales y jurídicas).

un peso demasiado notorio a la insatisfacción laboral entre los alumnos de nivel terciario, de ahí que si combinamos esta apreciación con el mapa de irregularidades antes descritas se confirma el sentido que atribuimos a la trayectoria de egreso de nuestros universitarios, y que calificamos en términos de precariedad, credencialismo, sobrecualificación, de manera saltuaria y mediante aproximación sucesiva. Para empezar es llamativo que nos encontremos con apreciaciones pronunciadas en un sentido apodíctico, pues abundan los juicios aparentemente “neutros” pero que sin embargo evidencian una valoración especialmente crítica de rechazo. El caso más claro está en un tipo de respuestas que infieren una *disconformidad omnisciente* con aspectos tan nucleares como “el horario”, “el sueldo”, “las guardias”, el “número de horas”, o los niveles de “responsabilidad”. También subyacen expresiones insatisfactorias con el tratamiento conferido por el mercado al perfil universitario. La “infravaloración profesional”, el trabajar “muchas horas sin fijeza”, o el hecho de ser “trabajadores muy poco valorados” infieren con rotundidad esa percepción peyorativa. No menos elocuentes son las manifestaciones vertidas en tono maiestático (críptico a través de la expresión de disconformidad con “todo”) incluso “reificativo”. Y es que nuestros alumnos muestran su rechazo con el “orden de contratación”, con las “listas de espera”, con “el ambiente general de trabajo”, o con el propio “sistema”, combinando así una sensación de descontento general junto a una asimilación apática y conformista de tales situaciones.

5. CONCLUSIONES Y LÍNEAS POSIBLES DE ACTUACIÓN

Finalizaremos con unas conclusiones que apostillan los aspectos más significativos del análisis contextualizándolos, asimismo, dentro del marco de debilidades que adolece el sistema universitario en su conjunto. Nuestras recapitulaciones, que también hemos querido concebirlas a modo de críticas para la reflexión institucional, parten de una visión minusvalorada del universitario al trasluz de la menor rentabilidad deparada tendencialmente a dicho perfil. Sabemos las dificultades que entrañará devolver el prestigio que merece la formación superior con los impedimentos que lastran su avance, cuando no su resistencia para ser removidos internamente. De hecho, los cambios didácticos y metodológicos del EEES sólo son la punta del iceberg de otras muchas *rémoras*, que van desde estructuras clónicas de la oferta educativa generada inercialmente mediante tirones y sin complementariedad institucional, el diseño de planes de estudio prehipotecados por fagocitación de parcelas o puro reparto de poder, la vocación colegial de los recursos humanos tan poco dada a intrusiones externas, la “gestión amateur” empero profesionalizada de los cargos académicos, las concepciones pseudo-vasalláticas de cátedras y escuelas, la

externalización de muchas actividades asimilables mediante recursos internos (especialmente en infraestructuras informáticas), o, en fin, la autocomplacencia del sistema en sus acciones y errores propios inclusive⁴¹. Pero aparte de todo esto, las transformaciones a las que se enfrenta la universidad durante los próximos años arrastran el pesado lastre de una planificación del sistema educativo realizada muy de espaldas al modelo socioeconómico. Se echa en falta una política universitaria que, sin renunciar a la tutela de saberes poco rentables mercadológicamente, primero aúne la oferta educativa con la demanda social y del mercado para asentar desde ahí pautas de actuación que avancen en un modelo integrado, coherente y racional en pro de la calidad, equidad y eficiencia requerida por los servicios educativos⁴². Desde nuestra modesta visión, enumeraremos un decálogo de pautas que concebimos a modo de epílogo crítico y síntesis conclusiva.

1.- La principal hipótesis que hemos venido manteniendo a lo largo de estas páginas sostiene la existencia de un *modelo egreso sobrecualificador y credencialista* caracterizado por una *trayectoria en precariedad, saltuaria y mediante aproximación sucesiva*. Los universitarios van transformándose en un *“biotipo de trabajador multivalente”* con una imagen asociada al subempleo, la disponibilidad y precariedad en sus condiciones básicas laborales. Es más, sostenemos la existencia de *tres grandes cosmovisiones* rotuladoras del colectivo: contratación “versus” disponibilidad (mano de obra barata y abundante), contratación “versus” recepción de ayudas económicas (menores costos mediante el ahorro de cotizaciones e incentivos) y “estatus adscrito” (relación circular entre experiencia, formación, precariedad). Tales rótulos operan ya además a modo de mapas cognitivos con visos de enquistarse estereotipadamente en la identificación tipológica del universitario, hasta el extremo de trasladarse muchas veces al tratamiento de dicho perfil por el mercado de trabajo: desde los mayores riesgos de vulnerabilidad y exclusión, hasta su fácil trasvase hacia la economía sumergida.

2.- La evidencia empírica demuestra un elenco de enquistamientos y disfuncionalidades del empleo egreso que revierten estructuralmente en la configuración tipológica del titulado. La principal estriba en el efecto de *sobrecualificación* que tiende a *sub-emplear* al alumno de nivel terciario en ocupaciones que o bien no tienen relación con la cualificación poseída o detentan una muy lábil relación de equivalencia con la formación adquirida académicamente, por supuesto con una minoración salarial paralela del colectivo que

⁴¹ Sobre algunos de estos defectos y errores endémicos, vid. “La Universidad Española en Cifras” (CRUE), cit, págs. 14, 16, 33, 34, 46, 56, 57 y 88.

⁴² Vid. OCDE “Panorama de la Educación en España...” cit., p. 7.

lleva a disociar los resultados de la instrucción superior de la retribución pagable a dicha fuerza de trabajo. A ello se puede añadir la separación de los aspectos formales y materiales de las relaciones jurídicas mediante prácticas anómalas extendidas en los microsistemas de relaciones laborales, la utilización desviada de las modalidades de contratación o el incumplimiento, o cumplimiento empero defectuoso, de muchos módulos formativos. Paralelamente, ya vimos que el título no es un mecanismo demasiado claro de distribución de competencias cuando se clasifica profesionalmente a los egresados superiores, no existiendo en muchos casos una determinación diáfana del contenido prescricional al concretarse sus responsabilidades en el terreno fáctico, de suerte que los vínculos contractuales junto a las obligaciones dimanantes de los puestos suelen llevarse a cabo en términos muy genéricos y al trasluz de la cualificación poseída. Pensemos que los nuevos créditos académicos (ECTS) actuarán teóricamente como sucedáneos de las cualidades requeridas por el mercado a tenor de los respectivos ámbitos y esferas de profesionalidad, lo que me lleva a pensar en un encuadramiento de los universitarios que pivotará mucho más sobre la capacitación cualificacional que sobre los aspectos funcionales dimanantes de la categoría. Pues bien, esta dilatación institucional y fáctica del perfil egreso, que en definitiva amplía las prerrogativas empresariales para la movilidad interna y la gestión flexible de dicha fuerza de trabajo, corre el riesgo de sobrepasar ciertos parámetros razonables si no se corrigen los desajustes entre la capacitación profesional y académica que adolece el sistema de enseñanza superior. Lo cual plantearía una crasa paradoja: la expansión del credencialismo educativo de nivel terciario combinada con la liberalización de nuevos empleos y el mayor grado de informalidad dimanante del estatuto jurídico del universitario producirían una acentuación revertida de la virtualidad meramente acreditativa del título, lo que en cierta manera supone una “*contraditio in terminis*” con la filosofía dimanante del EEES.

3.- Indisolublemente unido a lo anterior se encuentra la construcción socio-laboral de la cualificación asociable a la figura del egresado. Y es que los fenómenos expuestos se combinan con una polarización de los titulados superiores en segmentos del mercado de trabajo muy distales entre sí, lo que, como vimos, reaviva las tesis optimistas vs. pesimistas del determinismo tecnológico en relación con las cualificaciones. Mientras un número de universitarios tienen capacidad plena para gestionar el cambio técnico en sectores claves de la moderna producción industrial y postindustrial (sectores energéticos emergentes) existiendo un mercado laboral de alta cualificación capaz de absorber cohortes significativas de egresados superiores, otros engrosarán una bolsa de empleos banales (descualificación académica) o desempeñarán trabajos no acordes a la cualificación poseída (sobrecualificación). Para mayor abundancia, las consecuencias de esta dicotomía se trasladan a otros planos más generales pues

conectan con aspectos dimanantes del título como mecanismo de estratificación sociolaboral y de interiorización axiológica del sistema de valores. Por ejemplo, y considerando la dicotomía dualizadora antes expuesta, los universitarios contratados conforme a la cualificación poseída pueden empatizar fácilmente con los atributos de las tareas realizadas asimilando sin más el rol inherente a los cometidos desarrollados, pero el segundo ejemplo propicia una disociación motivacional con el trabajo que obsta la asimilación de valores unidos al desempeño de las funciones, activando además crasas actitudes de insatisfacción psicolaboral. Aparte del infra-aprovechamiento de las aptitudes intelectuales, competenciales y psicomotivacionales de los egresados, la inflación de universitarios permite que el sistema económico rentabilice ese fenómeno mediante una *expropiación holística* de todo un potencial laboral sobrecualificador. Es más, estos desequilibrios transicionales corren el riesgo de agudizarse ante la crisis concomitante de los marcos normativos para la acción de los universitarios. Primero asistimos a una desregulación moral que disocia su esfuerzo de las recompensas que luego reciben pese a invertir temporalmente en formación académica, lo que es tanto como aceptar socialmente que es posible alcanzar estatus sociolaborales y retributivos superiores sin poseer niveles elevados de educación e instrucción; luego añadimos las incongruencias normativas que son objeto en su estatuto jurídico rayanas la ilegalidad y abdicación de derechos irrenunciables (art. 3.5 ET), y para finalizar adicionamos las contradicciones existentes entre el grado de expectativas abiertas por la propia institución universitaria y los medios que posteriormente deben ser utilizados para su logro (p. ej complementación ulterior de las lagunas o requerimientos cualificacionales exigidos por el mercado). Sabemos que todo este juego de disociaciones se integran conceptualmente bajo la noción teórica de “*anomia*”⁴³, pero en definitiva encierran una pérdida minusvalorada del rol social preexistente al titulado superior.

4.- En la caracterización general del titulado universitario (juventud/egreso) y pese a tratarse de uno de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo, contamos con políticas laborales que parten de un tratamiento muy escueto y unificante que escuda la heterogeneidad estructural del colectivo en sí, cuando por el contrario estamos ante un grupo con una notable segmentación interna por cohortes de edad, titulación, género o niveles de egreso, y con una acusada departamentalización por macroáreas, especialidades

⁴³ En la concepción clásica del término, ya en la acepción original Durkheimiana de “La división del trabajo social” o “El suicidio” (Akal, pp. 428 y 267, respectivamente), o mediante la re-teorización acuñada por Merton en “Teoría y estructuras sociales” (Fondo de Cultura Económica, México, 2002, pp. 211 y 241 y ss).

y trayectorias académicas, por no mencionar las características situacionales de determinados perfiles que sí son empero consideradas en otras experiencias comparadas para incentivar las contrataciones al albur de dichas variables. Pensemos que el Espacio Europeo acentuará la casuística y segmentación interna de dicha fuerza de trabajo, sobremanera con la autonomía ya detentada por las universidades públicas y privadas para expedir títulos propios. De ahí que la atención a la diversidad y la particularidad curricular, en definitiva la *sectorialización* del egresado universitario pese al teórico sentido unificante del título, deban ser elementos de atención obligada en cualesquiera acciones de intermediación, contratación, apoyatura académica, formación, preparación e inserción profesional ulterior del colectivo.

5.- La universidad está conminada a considerar los fenómenos y particularidades expuestas contextualizándolas en los mercados locales y regionales de trabajo e identificando la casuística de perfiles y ámbitos profesionales que envuelven las respectivas titulaciones. Como cualquier otra política activa de empleo, se trata de detectar los requerimientos cualificacionales con una gestión anticipada de los fenómenos emergentes para, desde ahí, *implantar proyectivamente estrategias de integración curricular* al hilo de las exigencias atribuidas a cada perfil y subgrupo egreso. Sobresale entonces la puesta en práctica de acciones de seguimiento sobre la inserción real (y no formal) de los titulados universitarios, o lo que es igual, acciones que identifiquen y corroboren la adecuación de los planes de estudio a las demandas requeridas mercadológicamente detectando los posibles desajustes en aras de su remoción. El aumento venidero de las relaciones profesionales y de la casuística del empleo egreso acumulará un caudal de información que sólo podrá ser gestionado eficazmente mediante estructuras adecuadas extramuros de las rutinas conocidas. Pero aparte de la gestión anticipada y del seguimiento de tales acciones, destaca otra praxis que adolece de muy escaso recorrido en el ámbito universitario y de la administración pública misma. La “cultura de la calidad”, como eslabón de los principios de eficacia y eficiencia administrativa, presupone la elaboración de diagnósticos correctores sobre los defectos detectados al implementar cualquier política pública. Sin embargo la evaluación, como estadio final de dichas políticas, es una asignatura pendiente de la ciencia de la administración en nuestro país, mientras que el ensayo/error suele ser una práctica denostada en el ámbito académico, tal como lo atestiguan las abundantes reformas de planes de estudios acometidas desde el inicio de la democracia hasta nuestros días.

6.- Lo expuesto conecta con una ordenación más equilibrada de los planes de estudio en su globalidad donde imperen diseños más racionales y atemperativos de la troncalidad y de las asignaturas obligatorias, así como una reordenación de asignaturas basales en una línea de transversalidad curricular. En

esa labor sobresale, en primer término y de manera inmediata, la reordenación *triádica* grado, postgrado, doctorado, cuya estructura obligará a los profesores, pero también a los equipos decanales una vez redimensionada su labor de ordenación y control de los títulos expedidos por sus universidades, a una adecuación drástica de los contenidos de las asignaturas y de las metodologías didácticas. Si el principio de “economía de la enseñanza” demuestra que el alumno no puede aprender todo lo que pudiera enseñársele⁴⁴, impera entonces un reajuste de los niveles de exigencia académica a tenor de la mentada triada, lo cual presupone una labor tendente a re-pensar, re-configurar y, en su caso, re-definir, la estructura y dimensiones de los programas con el correlativo “desprendimiento” de contenidos que no son basilares para un grado universitario hasta reubicarlos, de ser el caso, en un nivel ulterior de profundidad o de especialización (doctorado vs. master). Con esa referencia, habrá que perfilar las pasarelas desde el grado hacia el postgrado, cuya complejidad se agudiza todavía más cuando la especialización del segundo sea un requisito obligatorio para acceder a determinadas profesiones. Huelga decir que toda la “reflexividad” que acabamos de exponer tropezará con intereses colegiales y corporativos difícilmente atemperables, con diseños preconcebidos de asignaturas rentabilizados por departamentos inmovilistas, o con estrategias de áreas de conocimiento valedoras de su teórica superioridad institucional, no siendo tampoco ilusorio pensar en planes de estudio venideros aparentemente actualizados al EEES pero que apenas alterarán una situación precedente ni el reparto subrepticio de poder académico.

7.- Aparte de un diseño coherente de dichos planes y de su adecuación a las exigencias funcionales requeridas, debe agilizarse la implementación simultánea de mecanismos de complementación horizontal junto a vías de *correspondencia o modalización curricular*. En el primer sentido se encuentran las pasarelas formativas que incardinan la trayectoria académica del alumno en la carrera escogida o que faciliten el cambio de elección a otra carrera universitaria. Pese a la bondad de la apuesta por asignaturas transversales y generalistas en las reformas de los nuevos planes, no es ilusorio pensar en su uso como un instrumento más de negociación para compensar la pérdida del peso institucional sufrida por algunas áreas. Sea como fuere, pienso que las *guías académicas* en soporte papel pueden desempeñar aquí un gran relieve si por ejemplo incorporan el contenido íntegro de todos los programas de las asignaturas de la carrera, pues de ese modo se coadyuva a que el alumno se forme una idea mucho más clara de las oportunidades curriculares brindadas en su mismo título

⁴⁴ Ortega y Gasset J. “Misión de la Universidad” op, cit. p. 49.

o en aquellos otros ofertados en su propio campus⁴⁵. Respecto del segundo sentido expuesto, urge habilitar cauces adyacentes para ultimar los *segmentos cualificacionales* materialmente requeridos, previéndose entonces cauces integradores de aquellas lagunas o habilidades específicas que sean demandadas con más énfasis e inmediatez por el mercado de trabajo. A modo de ejemplo, las personas entrevistadas en nuestra investigación apuntaron aspectos tales como conocimientos de idiomas, contabilidad, nóminas, módulos informáticos especiales o manejo de paquetes estadísticos, pero sobremanera exhortaron un entendimiento real del funcionamiento interno de las empresas mediante el contacto directo del alumno con sus unidades organizativas. Ello podría solventarse mediante fórmulas muy variadas, ora externas con la reforma de la FP en curso para el reconocimiento y convalidación académica de las experiencias laborales o profesionales previas, ora internamente con el juego de la optatividad y libre configuración. Piénsese que el mero “efecto exposición” de un abultado mapa curricular no es garantía de que el mercado sepa cuáles son las competencias cualificacionales de cada perfil, con los impedimentos concomitantes que apareja su conocimiento, asimilación y postrera integración. De ahí que en caso de no solventarse estos obstáculos o no asentarse convenientemente los cauces precisos de complementación cualificacional será muy previsible la complementación de tales déficits mediante otras vías formativas extramuros incluso de la universidad de origen, ya a través de academias privadas o mediante didácticas telemáticas ofertadas por otras universidades en su modalidad a distancia o semipresencial.

8.- Otro extremo de actuación incide en el refuerzo institucional de las *bolsas de trabajo* a nivel de centros y titulaciones bajo un órgano de control encargado de la coordinación y el seguimiento de sus actividades. Pensamos de inmediato en observatorios universitarios de empleo de composición mixta adscritos transdisciplinariamente a un vicerrectorado concreto, los cuales están llamados a desempeñar un gran papel en el conocimiento curricular de los títulos, de las competencias requeridas evolutivamente y las vías de inserción de los egresados superiores. Pese a ciertos cambios detectados en la “actitud egresa” de nuestros universitarios, las evidencias empíricas aún demuestran la asunción de un papel *pasivo* que les llevan a esperar las ofertas de contrataciones, cuando por el contrario la expansión de la actividad terciaria junto a la demanda tendencial de perfiles de alta cualificación hipostasia una “*activiza-*

⁴⁵ Muchos equipos decanales se conforman con la información transmitida en las páginas Webb de los centros, pero resulta bastante aventurado presumir su utilización por nuestros alumnos. Muy por el contrario, el modelo de guías coextensas que propugnamos equivaldría al que siempre ha venido utilizando la UNED en toda su oferta de titulaciones.

ción estratégica” ofreciendo sus servicios profesionales (v. gr. autocandidaturas), esfuerzos que podrían no rentabilizarse sin una apoyatura institucional que encauce adecuadamente la desorientación del egresado como demandante de empleo sin experiencia laboral previa. Para mayor abundancia, hemos visto que el expediente no detenta un peso clave cuando las empresas resuelven las contrataciones, es más, se abre camino la indagación del empleador en destrezas heurístico-resolutorias, estrategias adaptativas (v. gr. trabajo en equipo) y demás aspectos psicologicistas, cognitivos y de carácter relacional, lo cual requiere un tipo de formación, cualificación y capacitación no transmitida hasta ahora por la universidad. Bien es cierto que el Espacio Europeo pretende cubrir estos déficits minorando la transmisión huera de información y aumentando el aprendizaje autónomo del alumno. Heurísticos tales como “destrezas”, “herramientas”, “competencias” etc., forman sin ir más lejos una batería de instrumentos conceptuales introducidos en los nuevos planes de estudios para catapultar los cambios metodológicos preteridos en las enseñanzas y en el aprendizaje. La filosofía del nuevo sistema parece pues trasladar al profesor la potenciación de los “recursos” que dispone el alumno (es decir, lo que el egresado es y sabe hacer) incidiendo en sus “capacidades” (lo que es capaz de ser) de manera que las empresas dispongan de una posición más favorable para cohonestar las competencias “cognitivas” con las “competencias específicas” que exijan los respectivos sectores de actividad⁴⁶. Bien podría afirmarse entonces que el ECTS es un intento decidido de extender en el ámbito universitario paradigmas psico-pedagógicos/organizacionales de consuno con un refuerzo de los componentes didácticos en la enseñanza superior, máxime por el papel tan residual dispensado a esto último universitariamente en nuestro país, pero a nadie escapa el riesgo de que queden reducidos a meros heurísticos formales que cubren un expediente nominalmente con escasa (si no nula) eficacia práctica.

9.- Las penúltimas recomendaciones son de orden metodológico. Ya dijimos antes que una de las asignaturas pendientes del proceso de formación de cualquier política pública estriba en las fases posteriores de evaluación de resultados tras su implementación material. La política universitaria no puede sustraerse a esa fase evaluativa, menos aún en momentos de transformación y cambio de paradigmas, por ello el seguimiento del impacto real de los egresados en el mercado de trabajo debe erigirse en un eje axial de la política universitaria. Para empezar, habría que extender la praxis de dicho seguimiento

⁴⁶ Entendiendo por competencias cognitivas, y a modo de ejemplo, las relacionadas con el nivel de conocimientos, habilidades y demás destrezas teórico prácticas sobre contenidos concretos (v. gr. fiscalidad, contabilidad, informática etc.); sobre tales extremos, vid más ampliamente el estudio de Moriano León “El perfil sociolaboral del emprendedor”, CES, Madrid, 2006.

repetiendo las encuestas de manera periódica, lo que permite comparar temporalmente la evolución experimentada por el universo poblacional, pero también sería necesaria una concreción conceptual y operativa del catálogo de indicadores junto a una mayor aproximación de los mismos entre las universidades en aras de optimizar el rendimiento estadístico de las matrices operacionales. Aunque los métodos cuantitativos seguirán teniendo aquí un protagonismo de primer orden, sugerimos sin embargo una mayor experimentación cualitativa⁴⁷. El alejamiento de los hechos empíricos respecto de su reconocimiento formal siempre ha sido y seguirá siendo un problema inescrutable a nivel metodológico, no en vano la investigación me llevó a presumir un hiato entre la operacionalización cuantitativa de los resultados y la realidad que rodea el estatus sociolaboral de numerosos universitarios, como comprobamos al hilo de las irregularidades detectadas en su régimen jurídico o con el listado de objeciones aireadas por los técnicos de empleo al albur de su inserción. El uso complementario de instrumentos cualitativos, como entrevistas directas o grupos de discusión, permiten por ejemplo una mejor detección de las distonías entre la ordenación de los planes de estudio y las necesidades cualificacionales mercadológicas e infieren una idea más exacta sobre la entidad real de ciertas situaciones. En esta misma línea, resulta recomendable que la investigación analítica se amplíe en extensión e intensidad al universo empresarial pues sólo así pueden constatarse las carencias de los títulos, las lagunas de las enseñanzas y la proyección tendencial de las cualificaciones, siendo partidarios de que la información provenga de aquellos perfiles que tienen un contacto directo con la ordenación material de los recursos humanos (v.gr. jefatura, gerentes y personal directivo).

10.- Las consideraciones finales vamos a dedicarlas a la principal variable del Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Y es que, en efecto, gran parte del paradigma que envuelve el “proceso Bolonia” dependerá de la manera como se lleve a cabo el cambio del modelo de aprendizaje. Para empezar, la comunidad universitaria, y en particular los cargos de mayor responsabilidad institucional, deben por fin reconocer que el EEES acarrea una carga desmedida de dedica-

⁴⁷ El mismo documento “La Universidad Española en Cifras” cit (CRUE, pp. 33 y 34) recomienda el empleo de otros instrumentos metodológicos, amén de la necesidad de aproximar operacionalmente las variables objeto de documentación estadística so pena de sesgar los análisis y propiciar errores en el tratamiento e interpretación general de los datos. Una de las aproximaciones conceptuales podría por ejemplo incidir en la casuística que envuelve la contratación y el régimen laboral de los egresados, considerando, esto es, la genericidad de variables tales como “temporal”, “indefinido” “tiempo parcial”; aparte de no traducir de forma adecuada la problemática concomitante, una mayor taxonomía podría incluso facilitar una explotación mucho más óptima de los resultados.

ción docente meta-añadida a la investigación o la actualización más elemental de las fuentes basales informativas de las respectivas parcelas de conocimiento. Aparte de la asimilación de nuevos enfoques didácticos y pedagógicos, cuyas metodologías adaptativas serán presumidas por muchas universidades sin disponer módulos formativos específicos vs. efectivos para su profesorado, el ECTS presupone un seguimiento personalizado del alumno en horas de tutorías y fuera de ellas valorando mediante aplicaciones telemáticas el esfuerzo de su aprendizaje y organizando diariamente ese trabajo⁴⁸. Diríamos que el paradigma universitario emergente bascula sobre una cualidad dual: *iterativo e interactivo*, pues pende, respectivamente, de un camino de formación cuyas líneas deben ser trazadas de antemano y que se retroalimenta a medida que transcurre el aprendizaje. Y es claro que tales esfuerzos metodológicos, que en puridad encierran una *reprofesionalización del rol académico del profesor universitario*⁴⁹, costarán ser asumidos por un profesorado que no apreciará una relación equitativa entre la carga insita al funcionamiento del nuevo sistema y su posible “rentabilidad” a efectos promocionales, salvo eso sí implantaciones formales de mera cumplimentación curricular, aparte de lo ilusorio que supone presumir su amoldamiento en determinadas figuras docentes (asociados y cohortes no informacionalizadas). Además, se puede hacer recaer un peso añadido de responsabilidad sobre ciertos segmentos de profesores, departamentos o ramas de conocimiento en detrimento de otras áreas amparadas en inercias repetidas o investidas de un retroalimentado “prurito científico”, sin corregir tamaños desequilibrios docentes entre parcelas con déficit endémico de profesores. Tampoco se cuenta con una flexibilidad mínima para la movilidad docente, ni a nivel funcional, cuya inelasticidad es clara incluso entre ramas afines de conocimiento⁵⁰, ni a nivel geográfico al no contarse con fórmulas que faciliten verdaderamente el desplazamiento a otras universidades⁵¹ o el acometimiento de

⁴⁸ Pensemos, por ejemplo, en la confección de los materiales didácticos una vez reducido el tempo de impartición de las clases magistrales, la actualización de las páginas web de las asignaturas, las respuestas individuales a los correos electrónicos, la confección de grupos de discusión y de trabajos tutorizados junto a la corrección de éstos últimos, y multipliquemos todas esas tareas por el número de alumnos asignados a cada profesor, cuya enseñanza se concibe además teóricamente personalizada.

⁴⁹ Cuando no una reconversión encubierta en “obreros intelectuales de la enseñanza superior” (...), o, menos irónicamente, una reprofesionalización con visos de diferenciar los roles de profesor (docentes) e investigador (adscritos a institutos universitarios).

⁵⁰ Recordemos que la reforma del art. 51 de la LRU, referido al acceso de los puestos docentes, modificó el concepto de “área de conocimiento” por el de “ámbitos de conocimiento”, concepto éste mucho más genérico que mitiga las rigideces operativas del basamento universitario, lo que es tanto como reconocer asimismo su interdisciplinariedad institucional y el holismo caracterizador del propio conocimiento.

⁵¹ Una vía podría ser, por ejemplo, las permutas temporales entre profesores con una categoría similar asimilando, en su caso, los permutantes las cargas docentes respectivas.

proyectos compartidos de investigación. Así pues, el panorama evidencia una plantilla de profesorado no ajustada a la demanda de muchas titulaciones, asisténdose más bien a una pérdida del *sosiego* preciso para ejercer con honestidad las funciones idiosincrásicas más básicas y elementales de la vida académica.

Muy complejas son pues las incógnitas a despejar por la institución universitaria, algunas de ellas inciden en rémoras y disfuncionalidades que no han logrado solventarse adecuadamente desde décadas, mientras que otras deberán resolverse con la convergencia al EEES, pero en cualquier caso urge no perder de vista los pilares básicos que constituyen su “misión fundamental”, tal como rotulara Ortega hace ochenta años⁵². Humanismo, transmisión de alta cultura, investigación científica, educación de los hombres de ciencia, y enseñanza de las profesiones, siguen siendo por ese orden las “cuestiones fundamentales” que dan sentido al mundo académico, no pudiéndose falsificar salidas egresas, ni menos aún el destino ontogenético de la institución universitaria, bajo una panoplia de ucronías instrumentales y deseos arbitrarios, incluyendo el credencialismo más abyecto. Mucho me temo que algunas piezas del EEES disfrazadas bajo una “excelencia mixtificada” terminen, en fin, actualizando vitalmente el “principio de ficción” tan denunciado por nuestro *maestro* (noción tan devaluada hoy empero activa para la pervivencia de acáridos reinos de taifas) con el que rubricamos los prolegómenos del presente artículo.

⁵² “Misión de la Universidad...” cit, pp. 32, 33 y 41.