



Facultad de Educación

MÁSTER EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN CONTEXTOS EDUCATIVOS

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
UNIVERSIDAD DE CANTABRIA: ESTUDIO DE CASO DE
LOS GRADOS EN MAGISTERIO EN EDUCACIÓN
PRIMARIA, ECONOMÍA Y A.D.E.**

AUTOR/A: JOSEBA SETIEN CAMACHO

DIRECTOR/A: ÍÑIGO GONZÁLEZ DE LA FUENTE

FECHA: 07/06/18

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. JUSTIFICACIÓN	5
1.2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	7
2. DISEÑO METODOLÓGICO	9
2.1. MUESTRA	9
2.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN	10
2.3. PAPEL DEL ENTREVISTADOR	11
2.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	12
2.5. DIFICULTADES	13
2.6. TEMPORALIZACIÓN	13
3. JUVENTUD E INSERCIÓN LABORAL	15
3.1. TRANSICIÓN A LA ADULTEZ	19
4. CONTEXTO SOCIO-HISTÓRICO EN ESPAÑA ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA CRISIS ECONÓMICA	23
4.1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE ESPAÑA ENTRE 2008 Y 2017	23
4.1.1. SITUACIÓN INICIAL PRE CRISIS	23
4.1.2. ANÁLISIS SOCIO ECONÓMICO DE LA CRISIS	26
4.2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UC	31
5. ESTUDIO DE CASO DE LOS EGRESADOS EN GE, GADE Y GMA DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	39
5.1. EGRESADOS EN MAGISTERIO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	39
5.1.1. ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	40
5.1.2. DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	51
5.2. EGRESADOS ECONOMÍA/GADE	56
5.2.1. ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	56
5.2.2. DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	63
6. CONCLUSIONES	69
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
8. ANEXOS	75

Índice de CUADROS y TABLAS

CUADRO 1 Muestra de sujetos entrevistados	10
TABLA 1 Evolución anual PIB España	24
TABLA 2 Tasa de desempleo desde 1999 hasta 2007	24
TABLA 3 Evolución de la inmigración en España 1995-2010.....	25
TABLA 4 Evolución del Déficit Público en España 2000-2007	26
TABLA 5 Evolución del sector de la construcción en términos relativos	27
TABLA 6 Tasa de desempleo (INE)	27
TABLA 7 Evolución media del consumo en España durante la crisis.....	28
TABLA 8 Evolución anual PIB España	29
TABLA 9 España Evolución del Déficit Público.....	30
TABLA 10 Egresados; ocupación.....	32
TABLA 11 Relación empleo – titulación.....	33
TABLA 12 Cualificación requerida para desempeñar el empleo.....	34
TABLA 13 Contrato laboral.....	35
TABLA 14. Ingresos mensuales.....	37
TABLA 15 Datos de Francisco	41
TABLA 16 Datos de Eduardo	42
TABLA 17 Datos de Jesús	43
TABLA 18 Datos de Alejandra	46
TABLA 19 Datos de Carmen	49
TABLA 20 Datos de Ainhoa	53
TABLA 21 Datos de Antonio.....	57
TABLA 22 Datos de Jessica.....	59
TABLA 23 Datos de Javier	60
TABLA 24 Datos de Hugo.....	62

RESUMEN

El presente trabajo analiza la inserción laboral de los titulados en el Grado de Economía, Grado de Administración y Dirección de Empresas y del Grado en Magisterio de Educación Primaria de la Universidad de Cantabria, a través de un estudio de caso de diez egresados de la mencionada Universidad, en el que se estudian diferentes factores tanto laborales como académicos, llevando a cabo una comparativa entre las titulaciones mencionadas y los individuos mencionados.

El estudio viene a completar el Informe de egresados de la Universidad, aportando información más concreta acerca del desempeño laboral de los egresados de la universidad, recopilando información extra que permita valorar de forma más clara y objetiva el grado de éxito de la inserción laboral de los individuos entrevistados, valorando las opciones que ofrece cada titulación.

Por otro lado, se analizan las diferencias más importantes en la inserción del mercado laboral antes y después de poseer una titulación universitaria, resaltando las diferencias y características más importantes en cada caso, teniendo en cuenta el contexto socioeconómico existente en España y más concretamente en Cantabria entre los años 2008 y 2014.

PALABRAS CLAVE

Educación, Inserción laboral, Economía, Empleo

ABSTRACT

This paper analyzes the labor insertion of graduates in the Degree in Economics, Degree in Business Administration and Management and the Degree in Primary Education of the University of Cantabria, through a case study of ten graduates of the aforementioned University, in which different factors, both work and academic, are studied, carrying out a comparison between the aforementioned degrees and the aforementioned individuals.

The study completes the University Graduates Report, providing more concrete information about the work performance of university graduates, gathering extra information that allows a clearer and more objective assessment of the degree of success of the labor insertion of the university graduates. interviewed individuals, valuing the options offered by each degree.

On the other hand, we analyze the most important differences in the insertion of the labor market before and after having a university degree, highlighting the most important differences and characteristics in each case, taking into account the socioeconomic context in Spain and more specifically in Cantabria between the years 2008 and 2014.

KEYWORDS

Education, Labor insertion, Economy, Employment

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de la relación entre la educación y el empleo es un ámbito que ocupa a diversas áreas de conocimiento de las Ciencias Sociales y de las Ciencias de la Educación. A través de ellas, se analizan los diferentes componentes que existen en dicha relación, con el objetivo de valorar en qué medida la educación favorece y potencia una mejor inserción laboral. Esta supone mucho más que la oportunidad de desarrollar los conocimientos aprendidos en el ámbito profesional: supone la capacidad de generar un nuevo contexto de vida a las personas, aumentando sus niveles de empoderamiento y, por tanto, ofreciéndoles la oportunidad de desarrollarse como ciudadanos plenos en la sociedad. La inserción laboral genera la oportunidad a los más jóvenes de conseguir la independencia económica que les permita vivir con autonomía respecto a su familia de origen. El empleo, en este sentido, es un aspecto fundamental para transitar hacia la adultez (Casal, García, Merino & Quesada, 2006; Corijn & Klijzing, 2001).

Específicamente, un gran número de estudiantes, tanto en la Comunidad Autónoma de Cantabria como en el resto de España, se matriculan en la universidad con la intención de formarse en aquellos estudios que les permitan poder desempeñar un puesto de trabajo en los ámbitos que les resulten de mayor agrado o hacia los que sientan especial predilección. No obstante, dicha formación no siempre garantiza la obtención de un empleo para el que el estudiante se formó. Asimismo, cabe señalar que, en muchas ocasiones, los estudiantes terminan realizando trabajos para los que no se habían formado e, incluso, trabajos no cualificados.

En este contexto, la presente investigación plantea si cabe la posibilidad de que existan titulaciones que ofrezcan mejores oportunidades laborales que otras y, por tanto, formaciones y conocimientos menos valorados. Esto puede suponer que la realización de una formación universitaria, el esfuerzo de años de estudio, no sean valorados de la misma manera por el mercado laboral, dejando en entredicho la validez de dichas titulaciones. Concretamente, nos vamos a centrar en valorar la importancia que el mercado laboral concede a las siguientes titulaciones. Por un lado, se valora el Grado en Magisterio de Educación Primaria (a partir de ahora GMA) y, complementariamente, su mención en Educación Física. Debido al cambio de planes de estudios, al referirnos al citado Grado y a su mención, también haremos referencia a la Diplomatura en

Magisterio de Educación Primaria y a la Diplomatura en Magisterio de Educación Física, desarrollada entre los años 2008 y 2014. Por otro lado, se valora la inserción laboral de los estudiantes del Grado en Economía (al que nos referiremos como GE) y el Grado en Administración y Dirección de Empresas (referido como GADE). Esto nos ofrecerá una visión en términos relativos de las oportunidades laborales que ofrecen diferentes titulaciones.

En definitiva, se plantea el estudio de las mencionadas titulaciones en la inserción laboral de los individuos, con el objetivo de determinar en qué medida favorece el encontrar un empleo más cualificado o con mejor salario. De este modo, a través de una serie de entrevistas semi-estructuradas, se determina el grado de éxito (o fracaso) en la inserción laboral de los individuos, valorando la relación que pueda tener con respecto a la titulación estudiada. Una vez hecho esto, tendremos en cuenta en qué medida afecta la inserción laboral y estar en posesión de un empleo cualificado a la hora de emanciparse y poder comenzar una vida de manera independiente. En otras palabras, en el contexto actual capitalista, se busca señalar cómo el empoderamiento de la propia vida está relacionado con adquirir un salario mensual (variable flujo¹), el cual va a permitir al individuo, entre otras cosas, emanciparse de su familia de origen y formar su familia propia.

1.1. JUSTIFICACIÓN

Desde hace varios años, la Universidad de Cantabria lleva realizando diversos informes sobre los egresados de sus diferentes titulaciones. Tal y como se recoge en el “Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Universidad de Cantabria” del curso 2014-2015, se pueden cotejar numerosos datos acerca de los estudiantes que, tras finalizar sus estudios, se enfrentan al mercado laboral (Gil Sopeña, 2017). Sin embargo, dichos informes no recogen datos pormenorizados acerca de los empleos que desempeñan los egresados, los puestos que ocupan, los salarios que perciben, los contratos que tienen, etcétera, información que consideramos de especial interés y que motiva la ejecución de este Trabajo Fin de Máster.

¹ Variable flujo: es una variable (en este caso, el salario mensual) que se mantiene constante en el tiempo.

De este modo, se pretende profundizar en las trayectorias laborales de los egresados de la Universidad de Cantabria, con el objetivo de conocer si la titulación obtenida les ha facilitado un empleo mejor remunerado o les ha abierto puertas para empleos más cualificados o si, por el contrario, la realización de los estudios universitarios no les ha supuesto una mejora laboral en cuanto a salario y prestigio profesional.

La información recabada y el estudio de la misma se concretarán, por un lado, en los estudiantes del GMA (mención en Educación Física). Se incluye esta especialidad debido a que, con la implementación del Plan Bolonia, la Educación Física ha pasado a ser una especialidad o mención de Educación Primaria. Asimismo, se estudiarán egresados provenientes del GE y de GADE, con el objetivo de poder comparar y valorar los datos extraídos sobre la trayectoria laboral de los estudiantes de las titulaciones de la Facultad de Educación y la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. La inserción laboral de los egresados se valorará teniendo en cuenta una serie de parámetros como son el salario recibido o la cualificación del puesto de trabajo que desarrollan. En función de estos parámetros, se determinará el nivel de éxito o de fracaso de las diferentes trayectorias laborales. Finalmente, tendremos en consideración los resultados obtenidos relativos a las trayectorias laborales de los egresados y su asociación en el desarrollo de los individuos en términos de independencia económica, y emancipación familiar y residencial.

1.2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

A continuación, expondré los objetivos e hipótesis que se pretenden conseguir y corroborar en el presente trabajo. El objetivo principal del trabajo es conocer dónde y cómo se insertan laboralmente los egresados de la Universidad de Cantabria, concretamente los estudiantes de las titulaciones de Magisterio en Educación Primaria y de los GE y GADE.

Complementarios a este objetivo principal, podemos señalar los siguientes objetivos específicos:

- Asociar estas diferentes formaciones académicas universitarias con la posibilidad de conseguir empleos más o menos cualificados.
- Comprobar efectivamente que el empleo cualificado está ligado a unas mejores condiciones laborales y un mejor salario.
- En el caso de trayectorias que combinen estudios y empleo remunerado, cotejar si se producen mejoras en el tipo de empleo después de finalizar el Grado correspondiente.
- Señalar los factores que impactan cuando los estudiantes compaginan empleo y estudios universitarios.
- Comparar las principales diferencias en la trayectoria profesional de los egresados de la Facultad de Educación y la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Valorar los factores más relevantes e influyentes a la hora de obtener un empleo, específicamente, el capital social.

En cuanto a las hipótesis, se plantea la siguiente hipótesis principal: los egresados que hayan realizado estudios de GMA tienen una inserción laboral y una trayectoria laboral menos exitosa (en cuanto a condiciones laborales y prestigio social) que los egresados de GE y GADE.

A partir de esta y teniendo como referencia la muestra a la que se ha tenido acceso, se han planteado las siguientes hipótesis:

- Los egresados del GMA tienen más probabilidades que los egresados de GE o de GADE de tener que desarrollar trabajos no cualificados en su trayectoria laboral.

- La compatibilización de empleo y estudios universitarios impacta en el rendimiento académico de manera que, cuantas más horas se dedican a trabajar, peores calificaciones se obtienen y, consecuentemente, mayor retraso en la terminación de la titulación.
- Los estudiantes egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales consiguen empleos más cualificados que los de la Facultad de Educación.
- Los empleos mejor cualificados incluyen unas mejores condiciones laborales y un mejor salario.
- La pertenencia a redes sociales diversas (capital social) es un elemento fundamental para conseguir empleo.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología empleada en este estudio es principalmente cualitativa, de manera que el propósito es recoger las opiniones que manifiesten directamente los protagonistas de la investigación, desde sus conocimientos y experiencias, tratando de obtener evidencias significativas que nos permitan llegar a conclusiones valiosas.

2.1. MUESTRA

La muestra utilizada para llevar a cabo el trabajo ha estado condicionada por los años en que los individuos han realizado sus estudios de forma completa. Los egresados de la muestra han tenido que comenzar y finalizar su formación universitaria (al menos la referente al GMA y Educación Física, al GE y a GADE) durante el intervalo 2007-2014.

El principal motivo por el que hemos seleccionado ese intervalo es debido a que es necesario que los sujetos hayan tenido varios años de experiencia en el mercado laboral y hayan recibido una formación en el marco de los EEES. Asimismo, el intervalo 2007-2014 coincide con la coyuntura económica generada por la caída del sistema financiero internacional a finales del 2006.

De una manera más concisa, pasamos a mencionar otras características de la muestra seleccionada (ver también Cuadro 1):

- Los individuos deben haber cursado sus estudios en su totalidad en la Universidad de Cantabria.
- Los individuos deben haber estudiado alguna de las siguientes titulaciones: GMA (se aceptan menciones en Educación Física, Diplomaturas en Magisterio de Educación Primaria y Diplomaturas en Magisterio en la Especialidad de Educación Física), GE o GADE.
- Se ha buscado que la muestra esté distribuida equilibradamente entre hombres y mujeres.
- También se ha buscado que los individuos tengan diferentes procedencias sociales y económicas.

CUADRO 1 Muestra de sujetos entrevistados

NOMBRE	TITULACIÓN	Fecha comienza Grado	Fecha finaliza Grado
Eduardo ²	Magisterio EP	2009	2013
Alejandra	Magisterio EP	2009	2013
Ainhoa	Magisterio EP	2010	2014
Francisco	Magisterio EP	2009	2013
Jesús	Magisterio EP	2009	2013
Hugo	GADE	2010	2014
Jessica	GADE	2010	2014
Carmen	Grado en Economía	2010	2014
Antonio	GADE	2010	2014
Javier	GADE	2010	2014

Fuente: elaboración propia.

2.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la obtención de los datos, recurriremos a la entrevista individual semi-estructurada como técnica principal de recogida de información. De esta manera, se plantean una serie de preguntas abiertas y otras más dirigidas. La entrevista se puede considerar como una de las técnicas más utilizada en las Ciencias Sociales. Se desarrollan distintos tipos de entrevistas, dependiendo del fin de estas. La entrevista permite al interlocutor establecer una relación más cercana con el entrevistado, en nuestro caso, con los estudiantes egresados. Resulta importante tratar de motivar a los entrevistados para que se expresen en un ambiente de confianza, planteando preguntas de manera nítida, manteniendo una actitud de escucha activa y, al finalizar la entrevista, agradecer su colaboración y preguntar al entrevistado si desea añadir algo más a la misma, de tal forma que sea él quien la termine.

No obstante, el investigador debe ser consciente de las ventajas y desventajas de utilizar como técnica de recogida de información la entrevista. Las ventajas que supone la utilización de esta técnica son el acceso directo a la información. Además, al realizarse cara a cara con el entrevistado, tenemos la posibilidad de contrastar la información verbal con la no verbal. Asimismo, el proceso es más flexible que con otros métodos, y este varía en función de la situación y de la persona entrevistada (Díaz & Domingo, 2012).

² Los nombres que aparecen en el texto de las personas entrevistadas no corresponden con los reales.

Por otro lado, tenemos que ser conscientes de que esta técnica supone un mayor esfuerzo para recoger la información, ya que su planificación, desarrollo y análisis requiere mucho tiempo y dedicación. Los sesgos en la información que obtenemos pueden ser múltiples debido a la dificultad para el entrevistador de controlar las variables intervinientes. También requiere que el entrevistador sea habilidoso, ya que un entrevistador no cualificado o con escasas habilidades para desenvolverse adecuadamente en una entrevista, puede ser desastroso, incluso si la planificación, desarrollo, etc. han sido correctos. Además, debemos considerar aspectos como la subjetividad de la persona entrevistada y la activación de mecanismos de defensa (Díaz & Domingo, 2012).

2.3. PAPEL DEL ENTREVISTADOR

El investigador será un participante activo de la entrevista, de manera que tiene la opción de poder preguntar por aquellos aspectos no fijados previamente y que surgen debido a la interacción entre las dos partes. Según Creswell (2005, citado en Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista, 2006), las entrevistas cualitativas deben ser abiertas, con el objetivo de que los participantes expresen de la mejor manera posible sus experiencias y sensaciones sin que sean influidos entre ellos mismos o por el propio entrevistador. De esta manera, consideramos que el intercambio de información es mucho más rico y no se termina con las preguntas y respuestas fijadas de antemano, sino que se puede ir más allá, pudiendo preguntar por aspectos que aparezcan de improviso, clarificando situaciones y profundizando en el tema que se investiga.

Es importante, por otro lado, ser especialmente prudente al realizar una entrevista, ya que, como comenta Vargas Jiménez (2012), esta no es un instrumento neutral. En ella existen dos opiniones o visiones sobre una misma realidad. Por este motivo, es necesario ser especialmente sensibles con el objetivo final que queremos desarrollar, dejando a un lado las creencias personales del investigador.

Como apuntan Hernández Sampieri *et al.* (2006), una fuente de datos valiosa que permite realizar un análisis de los datos más enriquecedor es el conjunto de percepciones, sentimientos y experiencias que el investigador recoge en sus anotaciones, bien realizadas durante la entrevista y/o después de concluir la misma. Por

ello, durante y después de cada entrevista, es importante tomar algunas anotaciones con nuestras impresiones, sorpresas o cualquier dato que consideremos relevante, que nos pueda ayudar más tarde a interpretar la información obtenida. La información que el entrevistador obtenga en sus anotaciones e impresiones puede ser también muy valiosa para hacer una reflexión sobre diversos elementos que pueden afectar a los resultados de la investigación. Por ejemplo, nuestras impresiones al realizar una o dos entrevistas nos pueden conducir a replantearnos la forma en cómo preguntamos a los individuos, o incluso, si surge alguna cuestión interesante en una de las entrevistas, no prevista en las cuestiones que el entrevistador llevaba inicialmente, tenemos la posibilidad de incluirla en futuras entrevistas, por lo que muchas de las cuestiones que plantearíamos a lo largo de las mismas, podrían surgir a lo largo de todo este proceso.

Las entrevistas se han grabado en formato audio y se han transcrito únicamente con fines de investigación. En ningún caso se divulgarán dichas grabaciones en ningún medio, información que se recuerda a los entrevistados al inicio de cada encuentro. Las entrevistas se llevan a cabo en la universidad, en las aulas de estudio, con permiso del personal de la biblioteca. Por supuesto, el aula es utilizada exclusivamente para esta actividad y, en la misma, solo nos encontraremos el entrevistado y el entrevistador, evitando así cualquier tipo de interrupción. Se considera que estas aulas de estudio de la biblioteca permiten que los individuos se sientan en un clima de confianza, al ser un lugar que conocen y en el que han pasado mucho tiempo, precisamente trabajando y esforzándose en conseguir la titulación.

2.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez hechas las entrevistas, realizaremos la transcripción de las mismas para el posterior análisis y obtención de resultados. El análisis cualitativo de los datos no sigue unas reglas o procedimientos específicos, sino que es el propio investigador quien construye su propio análisis, dotando a este de mayor flexibilidad en el proceso (Coleman & Unrau, 2005, citado en Hernández Sampieri *et al.*, 2006). En definitiva, según los resultados que se obtienen y los descubrimientos del investigador, el análisis se va moldeando (Hernández Sampieri *et al.*, 2006).

En esta investigación, con las grabaciones de las entrevistas y las anotaciones del entrevistador, procederemos a categorizar la información obtenida por medio de una tabla-matriz. Finalmente, de las categorías creadas a partir de la información recogida, emergen los temas que serán la base de nuestras conclusiones (Hernández Sampieri *et al.*, 2006).

2.5. DIFICULTADES

La principal dificultad que nos encontramos en esta investigación es hablar con individuos sobre temas tan sensibles y personales como el trabajo y el desarrollo personal, lo que puede incluir frustraciones y objetivos incumplidos. Es importante ser sensibles con este tema pues algunos de los entrevistados puede que estén sufriendo las consecuencias de las dificultades laborales en su propio hogar y en su propia familia, con lo que es necesario mostrar especial sensibilidad con lo que decimos, expresándonos de una forma correcta, tratando en todo momento de que el individuo se sienta cómodo, para que pueda afrontar la entrevista de la mejor manera posible.

2.6. TEMPORALIZACIÓN

En primer lugar, debemos ponernos en contacto con los individuos con los que vayamos a llevar a cabo la investigación, para explicarles en qué consiste el trabajo, ver su disponibilidad para trabajar con nosotros y, en el caso de que finalmente aprueben esta relación con fines de investigación, nos puedan informar de su disponibilidad o condiciones si las hubiera.

Una vez hayamos recibido la aceptación por parte de los individuos en cuestión, pasaremos a la segunda parte de nuestra presentación. Esta consistirá en llevar a cabo dos reuniones en el lugar donde el sujeto entrevistado elija de manera que pueda sentirse cómodo. En la primera reunión explicaremos en qué consiste el trabajo, qué es lo que buscamos, cómo se llevará a cabo la investigación, etcétera. Queremos que sean plenamente conscientes de cuáles son nuestras intenciones y cómo queremos trabajar. En dicha reunión, se hablará también sobre la aceptación a ser grabados, a la vez que se les ofrece un total anonimato y confidencialidad. Una vez informados los sujetos que

participaran en esta investigación, nos coordinaremos con ellos para llevar a cabo la segunda reunión en la que se procederá a las entrevistas.

Para llevar a la práctica esta secuenciación de hechos, ha sido necesario un periodo de tres meses, debido a que muchos de los entrevistados trabajan actualmente a jornada completa, tienen obligaciones personales y ello les genera ciertas restricciones para concretar una reunión de larga duración. Teniendo en cuenta que la muestra utilizada es de diez participantes, coordinar diez contextos diferentes es complicado, por lo que, para concluir el periodo de entrevistas, se ha requerido el mencionado intervalo de tres meses.

Para cada una de las entrevistas ha sido necesario dedicar una media de dos horas, teniendo en cuenta el tiempo necesario para llegar al lugar en el que se realizaba la misma, generar un clima de confianza en el que la información sea distendida, realizar la entrevista y despedirse. Por otro lado, el tiempo empleado para transcribir toda la información obtenida ha oscilado entre veinte y treinta días.

3. JUVENTUD E INSERCIÓN LABORAL

Con el objetivo de introducir al lector en la literatura relacionada con los planteamientos de la investigación, comenzaremos analizando la relación entre el mercado laboral y el sistema educativo. A este respecto, existen diferentes teorías que explican la relación entre educación y empleo. Sin embargo, dos son los postulados más reconocidos: el modelo meritocrático y el modelo credencialista (Bills, 2004).

El modelo meritocrático establece que la relación entre la educación y el empleo se basa en la capacidad y en el mérito de las personas, sustentándose en la racionalidad. De este modo, para comprender las instituciones, entre ellas la educativa, es necesario entender la función que desarrollan en beneficio de la sociedad. Así, la propia sociedad genera recompensas para llamar la atención de aquellos individuos más capaces y preparados, para ocupar las posiciones ofrecidas en forma de recompensa (Parsons, 1967). En este modelo, conseguir recompensas que provengan del estatus adscrito (género, grupo étnico, familia de origen, etc.) no se valora positivamente, mientras que conseguir dichos privilegios provenientes del estatus adquirido (educación, ocupación, ingresos, etc.) se observa con simpatía, ya que deriva de la valía de la persona.

Desde el ámbito de las Ciencias Económicas, muchos autores han desarrollado teorías relacionadas con el mercado laboral. El concepto de capital humano, mismamente, ensalza la perspectiva meritocrática, señalando que la educación formal potencia la productividad de los individuos a través de la formación y el aprendizaje, convirtiendo a estos individuos en sujetos muy *deseables* para los empresarios (Sevilla, 2004). En cierto grado, nos basaremos en esta interpretación de la educación formal, en lo referido al conocimiento adquirido en la universidad. Así, se entiende que la formación universitaria dota de conocimientos y habilidades a los individuos, para convertirlos en sujetos más preparados y, por ende, más productivos, generando un valor añadido en los futuros trabajadores.

En este sentido, diferentes autores han señalado la importancia de la formación y el estudio de los individuos, como un elemento fundamental para el desarrollo de las sociedades. Esta idea es una parte fundamental del modelo de crecimiento económico, como postulado de bienestar para la sociedad. Dicho crecimiento se genera de muchas formas siendo una de ellas el aumento de capital humano, entendiendo que este aumenta la productividad de los individuos y, por tanto, favorece el crecimiento económico.

La teoría del capital humano (Becker, 1983) está en relación con la situación de muchos individuos cuando, tras finalizar la enseñanza obligatoria, deben decidir si seguir estudiando para poder optar a un mejor trabajo, más cualificado y mejor retribuido, o bien se adentran de manera inmediata en el mercado laboral. Si deciden continuar adquiriendo educación adicional, incurren en una serie de gastos directos (matrícula, materiales, academias, etc.) y una serie de gastos indirectos (el posible salario que ganarían de haber entrado antes en el mercado laboral). A cambio, los individuos esperan en el futuro obtener unas ganancias adicionales, como consecuencia de la adquisición de la educación obtenida, además de tener acceso a trabajos cualificados, con mejores condiciones. De este modo, los sujetos valorarán si los ingresos adicionales futuros serán superiores a los costes incurridos en el presente para decidir si deben o no adquirir capital humano.

Desde esta teoría, que interpreta la educación como una inversión, los estudiantes esperan obtener un mejor trabajo y unas mejores condiciones fruto de su mayor productividad, conseguida gracias a la educación universitaria. En este sentido, no tendría sentido incurrir en los gastos descritos con anterioridad sin conseguir nada a cambio. Incluso peor aún, sería incurrir en dichos gastos sin que la formación recibida supusiera una mejora en la productividad del individuo, ya que entonces, laboralmente hablando, no recuperaría la inversión realizada, en términos de ganancias adicionales.

Otra teoría relacionada con la inserción laboral de los individuos, que entiende la educación adicional como una adquisición de conocimientos y habilidades que hacen más productivos a los sujetos y, por tanto, en favor del modelo meritocrático, es la teoría de la señalización (Spence, 1973). Dicha teoría describe la contratación de un empleado como un proceso de inversión por parte de la parte contratante, en el cual resulta determinante la información asimétrica existente. De este modo, los individuos de mayor productividad deberán diferenciarse del resto de individuos mandando señales creíbles para que el jefe, empresario o la persona a cargo les pueda identificar como personas de alta productividad y les pueda remunerar y ofrecer una posición acorde con sus conocimientos y habilidades. Dicha señal que los trabajadores mandan es la educación adicional.

Por este motivo, es importante conocer la valoración que empresas, colegios (que en definitiva son empresas) y, en general, las diferentes partes contratantes

existentes hacen de la mencionada señal, en este caso, la formación en los Grados en Magisterio de Educación Primaria y Educación Física y en Economía y GADE. Al conocer la inserción laboral que individuos con estas titulaciones han tenido en su trayectoria laboral, conoceremos la valoración que se hace de esta formación y, por tanto, su validez en términos de enseñanza universitaria, como formación y como herramienta de inserción laboral.

Aunque menos cercana a nuestra realidad, el otro modelo existente es el credencialista, que cuestiona la idea de que la educación formal aumenta la productividad del trabajo y señala a los títulos académicos como certificados que muestran la pertenencia de un individuo a diferentes colectivos con un estatus determinado y cultura con valores comunes. De este modo, colectivos con estatus dominante controlan los requisitos para acceder a dicho estatus limitando el acceso a través de credenciales (Collins, 1989).

Teniendo en cuenta los dos modelos, en la actualidad, el sistema educativo, así como el mercado laboral se basan en mayor medida en el primer postulado de meritocracia. Este hecho lo podemos observar en cómo las mejores becas se distribuyen entre los mejores estudiantes, o cómo el acceso al empleo público se otorga a aquellos individuos que mejores calificaciones obtienen en las pruebas correspondientes.

Además, el postulado credencialista es un modelo anacrónico y descontextualizado si tenemos en cuenta las características del sistema educativo español. En primer lugar, el acceso a la universidad o a centros formativos superiores está al alcance económicamente de la mayor parte de la población, pues el estado se rige por un sistema de bienestar que garantiza sanidad y educación a los ciudadanos. De esta manera, acceder a una credencial, a un título universitario, no está determinado por la pertenencia a un determinado sector económico ni cultural, sino por las capacidades intelectuales de cada individuo.

En otros países como Estados Unidos de América, donde acceder a estudios superiores y/o universitarios supone un desembolso de capital importante, es común endeudarse para poder financiar títulos universitarios que faciliten a los estudiantes el acceso al mercado laboral. En estos contextos, sí puede suponer un factor importante la procedencia social, económica y/o cultural de los individuos. Sin embargo, como hemos señalado anteriormente, esta no es la situación existente en España, ya que el acceso a la

universidad es mucho menos costoso económicamente, luego debería generar una mayor igualdad de oportunidades laborales, que potencie el valor de la formación en sí misma, más que el contexto y el origen de los individuos.

El acceso al empleo por parte de los jóvenes tiene diferentes interpretaciones sociales y económicas. Desde un punto de vista económico y productivo, supone la inclusión en la estructura productiva del país de nuevo capital humano, más formado y más especializado en las necesidades que demanda el mercado laboral a través de la implementación de las nuevas tendencias en la educación. Sin embargo, desde el punto de vista de los individuos, supone la posibilidad de realizarse profesional y personalmente a través de una actividad que dote de un mayor sentido al esfuerzo e inversión realizada años atrás en la universidad.

Además, la inclusión en el mercado laboral genera que los individuos puedan vivir de manera independiente con base en sus decisiones y expectativas. La inclusión en empleos cualificados generará en principio unas mejores condiciones, unas mejores retribuciones que permitirá tener un mejor contexto y mayores recursos para vivir. En definitiva, el empleo genera recursos y capacidades para realizar elecciones y tomar decisiones significativas, que tienen un impacto relevante en las vidas de los individuos (Kabeer, 1999). Profundizamos, por tanto, en el ámbito social y personal que el empleo debe generar a los individuos (significatividad, autorrealización personal, etc.), además de la clásica interpretación económico productiva, que establece el trabajo como una contraprestación el salario.

El salario permite desarrollar en mejor o peor medida la capacidad de vivir de una determinada manera ya que, con más salario, existen más opciones de actuación relativas a la toma de decisiones del individuo en función de sus preferencias personales. Las condiciones laborales permiten y facilitan la utilización del salario, generando situaciones como vacaciones, fines de semana o tiempo libre en las que poder utilizarlo. En principio, y según la lógica económica, cuanto más valorado es un trabajador, mejor salario y mejores condiciones laborales tiene, como contraprestación a sus mejores capacidades y apoyo a la producción, sea esta del tipo que fuere.

La importancia del empleo en el desarrollo de los individuos es fundamental, de un modo no solo económico, sino también personal. Una vez que el individuo es independiente, a través del empoderamiento, comienza a vivir según sus propias ideas y

comienza a desarrollar de manera especial una conciencia crítica a través de la que valora las normas sociales y, en definitiva, el contexto que le rodea. Además, gracias al empoderamiento, el individuo es capaz de elegir, de tomar decisiones con base en sus preferencias y, en definitiva, vivir de la manera que considere oportuna. Por lo tanto, el empoderamiento no solo hace referencia a la obtención de recursos, sino también a la capacidad de decisión que estos generan en los individuos, a través de la independencia (Kishor & Neitzel, 1996).

3.1. TRANSICIÓN A LA ADULTEZ

Una inserción laboral adecuada, un trabajo estable con condiciones dignas, resulta fundamental para hablar de transición a la adultez, la cual hace referencia a la transición por parte de los individuos de la preparación escolar al mercado laboral, generando a su vez otra serie de transiciones ocasionadas por este hecho, como dejar el hogar de la familia de origen y, en definitiva, poder continuar con su vida de la forma en que desee (Corijn & Klijzing, 2001). El desarrollo de los jóvenes mediante la inserción laboral en empleos y tareas cualificadas que se correspondan con su formación no depende exclusivamente de la competencia de los individuos, sino que también influye significativamente el contexto socio-económico. En esta línea, existen una serie de conceptos que impactan en estos procesos y que debemos tener en cuenta (Casal *et al.*, 2006).

En primer lugar, las promociones hacen referencia a los individuos que forman parte de un año concreto, bien sea por nacimiento, por año de titulación u otros aspectos. Así, en un año concreto puede haber un exceso de individuos que pretenden entrar al mercado laboral, mientras que otro año nos podemos encontrar con la situación opuesta. En las titulaciones estudiadas nos encontramos una situación similar. Cuanto mayor sean las promociones de determinadas titulaciones, mayor será la oferta de trabajo en este ámbito y, por tanto, más personas se disputarán un empleo, generando por consiguiente un mayor desempleo en ese ámbito concreto. De este modo, se observa que, para matricularse en el GMA hay 120 plazas disponibles anualmente, igual que en el Grado en Economía. Sin embargo, el éxito por crédito es mayor en el GMA, lo cual nos permite deducir que hay un mayor número de graduados anualmente en Magisterio que en GE. Esto indica que hay muchos titulados de Magisterio, con lo que la oferta de

maestros/as es muy elevada, más teniendo en cuenta los escasos puestos de trabajo relacionados con la educación, especialmente si lo comparamos con la demanda de trabajo de ámbito industrial o empresarial (Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, 2017). En el “Resumen de calificaciones por título. Estudios de Grado 2015/2016” facilitado por la Universidad de Cantabria, se observa también cómo las calificaciones que obtienen los estudiantes en los Grados de Magisterio son mejores que las obtenidas en los Grados de Economía y Administración y Dirección de Empresas y, en general, el resto de las titulaciones. Concretamente, en dicho Informe se establece que los aprobados en el Grado de Economía ascienden al 69% mientras que en el Grado de Magisterio en Educación Primaria es del 86%. Además, el número de aprobados en GE es de 3.054 alumnos, mientras que el de GMA es 6.248 alumnos. Debido a esto, se deduce que en los estudios de Magisterio hay más individuos que terminan la carrera cada año, por lo que más personas acceden al mercado laboral anualmente (Universidad de Cantabria, s/f).

En segundo lugar, los periodos señalan diferentes momentos en la situación económica, política y social del país. Intervienen de manera directa no solo en el empleo, sino también en las decisiones que puedan tomar los individuos. Es decir, ante una determinada coyuntura económica, de crisis o expansión, las necesidades productivas del país pueden hacer que aumente o disminuya el desempleo, pero, en determinadas ocasiones, debido a cambios estructurales, aumenta exponencialmente la demanda de algunos profesionales. Estos hechos generan que muchos jóvenes tengan incentivos en cursar esas titulaciones. A parte de las consecuencias laborales, los periodos pueden determinar otro tipo de decisiones personales. Por ejemplo, si aumenta el precio de la vivienda, la posibilidad de emanciparse disminuye, por imposibilidad económica.

En tercer lugar, las edades son los momentos de la vida de los individuos en los que se producen las adquisiciones sociales. Existen unas etapas concretas de la vida donde es crucial para el individuo tomar decisiones que van a marcar su futuro de manera significativa, como lo es al final de la adolescencia (18-19 años), cuando elegimos cuál va a ser nuestro camino laboral, si vamos a formarnos en la universidad, en los ciclos formativos o si directamente vamos a buscar trabajo y/o trabajar. También se toman decisiones importantes en la juventud, siendo el patrón normativo el conseguir un empleo estable, casarse, comprarse una vivienda y tener hijos, entrando de esta

manera en la adultez. Por supuesto, estas son decisiones que varían en función de la persona (Soler Masó, Trilla Bernet, Jiménez-Morales & Úcar Martínez, 2017). En este sentido, las adquisiciones se pueden producir de manera rápida o lenta, retrasando o adelantando la emancipación.

Una vez comentada la relación entre el mercado laboral y la formación recibida, es necesario establecer una serie de parámetros para categorizar las diferentes trayectorias laborales. Los itinerarios que describen los jóvenes hacia su futuro profesional y familiar pueden sintetizarse en lo que llamamos “modalidades de transición”. A este respecto, se distinguen seis grandes modalidades de transición (Casal *et al.*, 2006).

- a) Trayectorias de éxito precoz: itinerarios que se desarrollan de forma muy rápida hacia posiciones profesionales de éxito. Implican conseguir titulaciones a máximo nivel, e inserciones profesionales rápidas y con proyección de futuro.
- b) Trayectorias obreras: identifican una inserción laboral que se desarrolla de forma rápida, ya que supone una formación escolar corta, con un techo muy definido y corto de calificaciones profesionales.
- c) Trayectorias de adscripción familiar: jóvenes que desarrollan una transición bien ligada por la familia.
- d) Trayectoria de aproximación sucesiva: itinerarios de jóvenes que apuntan a una inserción en éxito, que les demanda toma de decisiones e itinerarios de formación prolongados y demoras que finalmente producen atrasos en su inserción laboral.
- e) Trayectorias de precariedad: itinerarios de jóvenes, simples en formación, con un mercado laboral muy precario. Comprende tanto a gente con poca formación como a jóvenes que tienen titulaciones altas, pero que han tenido que asumir ajustes a la baja y escasas posibilidades de promoción profesional.
- f) Trayectorias erráticas o de bloqueo: itinerarios de jóvenes que, por razones diversas, quedan fuera de los circuitos de la formación y del trabajo. Los ingresos provienen de actividades que forman parte de la economía sumergida, es decir, de economía no legalizada. La baja ocupabilidad y el paro crónico tienden a hacerse continuos o permanentes.

Observando esta clasificación de modalidades de transición a la adultez, podemos enmarcar al grupo de entrevistados/as, principalmente, en las trayectorias de

aproximación sucesiva, ya que todos tienen estudios superiores y/o universitarios, con importantes problemas para insertarse en el mundo laboral, conseguir un empleo estable y ganar un sueldo digno, pero con expectativas atractivas de futuro. Asimismo, en algún caso, nos encontramos a personas que, a pesar de tener estudios universitarios, se encuentran en una situación precaria de trabajo y con una visión de su futuro laboral muy negativa, teniendo que desempeñar puestos de trabajo no acordes a sus estudios (trayectorias de precariedad), o incluso planteándose dejar todo lo que estudiaron para presentarse a unas oposiciones a la función pública.

4. CONTEXTO SOCIO–HISTÓRICO EN ESPAÑA ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA CRISIS ECONÓMICA

En este capítulo se comentará la situación económica y social en la que se encontraba España, tanto antes como después de la coyuntura de crisis derivada del sector financiero a finales de 2006. Esta necesaria contextualización tiene el objetivo de poder enmarcar la información laboral ofrecida por la Universidad de Cantabria. Así, analizaremos la inserción laboral y las trayectorias profesionales de los individuos que realizaron estudios de Magisterio de Educación Primaria y Economía o Dirección de Empresas.

4.1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE ESPAÑA ENTRE 2008 Y 2017

La crisis económica que está afectando a España y que tuvo su inicio a partir de la coyuntura económica generada por la caída del sistema financiero internacional a finales del 2006, comenzó afectando a sectores concretos de la economía, para posteriormente, deteriorar a la sociedad en su conjunto. Además de la denominada burbuja inmobiliaria, se produjo un efecto en forma de bola de nieve: los bancos dejaron de conceder créditos a familias y pequeñas y medianas empresas, con el consecuente cese del consumo y el aumento del paro (Fernández-Tabales & Cruz, 2013, p. 5). Por este motivo, comenzaremos analizando la situación económica del país, tratando de explicar la coyuntura económica existente en el Estado español, para después comprender mejor sus consecuencias en el ámbito social.

4.1.1. SITUACIÓN INICIAL PRE CRISIS

La situación económica de España, hasta el año 2007, era de una importante expansión potenciada principalmente por el crecimiento de diferentes sectores como la construcción o el turismo, cuyo desarrollo se trasladaba al resto de sectores de la economía española, haciendo crecer su producción y aumentando el nivel de vida de sus ciudadanos.

De este modo, como podemos observar en la tabla 1, el PIB español aumentaba considerablemente en los primeros años de la década del 2000, fomentando con ello el empleo, el aumento de la renta per cápita y, por supuesto, el incremento de trabajadores de origen extranjero, que venían a España en vistas de la buena situación social y económica de la que gozaba el país en esos años.

TABLA 1 Evolución anual PIB España

Evolución anual PIB España			Evolución anual PIB Per capita España		
Fecha	PIB Mill. €	Var. PIB (%)	Fecha	PIB Per Capita	Var. anual PIB Per Capita
2007	1.080.807M.€	3,8%	2007	23.900€	14,8%
2006	1.007.974M.€	4,2%	2006	22.700€	7,5%
2005	930.566M.€	3,7%	2005	21.300€	6,3%
2004	861.420M.€	3,2%	2004	20.100€	16,1%
2003	803.472M.€	3,2%	2003	19.000€	26,1%
2002	749.288M.€	2,9%	2002	18.100€	11,2%
2001	699.528M.€	4,0%	2001	17.200€	4,4%
2000	646.250M.€	5,3%	2000	15.900€	-6,7%

Fuente: <https://www.datosmacro.com>

Esta situación económica se trasladaba a la empleabilidad de la ciudadanía que, ante un crecimiento económico tan importante en los últimos años, veía cómo el aumento de la producción requería de más trabajadores. Por consiguiente, observamos cómo el empleo crecía de igual manera en esos años, disminuyendo de manera proporcional la tasa de desempleo (Tabla 2).

TABLA 2 Tasa de desempleo desde 1999 hasta 2007

Country	1999	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007
España	16	14	11,3	11,3	10,4	9,2	8,1	8,3

Fuente: <http://www.ine.es/>

El aumento de la producción nacional, unido a una mayor necesidad de trabajadores, hizo que un número significativo de inmigrantes vieran a España como un país con muchas oportunidades para encontrar empleo, hecho que podemos observar teniendo en cuenta los datos del Instituto Nacional de Estadística (Tabla 3), referidos a la inmigración en los años mencionados.

TABLA 3 Evolución de la inmigración en España 1995-2010.

España - Inmigrantes				
Fecha	Inmigrantes hombres	Inmigrantes mujeres	Inmigrantes	% Inmigrantes
2010	3.238.238	3.041.827	6.280.065	13,46%
2005	2.140.680	1.966.546	4.107.226	9,33%
2000	838.058	819.227	1.657.285	4,08%
1995	499.114	520.953	1.020.067	2,56%

Fuente: <https://www.datosmacro.com>

El aumento de la inmigración, además de generar una mayor producción, contribuyó a aumentar el mercado y la demanda del país, pues no debemos olvidar que el mayor contribuyente económico de España es el consumo, alimentado principalmente por la demanda de sus habitantes. Muchas de las personas que venían a vivir a España lo hacían con su familia, hijos e hijas lo que, por otro lado, aumentó el número de niños y niñas en edad escolar en el país, con el consecuente aumento de demanda en diferentes sectores como la Educación.

Si bien el denominado Estado de bienestar es una estructura económica y social que requiere una importante cantidad de recursos, en el contexto económico de la precrisis, debido a la bonanza económica, no era difícil de mantener. Es decir, para el mantenimiento del Estado de Bienestar, el sector público o el gasto social se financia gracias a los impuestos que el Estado recauda. Durante varios años, en España, debido al gran número de asalariados existentes, a la menor tasa de paro y a las buenas condiciones salariales medidas en términos de PIB per cápita, el flujo impositivo recaudado por las administraciones públicas era superior al gasto que, posteriormente, tenía que hacer en el mantenimiento del sector público. Por este motivo, durante estos

años, hubo un mínimo y a veces nulo endeudamiento del sector público, es decir, no aumentó el déficit, tal y como muestran los datos recogidos en la Tabla 4.

TABLA 4 Evolución del Déficit Público en España 2000-2007

España: Evolución de Déficit		
Fecha	Déficit (M.€)	Déficit (%PIB)
2007	20.792	1,92%
2006	22.175	2,20%
2005	11.256	1,21%
2004	-338	-0,04%
2003	-2.887	-0,36%
2002	-3.080	-0,41%
2001	-3.813	-0,55%
2000	-7.106	-1,10%

Fuente: <https://www.datosmacro.com>

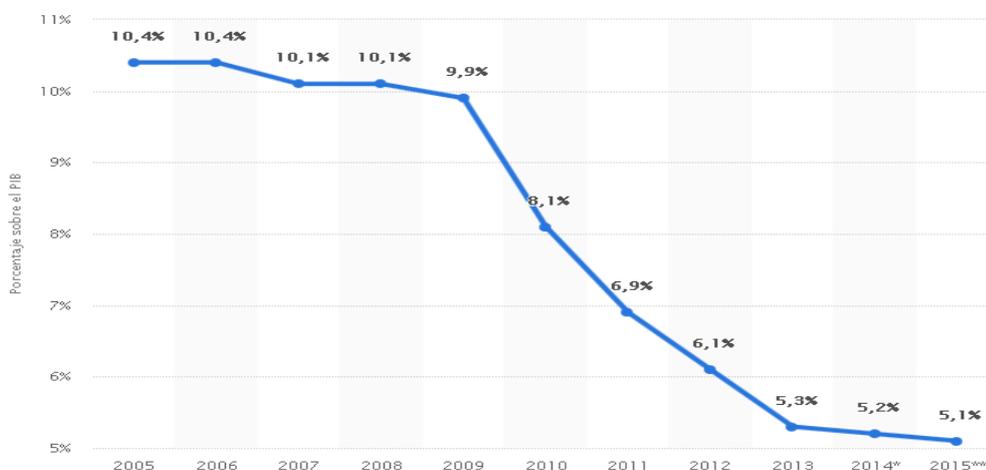
Esta situación de bonanza económica, en la que todos los ciudadanos participaban y algunos se enriquecían, acabó de forma abrupta en el año 2008 con la consolidación de la crisis que a continuación comentaremos.

4.1.2. ANÁLISIS SOCIO ECONÓMICO DE LA CRISIS

Durante el año 2008, el decrecimiento y la recesión económica llegaron a España, a través de los sectores que inicialmente otorgaron esa riqueza al país. El sector de la construcción caía estrepitosamente, disminuyendo su contribución al Producto Interior Bruto de forma notable, un sector que, en principio, suponía el 10% de la producción nacional, según el Instituto Nacional de Estadística.

El desplome de uno de los sectores fundamentales de la economía y, por consiguiente, de la sociedad, como era el de la construcción, tuvo diferentes consecuencias económicas y sociales. En primer lugar, hubo un aumento de la tasa de paro, debido al importante bajón en la producción asociado a la burbuja inmobiliaria (Tabla 5).

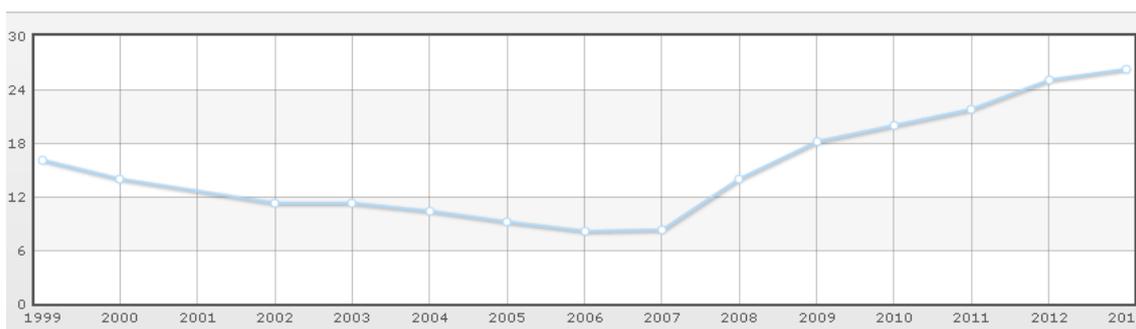
TABLA 5 Evolución del sector de la construcción en términos relativos



Fuente: <http://www.ine.es/>

Así, el desempleo aumentó a cotas muy elevadas, que contrastaban con las de años anteriores y trajo consigo una serie de dificultades sociales que acabaron por desestabilizar aún más la economía nacional (Tabla 6).

TABLA 6 Tasa de desempleo (INE)



Country	1999	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
España	16	14	11,3	11,3	10,4	9,2	8,1	8,3	13,9	18,1	20	21,7	25,1	26,3

Fuente: <http://www.ine.es/>

Debido a la necesidad social de trabajar para poder vivir, el aumento del desempleo provocó que las personas aceptasen puestos de trabajo peor remunerados, contexto muy apropiado para muchos empresarios que consiguen mano de obra aún más barata, un hecho que fue visible en la multitud de familias que habían perdido el sustento económico a través del cual pagaban sus hipotecas y criaban a sus hijos. Precisamente, este hecho debilitó aún más el sector financiero, debido a la incapacidad de muchos ciudadanos de hacer frente a las deudas contraídas, empeorando aún más la situación económica del país.

Ante la difícil situación económica, y como suele ocurrir en los periodos de crisis, los individuos sin trabajo no pueden consumir tanto como lo hacían anteriormente. Por ello, muchos de los que aún conservan su trabajo disminuyen su consumo por la incertidumbre de si van a conservar el empleo o no. Ante esta coyuntura, el elemento más importante del PIB español, el consumo, disminuyó notablemente como podemos ver en la Tabla 7.

TABLA 7 Evolución media del consumo en España durante la crisis

Evolución media del consumo en España durante la crisis



Fuente: <http://www.ine.es/>

Ante la caída del consumo, tanto el PIB como el PIB per cápita nacional experimentaron un importante decrecimiento, agravando aún más la situación económica del país (Tabla 8). Algunos autores sitúan la disminución de la renta disponible en un 5% (Salido, 2012).

TABLA 8 Evolución anual PIB España

Evolución anual PIB España			Evolución anual PIB Per capita España		
Fecha	PIB Mill. €	Var. PIB (%)	Fecha	PIB Per Capita	Var. anual PIB Per Capita
2016	1.118.522M.€	3,3%	2016	24.100€	3,3%
2015	1.079.998M.€	3,4%	2015	23.300€	-13,3%
2014	1.037.820M.€	1,4%	2014	22.780€	1,5%
2013	1.025.693M.€	-1,7%	2013	22.518€	2,3%
2012	1.039.815M.€	-2,9%	2012	22.562€	-10,3%
2011	1.070.449M.€	-1,0%	2011	22.900€	3,5%
2010	1.080.935M.€	0,0%	2010	23.200€	-5,0%
2009	1.079.052M.€	-3,6%	2009	23.300€	-9,3%
2008	1.116.225M.€	1,1%	2008	24.300€	9,1%
2007	1.080.807M.€	3,8%	2007	23.900€	14,8%

Fuente: <https://www.datosmacro.com>

Como vemos, la crisis se agudizó, experimentando una recesión económica en la que todos los elementos económicos interactuaban entre sí de forma negativa. Esta situación, vivida durante los últimos años, precarizó las condiciones laborales, dificultando no solo la posibilidad de tener un trabajo, sino también la posibilidad de encontrar uno que ofreciera unas prestaciones salariales suficientes para poder vivir en las mismas condiciones que en años anteriores. Con estos datos, se aprecia cómo afectó la crisis a la sociedad española, agravando su estado social y económico por encima de la media europea (Fundación Foessa, & Caritas Española, 2013).

Debido a la situación coyuntural del país, el desempleo y las malas condiciones económicas, el gasto social tuvo que aumentar para paliar los efectos de la crisis. Las prestaciones por desempleo, así como las ayudas sociales, fueron más necesarias que nunca para tratar de ayudar a una población que se había visto seriamente empobrecida.

Lo complejo de la situación es que, ante la disminución del PIB y del PIB per cápita, así como el aumento del desempleo, las recaudaciones impositivas que llevaba a cabo el Gobierno de España eran menores que en años anteriores de bonanza económica. Es decir, debido a que había menos personas trabajando, y las que lo hacían tenían en su mayoría un salario menor, los impuestos que se recaudaban, parte proporcional de las ganancias de los trabajadores, eran también menores. De esta manera, con menos dinero en las arcas, el Estado tenía que hacer frente a más demandas sociales que en años anteriores, en los que estas no eran tan necesarias. Este hecho propició un aumento del déficit público que, por sí mismo, no era capaz de ofrecer todos los recursos que la sociedad demandaba (Tabla 9).

TABLA 9 España Evolución del Déficit Público

España: Evolución de Déficit		
Fecha	Déficit (M.€)	Déficit (%PIB)
2016	-50.401	-4,51%
2015	-57.004	-5,28%
2014	-61.942	-5,97%
2013	-71.687	-6,99%
2012	-108.847	-10,47%
2011	-103.214	-9,64%
2010	-101.404	-9,38%
2009	-118.194	-10,95%
2008	-49.343	-4,42%
2007	20.792	1,92%

Fuente: <https://www.datosmacro.com>

Es debido a esta situación que el Gobierno de España se ve “obligado” a controlar el déficit, a través de los famosos *recortes*, para tratar de contener el gasto social que, ante su crecimiento, endeudaba de forma importante las cuentas de las administraciones públicas. Durante este periodo, las duras condiciones laborales de los individuos se pueden manifestar en diferentes datos como los ofrecidos por Eurostat,

que afirmaba que en 2012 el 25% de los trabajos en España eran temporales, siendo el segundo país con mayor tasa de temporalidad de toda Europa.

4.2. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UC

Ante esta situación, debemos tener en cuenta para nuestro análisis que los individuos más frágiles para la incorporación al mercado laboral son los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, debido a las condiciones más precarias que se observan en su caso (Miguélez & Prieto, 2009).

En este punto, nos centraremos en aquellos individuos egresados de la Universidad de Cantabria que hayan estudiado Magisterio en Educación Primaria y Economía o Dirección de Empresas, concretamente, aquellos que realizaron sus estudios entre 2008 y 2014. Se analiza cómo ha sido su inserción laboral y trayectoria profesional desde el inicio del Grado hasta el momento en el que se realizaron las entrevistas. Se valora de igual modo la influencia de su formación para el desarrollo de sus carreras profesionales y la obtención de oportunidades laborales. De este modo, comenzaremos por estudiar los informes de inserción laboral de la Universidad de Cantabria, del año 2014 y 2015, que hacen referencia a diferentes elementos que resultan imprescindibles para poder valorar la inserción laboral de los individuos de la muestra analizada (Gil Sopeña, 2017).

En primer lugar, hablamos de las actividades realizadas por los egresados de la Universidad de Cantabria, de las titulaciones objeto de estudio. Estos datos nos sirven como una toma de contacto, para aproximarnos a la situación laboral de los estudiantes que acaban de finalizar sus estudios, tal y como se puede ver en la Tabla 10.

TABLA 10 Egresados; ocupación

PLAN DE ESTUDIOS	% egresados que trabajan o han trabajado desde la finalización de los estudios	% egresados que continúan estudiando y ampliando su formación	% egresados que están preparando oposiciones	% egresados que no encuentran trabajo (relacionado o no con los estudios realizados)	% egresados que realizan otras actividades distintas de las anteriores
Grado en Administración y Dirección de Empresas	85%	2,2%	0,0%	10,9%	2,2%
Grado en Derecho	25%	26,1%	42,4%	3,3%	3,3%
Grado en Economía	68%	5,3%	0,0%	21,1%	5,3%
Grado en Magisterio en Educación Infantil	73%	8,3%	8,3%	8,3%	2,1%
Grado en Magisterio en Educación Primaria	63%	9,7%	16,1%	6,5%	4,8%

Fuente: Gil Sopeña (2017).

En relación a la entrada del mercado laboral, se observa que los alumnos de GMA han accedido al mismo en unos términos relativos similares a los alumnos de GE o GADE. Del mismo modo, se aprecia una mayor proporción de alumnos de GMA que preparan oposiciones o que deciden seguir aumentando su formación en comparación con los alumnos del GE y el GADE.

Donde vemos la primera diferencia importante de Magisterio en relación con los estudiantes de GE y GADE es en la posibilidad de encontrar trabajo relacionado con los estudios realizados (Tabla 10). Según los datos, los estudiantes de GE y GADE tienen más dificultades para encontrar un trabajo que guarde relación con los estudios realizados, aspecto que produce al menos ciertas dudas, debido a que la formación ofertada en estas carreras abarca una mayor demanda de trabajo. Esta hipótesis se justifica debido a que su formación (aspectos como la contabilidad, fiscalidad, auditoría, etcétera) es requerida en diferentes sectores. En lo relativo a actividades diferentes, o inconexas con los estudios realizados, los egresados de GMA mantienen una situación similar a sus homónimos de GE y GADE.

Sin embargo, hay un aspecto fundamental a comentar en este primer cuadro de datos. En lo relativo a la dificultad de encontrar empleo relacionado con los estudios por parte de los egresados, se muestra una mayor dificultad por parte de los estudiantes de GE y GADE. Sería interesante valorar los diferentes criterios para establecer esa relación entre los estudios realizados y el trabajo que se busca (Tabla 11).

TABLA 11 Relación empleo – titulación

PLAN DE ESTUDIOS	En un empleo con ninguna relación	En un empleo con alguna relación	En un empleo con bastante relación	En un empleo con mucha relación
Grado en Administración y Dirección de Empresas	3%	18%	18%	62%
Grado en Derecho	0%	13%	25%	63%
Grado en Economía	8%	15%	8%	69%
Grado en Magisterio en Educación Infantil	9%	29%	20%	43%
Grado en Magisterio en Educación Primaria	16%	24%	29%	32%

Fuente: Gil Sopeña (2017).

En este sentido, encontramos dos variables que deben ser fundamentales para establecer una relación entre la formación universitaria y el empleo desempeñado. Tras estas dos variables, podemos dar paso a establecer otras relaciones:

- Empleo cualificado: un aspecto fundamental para poder establecer una relación entre estudios universitarios y el empleo desarrollado, es que para el mismo sea imprescindible una cualificación universitaria. Es decir, que el requisito fundamental para poder acceder a dicho trabajo sea poseer una acreditación universitaria, que conste unos conocimientos y una formación. De lo contrario, para realizar dicho trabajo, no sería necesario haber cursado una carrera o haber recibido formación universitaria, lo que anula cualquier posible relación. No olvidemos que uno de los principales argumentos de la educación universitaria es formar individuos que sean más productivos, con un nivel de conocimientos mayor, para poder realizar actividades y tomar decisiones de mayor importancia.
- Salario: si bien no es un elemento fundamental los primeros años, debido a que está íntimamente relacionado con el producto marginal del trabajador, que al inicio de su etapa laboral no es muy alto debido a la falta de experiencia, es necesario apuntillar que, laboralmente, la principal cualidad de los estudios universitarios es que, a priori, los empleos a los que dan acceso son remunerados de mejor manera. Tal y como hemos comentado en el marco teórico, en virtud de diferentes teorías económicas que rigen el mercado de trabajo en la actualidad, los individuos, además de estudiar y profundizar en aquellos ámbitos hacia los que sientan especial predilección, generan

unos costes indirectos (las ganancias que percibirían si dedicaran su tiempo a trabajar en empleos no cualificados) y unos costes directos (matrículas, materiales, libros, etc.). Consecuentemente, una de las características del mercado laboral de personas tituladas es que, cuando estas comienzan a desarrollar su actividad profesional, gracias a su mayor o mejor producción, reciben ingresos más altos por su trabajo, lo que les permiten cubrir de algún modo los costes en que habían incurrido años atrás. Sin embargo, y por tratarse de los primeros años de la experiencia laboral, esta variable debemos tenerla menos en cuenta que la anterior.

TABLA 12 Cualificación requerida para desempeñar el empleo

PLAN DE ESTUDIOS	Ninguna titulación especial	Bachillerato	Formación Profesional	Titulación Universitaria
Grado en Administración y Dirección de Empresas	5%	0%	5%	90%
Grado en Derecho	0%	0%	0%	100%
Grado en Economía	8%	8%	0%	83%
Grado en Magisterio en Educación Infantil	9%	6%	3%	83%
Grado en Magisterio en Educación Primaria	17%	3%	8%	72%

Fuente: Gil Sopeña (2017).

De este modo, en nuestras entrevistas, concretamos los mencionados aspectos (Tabla 11 y 12) con el objetivo de poder ofrecer una información más específica que nos permita conocer mejor la situación de los egresados de la Universidad de Cantabria de MA, GE y GADE.

A lo largo del trabajo hemos establecido relaciones entre la importancia del trabajo para el desarrollo personal del individuo. Hemos hablado de la importancia del empleo para poder desarrollar la vida tal y como desee cada persona, con sus creencias y sus ideas. Para ese proceso de empoderamiento es vital la inserción laboral. A través de la misma, los individuos reciben los recursos que les permiten poder desarrollar su vida, construir una familia y dotarla de una infraestructura suficiente para que esta pueda crecer y afianzarse en el tiempo con unas condiciones mínimas de comodidad y seguridad.

Uno de los aspectos fundamentales que dotan de seguridad al individuo en su objetivo de comenzar a desarrollar su proyecto personal es recibir por parte de la empresa, institución u organización en la que trabaja una variable flujo, es decir, una variable entendida como salario (que puede variar en el tiempo), pero que se mantiene constante en el tiempo. En otras palabras, saber que todos los meses se va a recibir una retribución suficiente para poder seguir adelante con su vida. Sin la seguridad de esta variable flujo, constate en el tiempo, el individuo no puede arriesgarse a crear ningún proyecto, pues este no tendría garantía a largo plazo.

TABLA 13 Contrato laboral

PLAN DE ESTUDIOS	Indefinido	Temporal	Por obra o servicio	Autónomo	Funcionario	En prácticas	Otro
Grado en Administración y Dirección de Empresas	26%	18%	3%	0%	0%	53%	0%
Grado en Derecho	13%	38%	0%	0%	0%	50%	0%
Grado en Economía	31%	31%	0%	0%	0%	38%	0%
Grado en Magisterio en Educación Infantil	6%	57%	23%	0%	6%	3%	6%
Grado en Magisterio en Educación Primaria	18%	45%	18%	3%	0%	16%	0%

Fuente: Gil Sopeña (2017).

De este modo, comenzamos a hablar sobre la duración de los contratos, característica fundamental de los empleos, que les dota de su principal cualidad, permitir a los individuos comenzar su proyecto de vida personal (Tabla 13). En este sentido, vemos que los contratos en prácticas son mucho mayores en GADE y GE que en GMA. En cuanto a la temporalidad, vemos que esta es una característica general de todas las situaciones contractuales de los individuos, aunque se observa que es menor en los egresados de GE y GADE. De este modo, podríamos deducir que muchos de los contratos que terminan siendo indefinidos comienzan siendo en prácticas, mientras que en los egresados de GMA tienen menos empleos con un contrato en prácticas, pero también menos empleos con un contrato indefinido. La propia actividad educativa se desarrolla en una importante proporción en empleo público, en el que su acceso se regula mediante una oposición, pasando a ser funcionarios o trabajadores indefinidos.

Mientras tanto, la mayoría de personas que finalizan las titulaciones de GE y GADE trabajan en empresas privadas, cuyo acceso suele comenzar con contratos en prácticas, que son publicitados con políticas laborales por parte de las diferentes administraciones públicas. Este puede ser un hecho diferencial que justifique una desproporción tan relevante en este tipo de contrato entre las titulaciones.

Por otro lado, en nuestra investigación, cruzaremos datos para comenzar a evaluar en qué medida los trabajos cualificados son indefinidos o temporales, y en qué medida lo son los no cualificados, para poder realizar observaciones positivas y negativas en ambas modalidades de empleo.

Esto es debido a que, cuando se produce la inserción laboral, puede ocurrir que empleos en los que es necesaria una menor cualificación, sean remunerados en mayor cuantía que otros trabajos en los que es necesaria una formación universitaria. Por ejemplo, debido a la demanda existente en el sector hostelero, los individuos que se introducen en el mercado laboral a través de la hostelería reciben salarios más altos que aquellos que acceden a un trabajo cualificado, a través de prácticas o situaciones contractuales en las que se posibilita un peor salario. Este hecho queda plasmado en contratos de prácticas o becas que se desarrollan especialmente al inicio de la carrera laboral de los individuos. Por este motivo, si bien el salario es siempre un elemento fundamental del empleo, durante la inserción laboral y el inicio de una carrera profesional, también son igual de importantes otros factores, como la cualificación del puesto. Recordemos que los datos obtenidos hacen referencia a individuos que terminaron sus estudios al mismo tiempo, por lo que su experiencia en el ámbito laboral correspondiente es muy similar y la diferencia salarial, por tanto, es propia de los diferentes empleos en los que trabajan (Tabla 14).

TABLA 14. Ingresos mensuales

PLAN DE ESTUDIOS	Menos de 645,30€ (salario mínimo interprofesional)	Entre 645,30 y 1.000€	Entre 1.001 y 1.500€	Entre 1.501 y 2.000€	Más de 2.000€
Grado en Administración y Dirección de Empresas	21%	32%	29%	16%	3%
Grado en Derecho	14%	43%	29%	14%	0%
Grado en Magisterio en Educación Infantil	63%	9%	17%	9%	3%
Grado en Magisterio en Educación Primaria	54%	20%	11%	11%	3%

Fuente: Gil Sopena (2017).

En los datos de la Tabla 14 observamos cómo, de manera genérica, los egresados de GMA son con mucha diferencia los que presentan el mayor porcentaje de personas que reciben salarios menores al sueldo mínimo interprofesional (SMI)³. Además, los egresados de GMA presentan el porcentaje más pequeño de personas que reciben salarios superiores a dos mil euros, con solo un 3%. Entre estos dos extremos (menos del salario mínimo y más de dos mil euros), se encuentran los salarios intermedios, en los cuales también se observa que los egresados de Educación Primaria, reciben, en general, peores contraprestaciones.

Este hecho contrasta totalmente con los datos de la Tabla 12, en la que se expone que una gran parte de los egresados de Educación Primaria desarrolla empleos para los que era necesaria una formación y una titulación universitaria. Esta cuestión es interesante pues permite separar la idea de que una buena formación puede facilitar el desarrollo de muchos empleos.

Sin embargo, eso no significa que, para desarrollar cualquiera de ellos, sea necesario haber realizado estudios universitarios o, más importante aún, que se especifique la necesidad de tener un determinado título académico para desempeñar un empleo concreto. Además, los empleos especificados para personas tituladas conllevan, entre otros aspectos, una retribución superior por ley, por lo que no sería posible obtener rentas tan bajas desempeñando puestos de trabajo cualificados.

³ SMI (2017): 707,60 euros.

Este hecho muestra la importancia de extraer claramente las características del empleo de manera objetiva, determinando con base al contrato si la titulación exigida tiene un grado de cualificación u otro, para no inducir a errores basados en apreciaciones personales. Es decir, resulta necesario separar las percepciones personales acerca de la formación necesaria para desarrollar un determinado trabajo, con la que se exige o solicita realmente.

5. ESTUDIO DE CASO DE LOS EGRESADOS EN GE, GADE Y GMA DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

En este capítulo se analiza la información obtenida de los egresados entrevistados. Primero, se expone la del GMA, observando los aspectos más significativos de cada uno de los individuos participantes. Posteriormente, haremos lo mismo con los egresados de GE y ADE, y finalizaremos con una comparación entre los individuos de ambas titulaciones, tratando de identificar las diferencias y similitudes más importantes.

5.1. EGRESADOS EN MAGISTERIO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Con el objetivo de que la exposición de la información registrada sea nítida para el lector, diferenciaremos entre los empleos y condiciones de los individuos antes y después de finalizar sus estudios universitarios. En otras palabras, el evento clave en nuestra investigación es la finalización del título, distinguiendo entonces entre empleos anteriores a la finalización de un título universitario y empleos posteriores a la obtención del mencionado título.

Con este objetivo, nos centraremos en los siguientes aspectos:

- Requisitos académicos requeridos; titulación, etc.
- Horas a la semana trabajadas.
- Relación contractual con la empresa.
- Trabajo los fines de semana.
- Ingreso aproximado.
- Forma de acceso al trabajo

Es necesario mencionar que, a nivel general, solo en una situación concreta de una las personas entrevistadas, esta realizó su actividad laboral sin contrato. En el resto de ocasiones siempre hubo una relación contractual.

5.1.1. ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS

TITULACIÓN REQUERIDA

En los empleos desarrollados antes de la conclusión de los estudios, observamos que todas las personas que realizaron los estudios de Magisterio tuvieron empleos para los cuales no era necesario ninguna formación académica, entendida esta como formación universitaria, aunque es interesante comentar dos situaciones con ciertas peculiaridades.

En primer lugar, tenemos el caso de Francisco (ver también Tabla 15) quien, antes de comenzar sus estudios de GMA, trabajó como informador de turismo de un municipio cántabro. Para desempeñar dicho puesto de trabajo era necesario algún título relacionado con el turismo o el medio ambiente, títulos que él poseía, concretamente un grado superior. Este empleo lo volvió a desarrollar años más tarde, cuando cursaba su tercer año de universidad, durante las vacaciones de verano.

En este sentido, observamos la importancia de la formación recibida para haber podido conseguir el empleo. Aunque no sea universitario, se puede valorar dicho aprendizaje de forma práctica y real en el mercado de trabajo como un valor añadido. Cuando le preguntamos por los requerimientos para acceder al puesto de trabajo, nos reveló lo siguiente:

Requería tener cualquier título relacionado con turismo o medio ambiente, exigían cualificación. Supongo que influye que el pueblo en el que se iba a trabajar es un ámbito rural, en el que la naturaleza y la pureza del medio tienen una gran importancia, no solo a nivel cuidado de medio ambiente, sino también como un factor fundamental para atraer a turistas, ya que hablamos de un ámbito rural, donde se vende la salud, la naturaleza, etcétera. La titulación me permitió tener acceso al trabajo; si no, hubieran cogido a otro.

Otro aspecto importante a señalar son las becas ofrecidas por la Universidad de Cantabria, que van dirigidas a estudiantes de diferentes carreras. Una de las becas destinadas específicamente a los estudiantes de GMA es la del Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo. Para participar en esta beca, es necesario estar cursando alguna titulación relacionada con Educación, pudiendo ser esta un Máster o cualquier especialidad de Magisterio. De esta manera, si bien no es necesario tener una titulación

universitaria en educación, sí que es necesario estar cursando una en un curso adelantado, concretamente es necesario tener superados el 50% de las asignaturas.

Francisco, quien también participó en esta beca, afirma:

Daba clases a menores que lo necesitaban. Realmente funcionaba como una particular de las asignaturas más importantes del currículo. Afianzar conceptos, repasar contenidos, todo muy sencillo, la mayoría de los niños que venían a estas clases, eran niños con problemas en los estudios que suspendían y no sacaban buenas notas. Tal vez más que trabajar aspectos del currículo era necesario ahondar en los problemas que les hacían tener ese desinterés y esas pocas ganas de hacer nada.

TABLA 15 Datos de Francisco

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Información turismo	PROA
Horas/semana	40	9
Relac.Contractual	TEMPORAL	TEMPORAL
Trab/Fines de semana	No	No
Ingreso aproximado	1000 €	180 €
Cómo accedió al Trabajo	Oferta.Servicio.Público de empleo	Beca de universidad
Requisitos académicos	Curso-Módulo de turismo o medio ambiente	Cursar estudios magisterio
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	EDUCACIÓN	Educador medio ambiental
Horas/semana	37	35
Relac.Contractual	INDEFINIDO	TEMPORAL
Trab/Fines de semana	Sí	No
Ingreso aproximado	1000 €	1000 €
Cómo accedió al Trab	Envío de currículum a la empresa y superación posterior de entrevista.	Oferta del servicio público de empleo.
Requisitos académicos	Título relacionado con educación de menores. No necesariamente Universitario.	Grado superior de medio ambiente.
¿Estudias actualmente?	No	
¿Buscas otro trabajo?	No, estoy cómodo aquí y solo espero que se mantenga en el tiempo	
¿Ves opciones de lograrlo?	No lo sé, creo y espero que sí, pero hay que esperar.	

Fuente: elaboración propia.

Otro empleo realizado por alguna de las personas objeto de la muestra que requería de alguna acreditación especial era el de socorrista. Para el puesto era necesaria alguna acreditación especial sobre primeros auxilios y socorrismo. Merece una mención

especial este empleo ya que los ingresos retribuidos por el mismo son importantes y, como veremos más tarde, bastante por encima de los otros empleos realizados sin tener ninguna titulación universitaria. En este sentido, volvemos a observar cómo la adquisición de un título, aunque sea un curso, un nivel académico mucho menor que una diplomatura, permite acceder a una escala salarial y a unas condiciones mejores. Eduardo (Tabla 16), la persona que realizó el curso y trabajo como socorrista, afirmaba:

Tener el título de socorrismo acuático y Primeros auxilios, títulos menores, para los que no es necesario invertir mucho tiempo, hablamos de meses nada más. Es relativamente sencillo de obtener y te capacita para poder reaccionar de manera adecuada en situaciones concretas. Es todo muy directo, se enseña concretamente aquellas cosas que se van a necesitar y de manera práctica.

TABLA 16 Datos de Eduardo

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	Reponedor	Socorrista	<i>Hondartzaina</i>	Peón
Horas/semana	20	40	40	30
Relac.Contractual	Temporal	Temporal	temporal	Temporal
Trab/Fines de semana	Sí	Sí	Sí	Sí
Ingreso aproximado	800 €	1000 – 1200 €	1500 €	20€/hora
Cómo accedió al Trab	Contactos	Contactos	Concurso público	Contactos
Requisitos académicos	Ninguno	Primeros auxilios y título socorrista acuático	Ninguno.	Ninguno.
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	Maestro			
Horas/semana	30			
Relac.Contractual	temporal			
Trab/Fines de semana	No			
Ingreso aproximado	1700 €			
Cómo accedió al Trabajo	Lista pública			
Requisitos académicos	Magisterio EP			
¿Estudias actualmente?	Si estoy realizando un TFM.			
¿Buscas otro trabajo?	Aspiro a tener el mismo trabajo pero con plaza fija, es decir, de manera indefinida y constante.			
¿Ves opciones de lograrlo?	Es difícil, no imposible, dependemos de hacer una buena oposición, pero no veo otra salida para ser maestro de manera indefinida.			

Fuente: elaboración propia

En los demás trabajos realizados por el resto de sujetos que llevaron a cabo estudios de Magisterio, no era necesaria ninguna acreditación en especial, siendo el trabajo más común el de hostelería, peón o cajero de supermercado. Un ejemplo de ello era el caso de Jesús (Tabla 17), quien trabajó en hostelería durante muchas temporadas de verano, mientras cursaba sus estudios de Magisterio. En relación a la titulación requerida afirmaba:

Ninguna, en algunos casos suelen solicitar experiencia, que asegure tu rendimiento como camarero, pero nada relacionado con aspectos académicos ni de estudios.

TABLA 17 Datos de Jesús

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	
Trabajo	Camarero
Horas/semana	40
Relac.Contractual	Temporal
Trab/Fines de semana	Sí
Ingreso aproximado	800€
Cómo accedió al Trab	Contactos
Requisitos académicos	Ninguno
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	
Trabajo	Monitor tenis
Horas/semana	10
Relac.Contractual	Indefinido
Trab/Fines de semana	No
Ingreso aproximado	350€
Cómo accedió al Trab	Contactos
Requisitos académicos	Título de monitor
¿Estudias actualmente?	No
¿Buscas otro trabajo?	Sí, quiero ser maestro de forma fija, obtener la plaza vamos.
¿Ves opciones de lograrlo?	Es muy difícil, hay que aprobar la oposición, que es algo que buscamos mucha gente.

Fuente: elaboración propia.

En definitiva, nos encontramos con empleos que, como veremos posteriormente, tienen como factor común invertir muchas horas y trabajar los fines de semana, sin recibir un salario proporcional al esfuerzo invertido. Son empleos que normalmente desarrollan personas con poca formación académica, o con una formación no valorada en el mercado de trabajo. En el caso de las personas entrevistadas, la permanencia en estos empleos puede llegar a limitar sus opciones laborales futuras, debido a que puedan

valorar conformarse con lo que tienen en lugar de tratar de conseguir un empleo acorde a su titulación.

SALARIO APROXIMADO

En relación con el salario obtenido en los diferentes empleos de los individuos analizados, observamos en primer lugar los salarios extremadamente precarios de las becas de prácticas. Dentro de estas becas se encuentra la que hemos comentado con anterioridad, el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo, cuyo salario es más que cuestionable, ya que ronda los 180€ mensuales. Francisco detallaba la siguiente información:

Unos 180€ al mes. Se aprovechan, pero pasa en todas las titulaciones, puedes adquirir un servicio, que además le realiza una persona que ya tiene cierta formación, en mi caso me faltaban pocos meses para terminar la carrera, y todo a un precio irrisorio. Lo realmente lamentable es que quien lo hace es la misma Consejería de Cantabria, no es que un empresario malvado sea quien se aproveche de ti, sino que lo hace el que debería de encargarse de que no ocurriera. (...) Entiendo que no puedes ganar 1000€ por 10 horas semanales, pero años atrás estas becas eran de 350€, prácticamente el doble. Supongo que es el lugar más sencillo en el que ahorrar.

En el extremo opuesto tenemos a Eduardo quien, realizando su actividad de socorrista, consideraba que fue bien remunerado:

En piscinas le dije al presidente de la comunidad que los socorristas cobraban 1200€ netos al mes. Así que eso cobré. Luego me enteré de que cobraban 1000€ brutos. (...) En playas cobraba unos 1000€ brutos, pero metiendo horas extras, que las metí, me levanté más de 1200€ limpios al mes.

En este último caso, el principal motivo de dicho salario, alto en comparación al resto, era la titulación que tenía, ya que su trabajo era sencillo y en absoluto requería de un esfuerzo importante por su parte. Así lo afirmaba Eduardo, cuando se le pregunta sobre en que se basaba su actividad:

Sentarme y tomar el sol, curar heridas, etc. Eso en piscina claro. En playas, había que hacer más, vigilar el agua, la temperatura, curar heridas, atender a bañistas, avisar si venía una galerna, etcétera. En la piscina no había casi nadie, por lo que hubo poco trabajo, aunque solo libraba los lunes, trabajaba a jornada partida.

En los trabajos de guía y peón, el salario era significativamente menor, incluso pagando por días o salarios de media jornada. Este es el motivo por el que algunos estudiantes comienzan a trabajar en hostelería pues, aunque es un trabajo mucho más duro, y tampoco hace falta una titulación relevante, el salario es superior y más estable, pudiendo mantenerse durante el verano, vacaciones e incluso fines de semana. Jesús, quien trabajó durante algún tiempo en hostelería mientras realizaba sus estudios de Magisterio, comenta:

En mi caso cercano a los 800€, puede parecer un salario aceptable, teniendo en cuenta la situación del mercado, pero las horas y el esfuerzo invertido son muy superiores. El problema es que, por lo menos en Cantabria, es el único ámbito en el que, aunque sea con cierta explotación, te permite conseguir un salario aceptable. Por lo menos mi situación ha sido esa. Posteriormente he trabajado en otra cosa, pero el salario siempre fue menor...

Es destacable cómo un salario que supera escasamente el salario mínimo interprofesional resulta *aceptable* para el sujeto. Las razones por las que considera aceptable un salario tan bajo podrían ser la escasez de empleos por la zona y la percepción de que existen en su entorno otras personas que ganan incluso menos que él. Esta situación de precariedad laboral es lo que lleva a las personas a aceptar salarios bajos con los que solo se puede subsistir. Este fenómeno, a su vez, provoca que aumenten los empleos mal remunerados: un empresario que puede pagar 800€ en vez de 1000, pagará 800, salvo que el contexto o la ley le digan lo contrario.

JORNADA LABORAL Y FINES DE SEMANA.

En este punto, todos los empleos coincidían en que se trabajaban las horas estipuladas en el contrato, con la excepción de la hostelería, donde se observa que se trabajaban muchas más horas de las que establecía el contrato de trabajo. Estamos hablando de contratos a jornada completa, donde las horas trabajadas superaban con creces las 40 horas semanales contempladas en el acuerdo. Jesús trabajó durante mucho tiempo en hostelería, aprovechando las vacaciones como una época en la que poder ahorrar algo de dinero para el resto del año.

Suena mucho, pero piensa que entrábamos a las doce y media para preparar el comedor, poner manteles, mesas, que todo estuviese en su sitio y que después no nos faltara nada cuando

estuviéramos en plena actividad. Las comidas acababan a las seis y media de la tarde y teníamos un descanso hasta las ocho. Las cenas eran terribles y nunca salíamos antes de la una y media de la mañana, habiendo muchas veces en las que estar hasta las tres era una cosa normal. Pero cuando accedes a este trabajo sabes que te vas a encontrar con esta situación, sabes que esta zona [zona occidental de Cantabria] vive de eso y que es ahora cuando tienes que hacer toda la caja posible. (...) Si quieres tener un salario decente sin tener ninguna cualificación o estudio, no conozco otra manera.

Otro caso interesante es el de Alejandra (Tabla 18), que trabajaba más de 50 horas semanales como niñera, por un salario muy bajo y sin contrato. Su salario era menor de 500€ y su labor era cuidar de un niño durante el día, dándole de comer, etc., actividades que se relacionan con carreras de educación, pero que ni el salario ni las condiciones tienen nada que ver con una persona formada.

TABLA 18 Datos de Alejandra

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Guía turístico	Niñera
Horas/semana	42	56
Relac.Contractual	TEMPORAL	TEMPORAL
Trab/Fines de semana	Sí	Sí
Ingreso aproximado	20 €/día	450€
Cómo accedió al Trab	Contactos	Contactos
Requisitos académicos	Ninguno	Ninguno.
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Prof. academia	
Horas/semana	40	
Relac.Contractual	Indefinida	
Trab/Fines de semana	No	
Ingreso aproximado	800€	
Cómo accedió al Trab	Autónoma	
Requisitos académicos	Ninguno	
¿Estudias actualmente?	Realizo cursos por Internet, para seguir aprendiendo.	
¿Buscas otro trabajo?	No, en este momento quiero seguir con el proyecto que he comenzado y que crezca.	
¿Ves opciones de lograrlo?	Creo que con esfuerzo y sacrificio es posible.	

Fuente: elaboración propia.

De hecho, no le exigieron ningún requisito y tuvieron como principal motivación de su elección para el trabajo, la confianza y la “buena fama” de Alejandra:

Para cuidar a los niños no me pidieron ningún requisito académico, sino más bien personales, es decir, que fuese responsable, respetuosa, pulcra, etc. (...) Trabajaba en casa de la familia del niño al que cuidaba, sus padres trabajan muchas horas y literalmente nunca estaban en casa. Yo comía y cenaba allí, no tenía problema con eso, ni ninguna restricción de ningún tipo, era como si viviese ahí, pero sin dormir y con una paga. Estaba muy cómoda, pero solo lo podía valorar durante una época concreta, creo que hoy no podría hacerlo, porque todo lo que he hecho no tendría sentido. Aunque muchas de mis amigas llevan a cabo actividades similares, algunas de ellas con la carrera de Magisterio. Supongo que no tienes muchas alternativas.

En esta situación observamos una flexibilidad laboral para responder a las necesidades del momento. En vez de contratar a varias personas para responder a las necesidades, es más rentable para la persona que contrata alargar el turno de un trabajador y pagar unas horas extra. Ese es el motivo principal por el que se observan este tipo de situaciones, en las que un trabajador se ve obligado a alargar su jornada laboral. Sin embargo, y teniendo en cuenta que en este caso no había contrato laboral, dichas horas extra no se remuneran como tal, sino que lo hacen a un precio de hora ordinaria.

En los demás empleos analizados, se observa que las condiciones estipuladas en el contrato y aceptadas en un primer momento se cumplen, siendo las horas trabajadas las acordadas entre empleado y empleador, tal y como explica Eduardo, mientras trabajaba como socorrista acuático:

Trabajaba a jornada completa, 40 horas semanales en piscinas y 40 horas en playas. En ambos casos, el mismo tiempo, ni una hora más ni una hora menos.

En consecuencia, se puede observar cómo en los empleos en los que no es requerida una formación específica, las horas invertidas suelen ser más de las pactadas inicialmente. En el caso de Eduardo, trabajando de socorrista acuático, se requiere tener el título de Primeros Auxilios y el de Socorrista Acuático, para trabajar en piscinas o playas. Además, estas titulaciones no son consideradas ni siquiera de formación profesional, ya que se realizan en un mes de formación.

RELACIÓN CONTRACTUAL

Un factor común en absolutamente todos los empleos analizados en esta etapa es que se trataba de empleos temporales, en los que la limitación temporal estaba establecida de antemano. Es un aspecto *lógico* si pensamos en personas que estaban estudiando y cuyos objetivos se centraban en proseguir con sus estudios para poder optar en algún momento al trabajo que realmente anhelan.

Un aspecto a comentar sería la situación de una de las personas que han participado en el presente trabajo. Se trata de Carmen (Tabla 19), una alumna que, antes y durante la realización de sus estudios universitarios (GE), no accedió a ningún trabajo. No desempeñó ninguna tarea profesional y, tal y como afirma ella misma, tampoco la buscó, debido según sus palabras a una situación del mercado laboral muy deteriorada que solo ofrecía empleos de baja calidad y a un salario muy bajo:

Pues no he tenido ningún trabajo ni antes ni durante la realización de mis estudios universitarios, ya que las oportunidades que se manifestaban, eran bastante malas en relación al salario y requerían un trabajo muy pesado. Un buen ejemplo son los trabajos que se demandan en hostelería, de camarera, por ejemplo, que tienes que meter 200 horas, por un sueldo bastante bajo en relación al esfuerzo y el tiempo que inviertes.

En definitiva, la situación contractual del mercado laboral es bastante homogénea, ya que se basa en la temporalidad, la cual otorga muchas facilidades a los empresarios, en términos económicos y fiscales. Por otro lado, no debemos olvidar que estamos hablando de trabajos de temporada, como socorrista acuático, camarero en zonas turísticas, es decir, empleos que solo existen o se desarrollan durante un determinado periodo del año.

TABLA 19 Datos de Carmen

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	Cajera	Camarera	Administrativo	Camarera
Horas/semana	40	30	20	20
Relac.Contractual	Temporal	Temporal	temporal	Temporal
Trab/Fines de semana	Sí	Sí	Sí	Sí
Ingreso aproximado	950€	1200€	0	750€
Cómo accedió al Trab	CV y entrevista	Contactos	BECA COIE	CV y entrevista
Requisitos académicos	Ninguno	Ninguno	Cursar Gade y GE	Ninguno
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	ADMINISTRATIVO			
Horas/semana	20			
Relac.Contractual	Temporal			
Trab/Fines de semana	No			
Ingreso aproximado	350€			
Cómo accedió al Trabajo	Contactos (estancia anterior mediante beca)			
Requisitos académicos	Módulo de administrativo			
¿Estudias actualmente?	Sí, estoy estudiando una oposición a guardia civil			
¿Buscas otro trabajo?	No, me centro en estudiar esta oposición para tratar de conseguir la plaza.			
¿Ves opciones de lograrlo?	Me veo capaz y con posibilidades, pero eso solo se sabrá cuando den las notas del examen.			

Fuente: elaboración propia.

ACCESO AL EMPLEO

La última característica que analizaremos será la manera en que los participantes del estudio consiguieron su trabajo: nos preguntamos qué elementos fueron los más importantes para conseguir el empleo que desarrollaron, qué métodos utilizaron y cómo accedieron a él.

Una vez analizada la información, observamos que, sobre todo, hay dos vías por las que los individuos consiguieron sus respectivos empleos: el Servicio Cántabro de Empleo y contactos pertenecientes a redes familiares, de amigos y conocidos.

En el primer caso, estaría Francisco (GMA), quien recibió una llamada del Servicio Cántabro de Empleo informándole que, debido a sus características, era apto para trabajar en el ámbito de información y turismo de la zona:

Me llamaron de la oficina de desempleo [sic], me dijeron que mi formación era compatible con un empleo para el verano en la oficina de turismo y fui para allá. Se puede valorar que me tomé la

molestia de apuntarme al paro e introducir toda la información relativa a formación, pero ese trabajo fue gracias al servicio de cántabro de empleo realmente.

En el resto de situaciones analizadas, todos los individuos accedieron a los trabajos gracias a contactos de ellos, amigos o familiares. Hablamos de empleos en los que los requisitos académicos no eran determinantes, pero no deja de resultar curioso, aun así, la importancia de las relaciones en el ámbito laboral. Con relación a los individuos preguntados al respecto, todos admitieron sin tapujos que accedieron a un trabajo u otro, gracias a que ellos mismos o alguien de su familia conocían a una persona, que les informó de una oportunidad laboral, para la que después eran recomendados. Un caso claro era el de Eduardo, cuando contaba como accedió a su empleo de socorrista:

En piscinas por enchufe, ya que un conocido de mi padre le dijo que necesitaban un socorrista y mi padre dijo que su hijo era socorrista. Vamos un enchufe de manual. En playas me presenté a la Cruz Roja, hice una prueba que consistía en correr unos metros, no recuerdo si eran 800 metros, y de seguido nadar con las aletas unos 600 metros. (...) Después, si te cogían hacías un curso con ellos, en el que se incluía el del Desfibrilador automático y ya empezabas a trabajar el día señalado.

Finalizando este apartado, podemos observar que las principales características de los empleos analizados antes de finalizar los estudios universitarios son: no era necesaria una titulación universitaria; tenían una relación contractual temporal; un ingreso bajo (teniendo en cuenta el SMI), exceptuando el trabajo de socorrista y el trabajo en información y turismo. Por otro lado, la jornada laboral era respetada en todos los casos excepto en la hostelería y en muchos empleos se trabajaba los fines de semana. Asimismo, se observa la relación entre empleo no cualificado y unas peores condiciones. Respecto al trabajo de cuidado de niños, se localiza dentro de lo que se conoce como economía sumergida. Se observa que el salario es de los más bajos, con muchas horas, además del perjuicio de no cotizar para la vida laboral del empleado.

5.1.2. DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS

En este apartado realizaremos un análisis centrándonos principalmente en las diferencias laborales acaecidas en los salarios, el grado de cualificaciones y otras condiciones laborales.

TITULACIÓN REQUERIDA

Los trabajos realizados por los individuos en esta nueva etapa en la que tienen de manera oficial su correspondiente título acreditativo como Graduados o Diplomados en Magisterio de Educación Primaria, se distribuyen en maestros, educadores o monitores.

Como se observará en esta sección, se abre un nuevo periodo laboral para los individuos entrevistados. Puede que los cambios no sean radicales, pero sí se observan nuevas oportunidades y nuevos trabajos que hasta finalizar sus estudios no eran posibles. Es decir, obtener su titulación les ha generado nuevas opciones, nuevas experiencias y el acceso a otros empleos. Esto no significa que vayan a obtener ingresos monetarios significativos, pero se observa cierto cambio en los trabajos realizados y sus condiciones. De este modo, la hostelería desaparece para dar entrada a nuevas situaciones laborales con mayor cualificación y mayor exigencia académica y formativa, un escenario improbable en el periodo anterior. Se puede decir, por tanto, que existe un cambio debido al estudio y la formación académica, concretada en la cualificación del empleo y en las condiciones del mismo.

En el caso del empleo de monitor, la titulación no era un requisito imprescindible para acceder a dicho trabajo. Concretamente se trata de Jesús, quien comenzó a trabajar como monitor de deportes en el Ayuntamiento de Santander. Los requisitos para desarrollar ese puesto de trabajo eran tener el curso de monitor deportivo, aunque Jesús cree que le ayudo la titulación que tenía:

La titulación de la que disponía era superior a la requerida así que quiero suponer que sí. Pero es un empleo que no requiere estudios superiores, por lo tanto, no es necesaria.

En el caso de Francisco comenzó a trabajar como educador en un centro de menores en primer lugar y como educador ambiental posteriormente. Para acceder al primer puesto de trabajo necesitaba una titulación relacionada con el ámbito educativo,

pero no necesariamente universitaria, aunque el hecho de poseer una le concedía cierta confianza para desempeñar un trabajo como educador con menores con graves problemas de conducta:

Necesitaba cualquier estudio relacionado con educación de menores. No tenía por qué ser universitario, pero obviamente si tienes que reeducar y modificar conductas de niños y adolescentes, tener la titulación sí que te otorga ventaja para obtener el empleo.

Para su segundo empleo como educador ambiental, se encontró la misma situación, pero, en esta ocasión, favoreció la combinación de titulaciones que poseía, ya que realizó un Grado Superior de Química Ambiental. Aun así, en ambos casos, pese a que supone una ventaja para acceder al trabajo, este no requiere de titulación universitaria.

Por otro lado, Alejandra, ante la imposibilidad de acceder a un empleo digno o mínimamente relacionado con sus estudios, optó por abrir una academia en la que imparte clases a niños y niñas de primaria. Para el desarrollo de su actividad, afirma que no es necesario tener un GMA, puesto que es una empresa privada, y que tampoco lo es para dar mejor las clases, aunque admite que está bien tener algo que te acredite:

Está bien tener un título que te acredite, pero lo más importante es que, si los padres y madres han oído hablar de ti, se lo han recomendado y además tienes unos estudios que pueden ayudar a que sus hijos sigan adelante, que están relacionados con la enseñanza pues les da más confianza.

Por último, Eduardo y Ainhoa (Tabla 20) consiguieron acceder a un trabajo como maestros, opositando para conseguir un empleo como interinos para el que sí es necesario tener el GMA.

TABLA 20 Datos de Ainhoa

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Sin experiencia laboral remunerada		
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Monitora	Maestra
Horas/semana	20	30
Relac.Contractual	Temporal	Temporal
Trab/Fines de semana	No	No
Ingreso aproximado	300 €	1700€
Cómo accedió al Trab	Contactos	Lista pública
Requisitos académicos	Curso de monitor	Maestra
¿Estudias actualmente?	No	
¿Buscas otro trabajo?	Sí, bueno, el mismo pero sacando la plaza de maestra.	
¿Ves opciones de lograrlo?	Opciones sí pero es difícil, somos mucha gente para pocas plazas.	

Fuente: elaboración propia.

INGRESO APROXIMADO

Una vez más, el ingreso aproximado va en función de la titulación exigida para acceder al empleo. Así, nos encontramos que los que tienen el salario más alto son los maestros, Eduardo y Ainhoa, cobrando una cantidad que varía si hablamos en términos de bruto o neto, pero que puede oscilar entre 1600 o 1700€ al mes. Ainhoa y Eduardo trabajan como maestros en una sustitución que se mantendrá vigente hasta junio de 2018, momento en el que volverán a la situación de desempleados, así, hasta que consigan obtener una plaza fija como maestros de Educación Primaria.

En un segundo nivel, observamos el empleo que requiere una titulación técnica, para la que un grado superior de formación profesional es suficiente. Esta es la situación en la que se encuentra Francisco, quien recibe unos 1000€ mensuales por desarrollar su actividad educativa relacionada con el medio ambiente.

Por último, en el nivel más bajo, se encuentran aquellos puestos de trabajo para los que no es necesaria ninguna formación académica relevante, más allá de la realización de algún curso concreto. En esta situación se encuentra Jesús, quien trabaja como monitor de deportes en la escuela de deportes de Santander y cuyo salario, debido también a las pocas horas que trabaja, no supera los 350€. Mención aparte hacemos de la situación de Alejandra, quien abrió una academia como autónoma y sus ingresos dependen del mercado, aunque ella les estima en 800€ mensuales.

JORNADA LABORAL Y FINES DE SEMANA

En todos los casos la jornada laboral es completa, al contrario de lo que sucedía antes de finalizar sus respectivos estudios. Solo tenemos una excepción y es la de Jesús, quien trabaja como monitor de deportes diez horas semanales. Una vez más, seguimos observando cómo las malas condiciones del mercado laboral, relacionadas con un salario bajo, jornadas laborales reducidas o condiciones cuestionables, se relacionan con los trabajos en los que el acceso no está supeditado a acreditación de un título académico relevante.

Por otro lado, también es importante señalar que solo aquellos individuos que desempeñan sus funciones como maestros han conseguido obtener un rendimiento económico por su trabajo, propio de personas tituladas, ya que tanto Alejandra siendo profesora de Academia, como Francisco trabajando como educador ambiental, desarrollan trabajos en los que ganan como personas con una acreditación menos importante a nivel académico.

RELACIÓN CONTRACTUAL

En cuanto a la relación contractual, todos los encuestados, independientemente de su trabajo, están en una situación de temporalidad, exceptuando a Jesús, monitor que desempeña su trabajo como fijo discontinuo y Alejandra, quien es autónoma. Por otro lado, Francisco (GMA) solo tiene contrato hasta junio de 2018, momento en el cual se decidirá si se le renueva o si, por el contrario, es necesario dar paso a nuevas personas.

ACCESO AL TRABAJO

En este punto, podemos mostrar otra relación importante entre los participantes del estudio. Si bien en el apartado que hace referencia a antes de finalizar los estudios, la mayoría de los participantes tenía acceso al empleo gracias a contactos personales, ahora ese hecho se reduce a un solo caso, que casualmente es para aquella situación en la que no es necesaria ninguna titulación relevante para acceder al trabajo. Hablamos del trabajo de monitor desarrollado por Jesús:

Mi padre conocía a personas relacionadas con el ayuntamiento de Santander y dada mi titulación relacionada con el deporte, me propusieron que trabajara en actividades relacionadas con el mismo. Meses después surgió dicha posibilidad y empecé haciendo sustituciones hasta que quedó libre la plaza fija de tenis que es en la que milito actualmente.

El resto de situaciones, exceptuando la de emprendimiento generada por Alejandra al abrir su propia Academia, se han generado gracias al Servicio Cántabro de Empleo y a listas públicas.

Francisco, educador ambiental, fue alertado sobre el empleo que realiza gracias a la oficina de empleo que, tras una entrevista personal, lo seleccionaron para el trabajo. Eduardo y Ainhoa, mientras tanto, accedieron a trabajar como maestros gracias a la llamada de la Consejería de Cantabria, que les informó de una sustitución a cubrir hasta junio.

A modo de conclusión de este epígrafe, las principales diferencias observadas entre el trabajo al que acceden los individuos antes de finalizar los estudios y el que acceden después de haber terminado la titulación universitaria son las siguientes:

- Acceso al trabajo más regulado: menos contactos y más mecanismos públicos.
- En principio, el salario es mayor teniendo en cuenta las horas trabajadas.
- En cuanto a las condiciones laborales, se consiguen empleos caracterizados por una jornada laboral de mayor duración.
- Los únicos que han accedido a un trabajo propio de su condición de titulados son los maestros. El resto se dedica a tareas para las que no es necesaria titulación universitaria y, por lo tanto, trabajos no cualificados. A partir de aquí y según los sujetos analizados, se entiende que es difícil obtener un trabajo cualificado si no se consigue acceder a la enseñanza pública a través de oposición. Es decir, el trabajo del ámbito privado no ofrece muchas opciones de trabajo cualificado a las personas con la formación de GMA.

Todos los egresados de Magisterio analizados esperan continuar con sus trabajos, aunque también tienen expectativas de conseguir una situación más estable en su situación contractual, sacando una plaza en las próximas oposiciones como en los

casos de Ainhoa y Eduardo, o convirtiendo su situación de temporal en una situación indefinida como es el caso de Francisco.

En este sentido, solo pretende cambiar de trabajo Jesús, quien aspira a abandonar las escuelas deportivas de Santander para opositar a maestro, un puesto de trabajo más cualificado y acorde a su titulación. Alejandra, mientras tanto, espera poder dedicarse a su Academia haciéndola crecer y trabajando más cada día.

5.2. EGRESADOS ECONOMÍA/GADE

Al igual que en el apartado anterior, comenzaré analizando los empleos obtenidos por las personas participantes en el estudio antes de haber finalizado sus estudios, para posteriormente comparar los empleos desempeñados al terminar su formación.

5.2.1. ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS

Igualmente, analizaremos los mismos aspectos para valorar el empleo de los individuos. Los empleos se resumen en los siguientes: cajera, camarera, administrativa (beca de prácticas) y técnico de marketing (beca de prácticas).

TITULACIÓN REQUERIDA

Al igual que ocurría en el caso anterior, los individuos relacionados con esta titulación que desempeñaron algún trabajo antes de obtener su correspondiente título universitario, no desarrollaron ninguna actividad que requiriese ninguna titulación académica relevante. Además, igual que en el caso anterior, nos encontramos con personas que aprovechan las diferentes becas que ofrece la universidad.

Antonio (GADE) accedió a trabajar como técnico de marketing para una escuela de surf que también ofrecía alojamiento. No requería estar en posesión directa de un título; sin embargo, era necesario estar cursando un Máster en Marketing o un GADE. Esta experiencia supuso un importante aprendizaje para Antonio (Tabla 21):

Básicamente me dedicaba al Marketing *online*, gestión de redes sociales, posicionamiento en buscadores, campañas, diseño web, diseño de papelería, un poco relacionado con la publicidad y las ventas, pero muy adaptado a las nuevas tecnologías en común con lo aprendido durante la carrera de técnicas de venta, la verdad que fue muy ilustrativo.

TABLA 21 Datos de Antonio

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	
Trabajo	Técnico de marketing on-line
Horas/semana	40
Relac.Contractual	Temporal
Trab/Fines de semana	No
Ingreso aproximado	600€
Cómo accedió al Trab	CV y selección en prácticas de Santander para Pymes
Requisitos académicos	Cursar GADE, GE o MASTER relacionado
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS	
Trabajo	Director de marketing
Horas/semana	Más de 30, pero depende de la carga de trabajo
Relac.Contractual	Indefinido
Trab/Fines de semana	Sí
Ingreso aproximado	0
Cómo accedió al Trab	Autónomo
Requisitos académicos	Al ser autónomo ninguno, pero es necesario un gran conocimiento de la materia. No lo veo posible sin haber cursado el master de marketing
¿Estudias actualmente?	No
¿Buscas otro trabajo?	No, quiero dedicarme a mi idea de negocio.

Fuente: elaboración propia.

Otra beca de prácticas consiguió Carmen (Tabla 19), estudiante de GE, cuyo trabajo era de administrativo en una correduría de seguros. Una vez más, el único requisito era estar estudiando un GE o un GADE. Carmen también ha desempeñado otros trabajos, como el de cajera o camarera. El primero lo desarrolló en una conocida cadena de supermercados de Cantabria. Para conseguir acceder a dicho puesto, no le exigieron ningún tipo de título. Para trabajar de camarera tampoco tuvo que realizar ni presentar ninguna acreditación.

En un caso similar se encontraba Jessica (Tabla 22) quien, antes de finalizar sus estudios, se desempeñó como camarera y cajera de supermercado para poder costearse

las matriculas de la universidad. En este sentido, es destacable el salario que obtenía de camarera, muy superior al salario que obtuvo después por trabajar con una beca de prácticas, pero en un trabajo que requería cierto nivel de cualificación. Igual ocurre si tenemos en cuenta el salario que recibía Antonio por desempeñar su trabajo de marketing para la escuela de surf. En dicho empleo, ingresaba la mitad del salario que Carmen recibía por su trabajo en hostelería. Por este motivo, señalamos con anterioridad la importancia de fijarnos en diferentes características de los empleos y no solo en el salario, pues este no siempre está relacionado con la cualificación necesaria para su desempeño.

SALARIO APROXIMADO

Tal y como nos sucedía con los egresados de Magisterio, los salarios retribuidos en empleos poco cualificados no son muy altos. Incluso se llega a ver algún caso de prácticas no remuneradas, es decir, de trabajo gratuito. Este es el caso de Carmen (GE), quien, mediante una beca de prácticas ofrecida por la Universidad de Cantabria, accedió a trabajar como becaria ganando 0€:

Trabajé gratis porque sabía que era muy importante tener experiencia para poder acceder al mercado laboral, además, las prácticas podían ser convalidadas con algunas asignaturas optativas, por lo que accedí a trabajar sin ningún salario. Probablemente hoy no lo haría, es lamentable.

Un caso similar es el de Jessica, quien realizó unas prácticas de dos meses de manera gratuita en una empresa tabacalera, aunque, en esta situación, el planteamiento fue diferente. Jessica había realizado una Formación Profesional de Comercio Internacional, que finalizaba con la realización de unas prácticas. Estas eran realizadas de manera gratuita por el estudiante. Al igual que en el caso de Carmen (GE), las prácticas de Jessica (GADE) también eran de administrativo, con la diferencia de que ella se vio obligada por el plan de estudios a tener que trabajar gratuitamente si quería recibir el título, al contrario que Carmen (GE) quien accedió a trabajar sin ganar dinero, con el único objetivo de conseguir experiencia.

TABLA 22 Datos de Jessica

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	Camarera	Cajera/ reponedora	Azafata	Administrativo
Horas/semana	40	40	Eventos puntuales	40
Relac.Contractual	Temporal	Temporal	Temporal	Prácticas
Trab/Fines de semana	Sí	Sí	Sí	No
Ingreso aproximado	900€	900€	7€/h	0€
Cómo accedió al Trab	Contactos	Cv y entrevista	Cv y entrevista	Convenio de prácticas.
Requisitos académicos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Grado Superior
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS				
Trabajo	Contable	Administrativo	Contable	
Horas/semana	35	40	37,5	
Relac.Contractual	Temporal	Temporal	Indefinida	
Trab/Fines de semana	No	No	No	
Ingreso aproximado	800€	1250€	1400€	
Cómo accedió al Trabajo	Contactos	Cv y entrevista	Beca de Universidad y entrevista	
Requisitos académicos	GADE y MBA	GADE	GADE y Experto en contabilidad	
¿Estudias actualmente?	No			
¿Buscas otro trabajo?	No, me gusta el trabajo que tengo y solo busco seguir en él y seguir aprendiendo.			
¿Ves opciones de conservar el empleo?	Sí, aunque en el contexto actual es difícil saberlo.			

Fuente: elaboración propia.

Antonio también llevó a cabo una beca de prácticas que se asignaba a través de la universidad. Su trabajo de técnico de marketing on-line sí estaba remunerado, y ganó durante cada uno de los tres meses 600€.

Tanto Carmen (GE) como Jessica (GADE) han desempeñado trabajos relacionados de camarera y cajera de supermercado. Ambos casos tienen las mismas características. Siendo cajeras, su salario era de unos 800€ mensuales, respetando las horas de trabajo, mientras que, siendo camareras, su salario era mayor, siendo de 900€ para Jessica (GADE) y de 1200€ para Carmen (GE), aunque como detallaremos más adelante y, al igual que ocurría con los participantes anteriores, en los trabajos relacionados con hostelería, las horas trabajadas siempre eran superiores a las establecidas en el contrato de trabajo.

Javier (Tabla 23), sin embargo, trabajó vendiendo productos de alimentación por un salario de 570€, cerca de cuarenta horas semanales, si bien su contrato era media jornada, aunque como veremos a continuación esta situación no se respetaba.

TABLA 23 Datos de Javier

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Venta stand	
Horas/semana	20	
Relac.Contractual	Temporal	
Trab/Fines de semana	Sí	
Ingreso aproximado	570€	
Cómo accedió al Trabajo	ETT	
Requisitos académicos	Ninguno	
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Técnico de PRL	
Horas/semana	40	
Relac.Contractual	Temporal	
Trab/Fines de semana	No	
Ingreso aproximado	1350€	
Cómo accedió al Trabajo	Infojobs	
Requisitos académicos	GADE, Máster	
¿Estudias actualmente?	No, no, es suficiente con el trabajo, muchas horas son ya.	
¿Buscas otro trabajo?	No, en principio no.	

Fuente: elaboración propia.

JORNADA DE TRABAJO Y FINES DE SEMANA

En ninguna de las becas de prácticas realizada por los entrevistados la jornada de trabajo fue superior a las ocho horas, ni se trabajó los fines de semana. En los trabajos de cajera realizados por Carmen (GE) y Jessica (GADE) también se respetaron los horarios y las horas establecidas, aunque en este caso sí que era necesario trabajar los sábados, estando incluido ese requisito en el contrato. Carmen (GE), al ser preguntada sobre la jornada laboral y el trabajo en los fines de semana, recuerda:

Se trabajaba 40 horas, más o menos se respetaba siempre, lo malo es que los sábados había más trabajo que el resto de la semana ya que es cuando la gente tiene tiempo, y era el día más duro.

Javier (GADE), sin embargo, trabajando en un sector dedicado a las ventas, llegó a multiplicar sus horas de trabajo, especialmente por las largas horas invertidas los

fin de semana, en las que los clientes eran mayores en número que el resto de los días. De este modo, ese contrato de 570€ por media jornada, que parecía un buen acuerdo al principio, se convirtió en uno de los peores que ha aceptado.

RELACIÓN CONTRACTUAL

En todos los trabajos estaba estipulada una relación contractual con la empresa. Todos los entrevistados trabajaban de manera complementaria a sus estudios, por lo que el trabajo nunca era un fin en sí mismo, sino una manera de favorecer la finalización de sus estudios, para algún día poder acceder a un trabajo definitivo. De este modo, el inicio y el final del periodo de trabajo estaba establecido de antemano en el contrato.

ACCESO AL TRABAJO

El acceso a las becas de prácticas se realiza mediante solicitud de la misma adjuntando el currículum. A partir de ahí, se van adjudicando teniendo como referencia los criterios establecidos en la base de la convocatoria.

Por otro lado, tenemos los empleos de cajera y camarera que han realizado Jessica (GADE) y Carmen (GE). Los empleos de cajera desempeñados por ambas fueron conseguidos presentando el Currículum Vitae en primer lugar y, posteriormente, superando una entrevista personal. Carmen lo explicaba del siguiente modo:

Entregué el currículum en la tienda, en persona, porque al ser de la zona, aunque no me conociese personalmente, pensé que podía ser de ayuda, aunque repito que no conocía a nadie. Creo que es mejor solicitar un empleo de forma personal, muestras más interés. A los pocos días recuerdo que me llamaron para hacer una entrevista en las oficinas centrales y fui seleccionada.

Volvemos a encontrar una diferenciación en los trabajos de hostelería, en los que, para acceder a los mismos, nos encontramos que los contactos vuelven a jugar un papel fundamental. Tanto Jessica (GADE) como Carmen (GE) accedieron a un empleo en el sector de la hostelería, gracias a tener algún contacto y gozar de una recomendación en su favor. Jessica (GADE) lo que explicaba del siguiente modo:

Conocía a una de las chicas que trabajaba en el restaurante, teníamos cierta amistad, y cuando le comenté mi interés en trabajar durante el verano para ganarme un dinero, me dijo que existía la posibilidad de trabajar donde lo hacía ella, ya que en verano había mucho turista e iban a necesitar más gente. Le dije que sí estaba interesada. A partir de ahí, tras una entrevista personal empecé a trabajar como camarera.

Al igual que ocurrió en la titulación anterior, uno de los participantes del estudio no trabajó nunca antes de finalizar sus estudios universitarios. Hugo (Tabla 24) explica que, mientras estudiaba, quiso mantenerse centrado en su carrera pensando siempre en conseguir algo mejor en el futuro. Según afirma, las opciones existentes en relación al trabajo sin tener una cualificación no eran lo suficientemente satisfactorias.

Ninguno. Mi objetivo era solo estudiar y formarme para luego conseguir un buen trabajo. No he visto necesario nunca trabajar antes de empezar la carrera y durante mi época de estudiante tampoco. Lo que me podía aportar era menos que los recursos que me podía ofrecer, ya que tenía lo necesario gracias a mi familia. Además, tras el estrés del año, necesitaba desconectar en verano y meterme más presión podría perjudicar mi rendimiento una vez iniciado el curso académico.

TABLA 24 Datos de Hugo

ANTES DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS		
Trabajo	Administrativo	Administrativo
Horas/semana	40	35
Relac.Contractual	Becario	Temporal
Trab/Fines de semana	No	No
Ingreso aproximado	500 €	1100 €
Cómo accedió al Trabajo	Beca a través de la Universidad (COIE).	Infojobs
Requisitos académicos	Carrera universitaria	Carrera universitaria (GADE/GE) y B2 de inglés
¿Estudias actualmente?	No	
¿Buscas otro trabajo?	Por mi mente pasa la posibilidad de crear una empresa o realizar una oposición. Depende de si mi situación cambia y se hace más estable tomare una decisión u otra.	
¿Ves opciones de lograrlo?	Ahora mismo veo opciones de todo, de que me puedan hacer fijo por el tiempo que llevo (tres años), que no me hagan fijo y tenga que tomar una decisión, como las que comenté anteriormente, cualquier cosa.	

Fuente: elaboración propia.

No debemos olvidar que, debido a la diversidad de la muestra analizada, otros individuos entrevistados pueden encontrarse en la misma situación, pero no les ha quedado más remedio que trabajar, debido a que no disponían de los recursos que tenía Hugo. Al igual que ocurría en el caso de los egresados de magisterio, antes de finalizar la titulación, el trabajo al que tienen acceso todos los egresados es un trabajo no cualificado. Podemos observar que, para acceder a trabajo no cualificado, aparecen con más frecuencia los contactos y las amistades de los individuos, siendo un factor muy importante para poder acceder al empleo.

5.2.2. DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS

En este apartado es donde encontraremos las principales diferencias con respecto a los egresados de Magisterio. No son diferencias por el salario en sí mismo, pues en el mercado laboral del sector privado siempre se empieza ganando poco, al contrario que en el sector público con salarios ya establecidos, sino por la cualificación necesaria para poder optar a los empleos desempeñados por los entrevistados.

TITULACIÓN

Los empleos desempeñados por los individuos objeto de la muestra son de contable, ámbitos relacionados con la administración y recursos humanos, y un emprendedor que ha creado su propia empresa a través de Internet.

Hugo (GADE) comenzó a trabajar en una beca de prácticas emitida por el COIE una vez finalizada la carrera mientras realizaba un máster en la Universidad de Cantabria. Para cursar dicha beca de prácticas, era necesario estar cursando un postgrado, concretamente el Máster Universitario en Dirección de Empresas, por lo que, indirectamente, era necesario haber realizado el GE o GADE.

Posteriormente, tras finalizar la beca de prácticas, comenzó a trabajar en una conocida empresa energética en la que realiza actividades relacionadas con la administración y los recursos humanos, para la que era necesario ser Graduado en

Economía y/o en Dirección y administración de empresas, además de tener un nivel B2 de inglés.

Carrera universitaria, principalmente querían algo relacionado con administración y dirección de empresas o economía, para poder realizar temas contables o de nóminas si llegara el caso, que no se ha dado. Después, hicieron mucho hincapié en si tenía alguna titulación que me acreditara cierto nivel de inglés, y sí tengo el *First Certificate* (B2).

En el caso de Jessica (GADE), el requisito para acceder a su empleo de administración en la empresa para la que trabaja era necesario ser GE o GADE. Todavía se observa un nivel de cualificación mayor en el caso de Javier (GADE), en cuyo puesto de trabajo siendo encargado de los pedidos que recibe y envía su empresa se le exige un GADE y un Máster en Administración y Dirección de empresas.

Era necesario un Máster en dirección de empresas, por lo que indirectamente también era necesario un grado en GADE o GE. Suena exagerado, pero tiene muchos aspectos relacionados con la gestión que resultan fundamentales para desempeñar el trabajo.

Sin embargo, en el caso de Carmen (GE), ella accedió a un trabajo como administrativa en una correduría de seguros, volviendo a ir a la empresa que la contrató con salario cero mientras era estudiante. Con esto podemos deducir que algunos estudiantes aceptan trabajar gratis por la posibilidad de acceder a un empleo remunerado en el futuro. Los requisitos necesarios para el trabajo se basaban en tener módulo de administrativo. Por último, Antonio comenzó a crear su propia empresa de marketing on-line, por lo que, si bien no necesita ninguna acreditación oficialmente, afirma que haber realizado el GADE junto con el Máster de Marketing ha resultado vital para poder desarrollar sus ideas en la actualidad.

SALARIO APROXIMADO

En la beca de prácticas desempeñada por Hugo (GADE), la remuneración era de 500€, y la realizó a la vez que cursaba el Máster de Dirección de Empresas. Posteriormente, comenzó a trabajar en una empresa energética, con responsabilidades

en el ámbito de administración de la empresa en el área de recursos humanos, y su retribución aumentó a los 1100€. Él lo explicaba del siguiente modo:

Gano 1100€, es lo normal cuando comienzas o aun no tienes mucha experiencia. De hecho, mis compañeros con cuatro o cinco años de experiencia ganan el doble que yo. Es el proceso normal en cuanto a la retribución en el mercado de trabajo, a menos que se trate de un empleo público o algo por el estilo. Los primeros años siempre son más difíciles, pero estamos en el camino.

Ordinariamente, las empresas tienen un funcionamiento determinado al que los empleados deben acostumbrarse, aprendiendo a trabajar de nuevas formas, utilizando nuevas estrategias y herramientas. En ese periodo de aprendizaje, sobre todo, al inicio de la actividad laboral, los individuos suelen ser menos productivos, por lo que son remunerados en menor medida, que los trabajadores con experiencia y más productividad.

En los demás empleos en los que participaron los entrevistados, al igual que ocurría con los egresados de Magisterio, el salario recibido era correspondiente a la cualificación. Jessica (GADE) comenzó trabajando en el ámbito de la administración en una empresa y como contable, ganando 800€ y 1250€ respectivamente. En ambos casos, era necesario tener un GADE o en GE. En la actualidad, trabaja exclusivamente como contable para una firma auditora en Santander y sus ingresos han aumentado hasta los 1400€. Javier (GADE), cuyo trabajo es el más cualificado de las personas entrevistadas, recibe una compensación económica aproximada de 1350€, pudiendo aumentar esta significativamente, si su situación contractual cambia a indefinida:

En caso de que finalmente mi contrato sea indefinido, el salario aumentaría hasta los 2200, sin tener en cuenta bonus de resultados, etc.

Antonio (GADE), al estar desarrollando su empresa de Marketing por Internet, explica que aún no recibe ninguna retribución al estar desarrollando su idea. Finalizó sus estudios de Grado en 2014, pero realizó un máster en marketing posteriormente para aprender los conocimientos necesarios para desarrollar su empresa. Lo tuvo claro desde que realizó las prácticas en dicho sector, tal y como afirmaba:

Desde casa, desde el momento en que realicé mis prácticas supe que quería dedicarme a esto. Me gusta el marketing y es a lo que quiero dedicarme.

Por último, el caso de Jessica (GADE), al estar desempeñando un trabajo para el que la cualificación requerida era una formación profesional, su salario era inferior de 350€, y con unas condiciones peores, ya que solo trabajaba a media jornada en un contexto de prácticas. Ella lo explicaba del siguiente modo:

La titulación que pedían era de ciclo formativo en el ámbito de la administración, se trataba de un contrato en prácticas, aunque si bien no fuera así, era consciente de que la cualificación requerida era inferior a mi titulación. Solo buscaba una forma de empezar a trabajar.

Cabe señalar que la situación laboral existente en aquel momento era muy precaria, ya que aceptar trabajar gratis, simplemente, para poder tener oportunidades en el mercado laboral, no eran ni de lejos una situación deseable para que los jóvenes no se marchasen del país en busca de un empleo digno. Además, hay que destacar que se trata de personas con una formación universitaria. Con esta misma idea, podemos mencionar otro tipo de prácticas que enmascaran nuevas formas de precariedad laboral, como los *au pairs* que consisten en un intercambio “cultural” en el que una de las partes ofrece alojamiento, comida, etcétera a cambio de que la otra parte realice un trabajo, que normalmente, se refiere a tareas domésticas. Sin embargo, después de realizar múltiples entrevistas a personas que han utilizado los *au pairs*, estas han expresado que las usaron con el fin de entrar en un país y poder optar después a un empleo mejor remunerado, normalmente, uno que no encontraban en su país de origen (Rodríguez & Ortega, 2015). Unos datos concretos sobre esta práctica los podemos encontrar en Alemania, que durante el año 2009 expidió 5.500 visados aproximadamente para *au pairs* de fuera de la Unión Europea (Rodríguez & Ortega, 2015). En este sentido, podemos observar que la idea de trabajar gratis o por comida y alojamiento, es una práctica que se da con mayor frecuencia de la que podríamos pensar inicialmente.

JORNADA LABORAL Y FINES DE SEMANA

Una vez más, la cualificación requerida para el puesto de trabajo parece ser un determinante. En esta ocasión, solo Carmen (GE) ha desarrollado un empleo a media jornada, mientras que el resto de personas entrevistadas ha trabajado a jornada completa. Asimismo, conviene señalar que solo Antonio (GADE) trabaja o ha trabajado

los fines de semana, aunque recordemos que está desarrollando una empresa propia, siendo autónomo, con lo que, en los inicios, tal y como el afirma, la carga de trabajo y los horarios no son fijos. Aun así, afirma estar “contento”, ya que según él está creando “algo propio” y trabajando para él, aunque esta decisión le conlleve un esfuerzo extra, que desde el estudio podemos interpretar como un bajo salario, a cambio de trabajar fines de semana e invertir una importante cantidad de horas:

Es lo que tiene, no trabajo para nadie, no tengo un convenio laboral y aunque lo tuviese, trabajo para mí. Que mi empresa pueda salir adelante depende de mi esfuerzo y dedicación. Esto no es solo trabajo, es un sueño y un hobby, la satisfacción que me genera lo que estoy haciendo es mayor que ningún trabajo remunerado. Espero que en el futuro poder ganar dinero y concretar unos horarios, pero por ahora no es posible.

En este caso, trabajar los fines de semana se debe a una situación emprendedora, y no debido a un empresario o empresa que se aprovecha del contexto para maximizar sus beneficios. Por supuesto, existen diferencias significativas con otros empleos. Además, la creación de una empresa propia, nos lleva a que la producción generada también sea para el emprendedor. Asimismo, es necesario destacar que muchos jóvenes con formación universitaria se ven obligados a tomar el camino del emprendedor, debido a que no encuentran un empleo en su sector (Marvez, 2011), aunque no es el caso de Antonio.

RELACIÓN CONTRACTUAL

La mayoría de los entrevistados tiene una relación contractual temporal con la empresa, con la excepción de Antonio (GADE) que es autónomo en su propio negocio, y Jessica (GADE) que ha conseguido un contrato indefinido en la firma auditora para la que trabaja. Antes de conseguir dicho contrato en la empresa, estuvo trabajando cerca de un año de prácticas de manera gratuita y una vez finalizado el Máster de Auditoría y Contabilidad realizado en la Universidad de Cantabria, consiguió un contrato indefinido. En este sentido, hemos de tener en cuenta que se trata de personas que llevan poco tiempo en el mercado laboral y que, tras haber realizado varios cambios de trabajo, aún no han tenido el tiempo necesario para poder establecerse de manera indefinida en una.

Trabajar cobrando sueldos muy reducidos es una constante en los trabajos de las personas estudiadas, sobre todo, valiéndose de contratos en prácticas. Carmen (GE), cansada de trabajar por 350€ mensuales y sin perspectivas de un futuro profesional estable y digno, ha abandonado su trabajo para enfocarse en la oposición de Guardia Civil.

Una vez acabé la carrera no me gustaba ningún área específica como para especializarme, y las oportunidades que me surgieron estaban basadas en trabajar por salarios miserables metiendo más horas de la media jornada acordada. Eso sí, dichas horas nunca me fueron retribuidas. Así que empecé a opositar ya que me llamaba la atención este tipo de trabajo (Guardia Civil), aunque no estuviera relacionado con mis estudios.

A modo de conclusión de este epígrafe, las principales diferencias entre los empleos desempeñados antes de finalizar los estudios y después de haberlos finalizado, coinciden con las comentadas en el punto de egresados de Magisterio. En relación con las perspectivas de futuro, todos los entrevistados pertenecientes al GE o GADE afirman estar satisfechos en su puesto de trabajo, con excepción de Carmen que ha comenzado la oposición de Guardia Civil.

En el caso de Hugo (GADE), afirma que sería “feliz” si pudiera seguir en su trabajo, aunque no está dispuesto a trabajar toda su vida con contratos temporales, ya que lleva en esta situación dos años y medio. En caso de que la situación no avance, se plantea abrir su propia empresa o estudiar una oposición, aunque como afirmó, estaría contento de poder seguir en la empresa energética en la que actualmente desempeña su trabajo. Jessica (GADE) afirma querer seguir trabajando y aprendiendo en su trabajo y actualmente no se plantea otro futuro profesional, mientras que Antonio solo tiene en mente desarrollar su empresa.

Destacan una serie de similitudes entre los entrevistados que comentaremos a continuación. En primer lugar, se observa una característica general que es la capacidad de *sacrificar* dinero y tiempo personal con la esperanza de obtener una situación más favorable en el futuro. Vemos individuos capaces de aumentar sus horas de trabajo de manera notable, con tal de mantener el empleo, o para tener la oportunidad de poder prosperar en el mismo.

Del mismo modo, se aceptan situaciones con salarios indiscutiblemente precarios, con la esperanza de tener la oportunidad en un futuro de poder ser contratado por la empresa en unas mejores condiciones o, simplemente, para obtener un salario mínimo, o una jornada laboral completa.

En definitiva, existe la aceptación de ceder ante unas condiciones laborales precarias con tal de lograr un empleo con mejores condiciones y menos precario en un futuro. La crisis y la mentalidad actual han generado una situación laboral muy favorable para aquellas empresas o instituciones que quieran aprovecharse del trabajador para obtener un mayor beneficio.

6. CONCLUSIONES

Una perspectiva cualitativa nos permite valorar mejor cómo y dónde se insertan los egresados de la Universidad de Cantabria, conociendo sus lugares de trabajo, así como su actividad laboral concreta. En este sentido, la posibilidad de realizar entrevistas nos ha permitido separar dos aspectos clave que podían enturbiar los datos del informe de egresados, diferenciando entre realizar un trabajo que tenga relación con lo estudiado y desempeñar un empleo cualificado en el que uno de los criterios para su desempeño sea la obtención de algún título universitario. Esta diferenciación nos lleva a poder valorar más objetivamente si una inserción laboral ha sido o no exitosa. Con esta información se ha confirmado, en primer lugar, que los egresados de GADE y GE desempeñan trabajos más cualificados que las personas que realizaron estudios de GMA, lo que significaría, teniendo en cuenta el marco teórico sobre inserciones laborales, que los egresados de GE y GADE han tenido una inserción laboral más exitosa. Teniendo en cuenta los individuos entrevistados, podemos afirmar que los egresados de GMA tienen más posibilidades de desarrollar un trabajo no cualificado que los de GE y GADE, puesto que en todos los casos la única vía para evitar esta situación es aprobar una oposición, o de lo contrario tendrán que desarrollar su carrera profesional en empleos en los que no es necesaria formación universitaria. Por este motivo, observamos que los estudiantes del GMA siguen estudiando, aunque sea para superar la oposición. Al contrario, los otros entrevistados afirman haber terminado de estudiar, y quieren proseguir con su aprendizaje de una manera más práctica, a sabiendas que tienen más oportunidades de desarrollar trabajos cualificados.

En segundo lugar, observamos que un empleo cualificado sí ofrece mejores condiciones laborales (horas de trabajo, horarios, retribución, duración del contrato, etcétera), incluido un mejor salario.

En tercer lugar, encontramos diferencias significativas después de que los individuos finalizan sus correspondientes estudios universitarios. Si bien vemos que existe una precarización generalizada del mercado laboral, especialmente reflejada en la proliferación de los contratos temporales, podemos observar que la cualificación requerida en los empleos de los individuos con estudios de GE y GADE es mucho mayor que la exigida en los empleos de los GMA. Este hecho queda patente en los requisitos necesarios para acceder a los trabajos que desempeñaban, siendo necesario en el caso de los de GE y GADE titulaciones universitarias, en ocasiones incluso a nivel de master para acceder al empleo. Además, los egresados de GMA que desempeñaban trabajos en los que era requerida una formación universitaria, desarrollaban empleos similares, maestros en el ámbito del sector público.

En cuarto lugar, uno de los factores que impactan cuando los egresados compaginan empleo y estudio es precisamente que se trata siempre de una beca de prácticas. Algo a destacar en este ámbito es que, en términos salariales, dichas prácticas, pese a ser un trabajo de mayor cualificación, están peor remuneradas que empleos en sectores como la hostelería, llegando en ocasiones a realizarse de manera gratuita. En este sentido, conviene recordar que las becas de prácticas generan un beneficio al empresario sin que en muchos casos retribuya al trabajador, por lo que cada vez son más comunes especialmente en el ámbito privado. Destaca cómo este hecho está aceptado por los propios titulados, que entienden como algo aceptable trabajar gratis en el inicio de sus carreras con la esperanza de que ello les otorgue más oportunidades en el futuro, algo que como hemos visto en el caso de Carmen, no está ni mucho menos garantizado.

No se ha podido contrastar que trabajar y estudiar a la vez tenga como consecuencia unos peores resultados académicos. Principalmente, la mayoría de los empleos obtenidos por los entrevistados durante su etapa de formación han sido becas de prácticas, que en algunos casos podían ser convalidables con algunas asignaturas, a la vez que en otros se realizaban en un horario que no condicionara la actividad académica de los estudiantes. Los empleos desempeñados, sin tener en consideración

las prácticas, tuvieron lugar en verano o vacaciones, por lo que no tuvieron un impacto relevante en las calificaciones de los estudiantes. En este sentido, conviene matizar que las personas que realizaron un trabajo con algún tipo de cualificación antes de finalizar los estudios en las épocas de vacaciones, ya tenían algún tipo de titulación (formación profesional). Este elemento les concedió en algunos momentos poder acceder a trabajos más específicos y, por tanto, a unas condiciones mejores (horarios, fines de semana, salario, etétera.) que las que encontraron el resto de individuos trabajando en actividades en las que no se requieren cualificación como la hostelería y los supermercados.

En quinto lugar, es importante resaltar la importancia de los contactos para encontrar un trabajo sin tener ninguna cualificación académica, especialmente en el ámbito de la hostelería en el que, en todos los casos, el principal motivo por el que los individuos conseguían acceder al puesto de trabajo era gracias a que alguna persona conocida de su entorno los recomendaba al empresario hostelero en cuestión. Este hecho contrasta con los empleos en los que sí era necesario una cualificación académica, ya que el acceso a estos no estuvo determinado por contactos sociales.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bills, D. (2004). *The sociology of Education and Work*. Oxford: Blackwell.
- Casal, J., García Gracia, M., Merino Pareja, R., & Miguel Quesada, F. J. (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. *Papers: Revista de sociología*, 79, 21-48.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista: sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Madrid: Akal.
- Corijn, M. & Klijzing, E. (2001). *Transitions to adulthood in Europe*. Dordrecht: Springer.
- Díaz, J. Q. & Domingo, B. G. (2012). *Fundamentos básicos de metodología de investigación educativa*. Madrid: Editorial CCS.
- Fernández-Tabales, A. & Cruz, E. (2013). Análisis territorial del crecimiento y la crisis del sector de la construcción en España y la Comunidad Autónoma de Andalucía. *EURE*, 39(111), 5-37.
- Fundación Foessa & Caritas Española (2013). Análisis y perspectivas 2013: Desigualdad y derechos sociales. Recuperado el día 07 de abril de 2018 de, http://www.foessa.es/publicaciones_compra.aspx?Id=4556&Idioma=1&Diocesis=42
- Gil Sopena, P. (2017). Universidad de Cantabria. Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Universidad de Cantabria del curso de 2014-2015. Recuperado el día 12 de marzo de 2018 de, https://sharepoint.unican.es/sgic/Procedimientos/P5/INFORMES/Inserci%C3%B3nLaboralUC_2014-15.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.

- Kabeer, N. (1999). *The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of women's empowerment*. Ginebra: Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- Kishor, S. & Neitzel, K. (1996). *The status of women: indicators for twenty-five countries*. Calverton, Maryland: Macro International Inc.
- Marvez, G. (2011). Emprendimiento. *Cuadernos Unimetanos*, 26, 1-5.
- Miguélez, F. & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 46(1/2), 275-287.
- Parsons, T. (1967). *Clases sociales y conflictos entre clases a la luz de la reciente teoría sociológica. Ensayos de teoría sociológica*. Buenos Aires: Paidós.
- Rodríguez, D. M. & Ortega, J. A. S. (2015). Las nuevas precariedades a través de las *au pairs* universitarias. *Prisma Social: revista de investigación social*, 15, 526-561.
- Salido, O. (2012). *Los ciudadanos españoles ante la crisis*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Sevilla, C. S. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico: un análisis para Castilla-La Mancha*. Cuenca: Universidad de Castilla La Mancha.
- Soler Masó, P., Trilla Bernet, J., Jiménez-Morales, M. & Úcar Martínez, X. (2017). La construcción de un modelo pedagógico del empoderamiento juvenil: espacios, momentos y procesos. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 30, 25-40.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Universidad de Cantabria (s/f). Resumen calificaciones por título. Estudios de grado (2015/16). Recuperado el día 10 de abril de 2018 de, <https://web.unican.es/estudios/Documents/SGA/Estad%C3%ADsticas/Estad%C3%ADsticas%20de%20Grado%20y%201%C2%BA%20y%202%C2%BA%20Ciclo/Estad%C3%ADsticas%20de%20Calificaci%C3%B3n%20Grado%202015-16-%20FEBRERO/RESUMEN%20sin%20Cornell.pdf>

Vargas Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. The interview in the qualitative research: trends and challengers. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 119-139.

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (2017). Universidad de Cantabria. Estadística e Indicadores Oficiales del Vicerrectorado de Ordenación Académica y de Profesorado Curso 2017/18. Recuperado el día 10 de abril de 2018 de, <https://web.unican.es/estudiantesuc/Documents/Estad%C3%ADsticas/Grado/Estad%C3%ADsticas%20de%20Ordenaci%C3%B3n%20Acad%C3%A9mica/Tasas%20de%20Rendimiento,%20%C3%89xito%20y%20Evaluci%C3%B3n%20014%202015%202016%20GRADO.pdf>

8. ANEXOS

ANEXO I

La entrevista realizada a los individuos que forman la muestra es la siguiente que se detalla a continuación:

Guion de entrevista Universidad de Cantabria

Apartado A) Datos personales y sociodemográficos

1.- Clave de identificación

2.- Sexo

Varón Mujer

3.- Fecha de nacimiento:

Día.....Mes.....Año.....

4.- Lugar de nacimiento:

Municipio.....Región (Comunidad Autónoma).....

País.....

5.- ¿Cuál es tu nacionalidad?

Española de nacimiento

Española adquirida

Otra nacionalidad (especificar).....

Apartado B) Educación

1.- ¿Estás estudiando algo actualmente?

.....

2.- ¿Qué te impulsa a seguir estudiando? ¿Está relacionado con tus estudios anteriores?

3.- ¿Qué **estudios** has cursado hasta hoy en día?

Estudios	Centro(s) escolar(es)	Municipio(s)/País(es)	Años
Infantil 0-3			
Infantil 3-6			
Primaria			
ESO			
Bachillerato			
Ciclos formativos			
Universidad			

4.- ¿Has repetido algún año?

Sí ¿Cuántos?.....

No

5.- ¿Has tenido alguna **época en la que no hayas asistido** a la Escuela, al Instituto o la Universidad (por el motivo que sea)?

Sí ¿Por cuánto tiempo?.....

No

Apartado C) Actividad principal

1. ¿Qué empleos has tenido antes de finalizar tus estudios universitarios?

a) ¿Qué requisitos académicos eran necesarios para poder optar a dichos empleos?

b) ¿Qué hacías en el trabajo? ¿Cuáles eran tus principales tareas?

c) Describe el lugar donde trabajaba: ¿a qué se dedica la empresa para la que trabaja?

d) Tu relación contractual con la empresa es:

Indefinida

Temporal

e) Fecha de inicio en el trabajo:.....

f) Fecha de finalización en el trabajo:.....

g) ¿Cuántas horas trabajabas a la semana?.....

h) ¿Trabajabas los fines de semana?

Sí

No

i) ¿Cuál era el ingreso aproximado al mes?.....

j) ¿Cómo conseguiste el trabajo?

Te llamó la empresa

Ofreciste tu trabajo y lo aceptaron

Te presentaste a un anuncio

Te lo proporcionaron-buscaron familiares

Te lo proporcionaron-buscaron amigos o conocidos

Por el INEM

A través de empresas de trabajo temporal

A través de una bolsa de trabajo

Creaste tu propia empresa

Otros.....

.....

k) ¿Facilitó la titulación obtenida la obtención de dicho trabajo?

2. ¿Qué empleos has tenido tras finalizar tus estudios universitarios?

a) ¿Qué requisitos académicos eran necesarios para poder optar a dichos empleos?

b) ¿Qué hacías en el trabajo? ¿Cuáles eran tus principales tareas?

c) Describe el lugar donde trabaja: ¿a qué se dedica la empresa para la que trabaja?

d) Tu relación contractual con la empresa es:

Indefinida

Temporal

e) Fecha de inicio en el trabajo:.....

f) Fecha de finalización en el trabajo:.....

g) ¿Cuántas horas trabajabas a la semana?.....

h) ¿Trabajabas los fines de semana?

Sí

No

i) ¿Cuál era el ingreso aproximado al mes?.....

j) ¿Cómo conseguiste el trabajo?

Te llamó la empresa

Ofreciste tu trabajo y lo aceptaron

Te presentaste a un anuncio

Te lo proporcionaron-buscaron familiares

Te lo proporcionaron-buscaron amigos o conocidos

Por el INEM

A través de empresas de trabajo temporal

A través de una bolsa de trabajo

Creaste tu propia empresa

Otros.....

.....

k) ¿Facilitó la titulación obtenida la obtención de dicho trabajo?

3. En caso de que sigas estudiando o buscando trabajo:

¿Estás buscando trabajo?

Sí

No

a) ¿Qué trabajo-profesión te gustaría tener en el futuro?

.....
.....

b) Siendo realistas, ¿cómo ves las oportunidades de obtener ese trabajo?

.....
.....
.....
.....