



LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS LATINOAMERICANOS EN EL MERCADO DE TRABAJO. REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO*

Álvaro San Martín Rodríguez**

Universidad Complutense de Madrid (España)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Egresados universitarios. –3. Conexión con el mercado de trabajo. –4. Mecanismos legales eficaces de inserción laboral. –5. Conclusiones y propuestas.

RESUMO

El panorama actual de los universitarios en la región de Latinoamérica y el Caribe y su conexión con el mercado de trabajo ha cambiado considerablemente en los últimos años. Es preciso, analizar la conexión real entre las universidades y los mercados de trabajo en la región y la efectividad de los mecanismos legales que utilizan los distintos países. El aumento de estudios en la materia y una promoción de un marco normativo laboral favorable y flexible en cuanto a la heterogeneidad de contratos para la inserción laboral de los egresados universitarios puede mejorar considerablemente las desigualdades en la región.

ABSTRACT

The current panorama of university students in the Latin American and Caribbean region and their connection to the labor market has changed considerably in recent years. It is necessary to analyze the real connection between universities and labor markets in the region and the effectiveness of the legal mechanisms used by different countries. The increase of studies in the field and a promotion of a favorable and flexible labor regulatory framework regarding the heterogeneity of contracts for the labor insertion of university graduates can greatly improve inequalities in the region.

* Recibido 6 de julio de 2020, aceptado el 14 de septiembre de 2020.

** Académico Visitante, Centro de Estudios Socio-Legales, Universidad de Oxford (Hillary Term, 2019). Estudiante de doctorado de la Universidad Complutense de Madrid (España).

Palabras clave: inserción laboral, Latinoamérica, derechos laborales, contratos prácticos.

Key words: labor insertion, Latin America, labor rights, practice contracts.

1. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los egresados es una máxima que cada vez está adquiriendo más protagonismo dentro de los sistemas educativos universitarios. El modo de adaptación que las universidades tienen a las necesidades de la sociedad, así como la conexión de sus titulados con el mercado de trabajo, son criterios de calidad considerados como fundamentales a la hora de ser evaluadas¹.

La universidad tiene un papel capital en las políticas sociolaborales de los países que están enmarcadas dentro de una economía global. En ellas, la fuerza laboral adecuadamente capacitada supone “un medio, herramienta y estrategia esencial para ayudar a los pueblos a prepararse ante los embates de la globalización y para enfrentar sus posibles repercusiones”². Cualquier país precisa de la educación superior para obtener mano de obra cualificada que desarrolle conocimiento e innovación y produzca crecimiento y esta, con mayores habilidades y más productiva, permite alcanzar un equilibrio dentro de las regiones más desiguales en cuanto a justicia social e igualdad de oportunidades.

Desde comienzos del siglo XXI, la región latinoamericana ha observado una expansión considerable en cuanto a mano de obra calificada que ha venido impulsada por un aumento sin precedentes en el número de estudiantes matriculados en la educación superior. Simultáneamente, el número de programas e instituciones ha ampliado significativamente de número, pero no la igualdad de oportunidades de sus egresados en cuanto a inserción laboral y de derechos.

En el presente artículo será expuesto un panorama general de este avance y de las carencias o ventajas que presentan diversos sistemas de la región en cuanto a la inserción de sus egresados universitarios (contratos de trabajo, derechos laborales de los estudiantes en prácticas, así como herramientas de inserción del sistema educativo). La garantía de conexión entre la universidad y la empresa es solo un primer paso que debe seguir con un sistema de derechos laborales que garantice a este colectivo el derecho fundamental a unas condiciones de trabajo justas y equitativas.

2. EGRESADOS UNIVERSITARIOS

La educación superior en la región latinoamericana se ha expandido considerablemente en los últimos 15 años, creciendo del 21% al 43% entre 2000 y 2013. Actualmente, el sistema, con una rica historia que se remonta a principios del S.XVI (con la fundación de la Universidad de Santo Domingo, seguida de la Universidad Pontificia de San Marcos de Lima y la Universidad Real y Pontificia de México), incluye aproximadamente 10,000 instituciones y 60,000 programas³ y 30 millones de estudiantes en 2016⁴. En la región de América del Sur, por ejemplo, según los

¹ JIMÉNEZ VIVAS, A.: “Los psicopedagogos en la universidad pontificia de Salamanca: Valoración de la formación recibida en relación con el empleo”, *Revista gallego-portuguesa de psicología y educación*, Vol. 15, 2007, págs. 115-134.

² GARBANZO VARGAS, G.M.: “Educación superior pública en América Latina: características y desafíos”, *Revista GUAL*, Vol. 5, núm. 1, 2012, págs. 216-227.

³ FERREIRA, M. M. *et alii*: *At a Crossroads: Higher Education in Latin America*, Washington D.C. (The World Bank), 2017, pág. 2.

⁴ GARCÍA DE FANELLI, A.: *Panorama de la educación superior en Iberoamérica a través de los indicadores de la Red INDICES*, Buenos Aires (OCTS-OEI), 2019, pág. 4.

últimos datos registrados por un informe publicado en el año 2019, en países como Argentina o Chile fueron recogidos incrementos de matrícula de un 30% en Argentina y 73% en Chile (aumentando, también, la cantidad de graduados en ambos países en un 59% y 172%, respectivamente) aunque los graduados finales fueran proporcionalmente inferiores a otros países vecinos como Brasil⁵.

Este avance y crecimiento masificado debido al cambio del perfil de estudiante –como la incorporación de estudiantes trabajadores, mujeres, ciudadanos del interior o discapacitados– no solo ha supuesto un mejor acceso al mercado laboral y una mejora de las condiciones de trabajo de la sociedad latinoamericana, sino también el nacimiento de la diferenciación en la educación por sectores de calidad rangos sociales e impacto en los mercados de trabajo, así como emigraciones de trabajadores profesionales⁶.

Hacia mediados de la década de los noventa, y de la mano de la globalización económica, se introdujo el concepto de la privatización de la educación para ayudar a saciar la demanda educativa desde las instituciones en contraposición con la tradicional enseñanza universitaria pública que imperaba. El concepto de la universidad pública, enfocada a apoyar los sectores de población menos favorecidos que fue impulsado a partir del movimiento de reforma universitaria a mediados del siglo XX, fue desplazado por varios tipos de instituciones de educación superior (tanto universitarias como no universitarias y en su mayoría de carácter privado) sin criterios en cuanto a niveles de calidad y de pertinencia institucional, lo que generó una gran diversificación en la educación universitaria simultáneamente con la privatización en materia institucional y gran diversidad en los estándares de calidad educativa.

Actualmente, aunque todavía no de forma efectiva y suficiente, los procesos de calidad y de acreditación permiten superar los obstáculos de la década de los 90 y existen unos criterios de calidad más especializados, pudiendo hacer un seguimiento más fiel del tipo de educación que se imparte en las instituciones universitarias latinoamericanas⁷.

Esta considerable expansión de titulados universitarios puede darse debido a que la educación superior ofrece evidentes atractivos no solo para el propio estudiante, si no para la sociedad en su conjunto. Conforme ha sido estimado, el individuo medio que obtiene un título de educación superior universitario podría recibir ingresos superiores a aquel individuo que no lo hubiese obtenido⁸ y para una sociedad, tasas de educación más altas pueden generar efectos indirectos que mejoren la productividad más allá del efecto directo de la educación en la productividad del propio individuo⁹.

Sin embargo, a pesar de las manifiestas ventajas (a nivel individual y colectivo) y de esta probada expansión, existen otras desventajas que suponen un importante obstáculo en la proyección profesional de los estudiantes, como es la conexión con el mercado de trabajo –además de las tasas de abandono, baja calidad o variedad de la oferta educativa¹⁰– que será analizado a continuación.

⁵ CENTRO DE ESTUDIOS DE LA EDUCACIÓN ARGENTINA, *Tenemos más estudiantes universitarios, pero menos graduados que Brasil y Chile*, Buenos Aires (Universidad de Belgrano), 2019, en http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/8768/cea_abril_2019.pdf

⁶ VITALE RAMA, C.: “La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización” en AA.VV.: *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005: La metamorfosis de la educación superior*, Caracas (UNESCO-IESALC), 2006, pág. 11.

⁷ FERNÁNDEZ LAMARRA N.: “La evaluación y la acreditación de la calidad Situación, tendencias y perspectivas Norberto Fernández Lamarra”, en AA.VV.: *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005: La metamorfosis de la educación superior*, Venezuela (IESALC), 2005, pág. 33-43.

⁸ FERREIRA, M. M. et alii: *At a Crossroads: Higher Education in Latin America*, cit., pág. 126.

⁹ MORETTI, E.: “Estimating the Social Return to Higher Education: Evidence from Longitudinal and Repeated Cross-Sectional Data.”, *Journal of Econometrics*, Vol. 121 (1–2), 2004, págs. 175–212.

¹⁰ FERREIRA, M. M. et alii: *At a Crossroads: Higher Education in Latin America*, cit., pág. 36.

3. CONEXIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO

Si bien los países de la región desprenden indicadores positivos de empleabilidad con pronósticos de disminución de la tasa de desempleo subregional gradualmente del 8,0% en 2018 al 7,8% en 2020¹¹, existen considerables obstáculos para los estudiantes universitarios que los alejan del mercado laboral como son, principalmente, la tasa de desempleo juvenil y el empleo informal.

La tasa de desocupación de los jóvenes es cercana al 20% en América Latina y el Caribe y casi triplica a la del resto de la población trabajadora¹² y el empleo informal –conceptuado para aquella actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral– continua siendo en la región una de las más altas a nivel mundial, a pesar de que en la última década casi todos los países de la zona han registrado una caída en las tasas de informalidad gracias a una combinación de medidas políticas¹³.

Aunque el acceso a la educación superior en Latinoamérica ha avanzado considerablemente, menos de un 39% de los alumnos que finalizan su carrera en la institución universitaria consiguen su primer empleo en áreas relacionadas con los estudios que han cursado. La laboralización precoz de los estudiantes y su compaginación con los estudios para solventar gastos, o la poca utilidad de las bolsas de empleo de las universidades, son algunos de los motivos que pueden justificar esta falta de conexión¹⁴.

Un estudio de una consultora norteamericana reveló que “los empleadores, los prestadores de servicios educativos y los jóvenes viven en universos paralelos” refiriéndose a que menos de la mitad de los jóvenes y empleadores entrevistados en distintos países tenían la convicción de que los recién graduados están preparados para los puestos de trabajo una vez finalizan sus estudios. De entre ellos, el 72% de los operadores educativos señalaba que los recién graduados están listos para trabajar, pero, a la vez solo el 31% de los empresarios encuestados indicaba que lograba conseguir el talento que precisaba para su empresa (debido, en gran parte, a que la comunicación con las instituciones educadoras es regular y ofrecen a los jóvenes mayor tiempo, dinero y competencias). Por ello, la comunicación entre los dos actores es fundamental y esta brecha se acentúa más en los países latinoamericanos como México o Brasil en comparación con el resto, según el estudio¹⁵.

Esta falta de comunicación genera exceso de demanda universitaria que está por encima de la creación de puestos de trabajo, provocando que, en muchas ocasiones, las empresas contraten graduados universitarios para puestos que “no necesitan tal calificación, produciéndose un efecto fila en el cual se va desplazando a las personas de niveles educativos más bajos”¹⁶. Este fenómeno, en el cual la universidad produce más aspirantes a los puestos de trabajo que los que puede absorber el mercado, es lo que Castro y Levy denominan la “desprofesionalización de la enseñanza superior”¹⁷.

¹¹ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, Genova (ILO), 2019, pág. 38.

¹² OIT: *Panorama Laboral 2018: América Latina y el Caribe*, Genova (ILO), 2018, pág. 17.

¹³ OIT: *Recent experiences of formalization in Latin America and the Caribbean*, Lima (ILO), 2012, pág. 3.

¹⁴ UNIVERSIA, “Solo el 39% de los universitarios en Iberoamérica consigue su primer empleo en áreas relacionadas con sus estudios”, Web: Univerisia [en línea], [Fecha de consulta: 20/10/2019], disponible en: <https://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2012/07/25/953581/solo-39-universitarios-iberoamerica-consigue-primer-empleo-areas-relacionadas-estudios.html>

¹⁵ MCKINSEY CENTER FOR GOVERNMENT: *Educación para el Empleo: Diseñando un Sistema que Funcione*, 2012, pág.18.

¹⁶ Como demuestra un estudio realizado en argentina donde se vislumbran tres tipos de movilidad ocupacional según las trayectorias: las ascendentes, las estables y las descendentes o inestables, en GÓMEZ, M. y CONTRATESE, D.: “Trayectorias Laborales de Graduados Universitarios de Carreras Modernas de Alto Estatus: La búsqueda de una inserción ocupacional profesional genuina” en *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de la Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo*, 2001, pág. 16.

Por ello, no hay que olvidar que la demanda del mercado es un elemento imprescindible que debe ser tenido en cuenta a la hora de desarrollar políticas que creen oportunidades reales de trabajo desde la universidad. Los estados latinoamericanos siguen muy de cerca a los países miembros de la OCDE en cuanto a inversión en la calidad de su educación según apunta el informe Panorama de la Educación 2014¹⁸, sin embargo, no ha mejorado sustancialmente la calidad de la educación y, en consecuencia, producen estos datos relacionados con la desigualdad laboral.

Según la UNESCO los países deben “fortalecer sus instituciones universitarias –especialmente las grandes universidades públicas– para generar una capacidad propia de producción científica y tecnológica, aspecto en el que la región se encuentra crónicamente retrasada”¹⁹. El bajo número de docentes doctores y el poco impacto de las publicaciones que realizan reflejan que muchas universidades (especialmente las privadas) hayan dejado aparcada la investigación académica²⁰ y la reputación universitaria esta correlacionada con el crecimiento de los ingresos de sus graduados²¹.

4. MECANISMOS LEGALES EFICACES DE INSERCIÓN LABORAL

La comunicación entre la universidad y el mercado de trabajo es indispensable en todo país que necesite mano de obra cualificada para ser más competitiva a nivel internacional. En muchas ocasiones, esta falta de conexión no se produce solamente desde la universidad: en México, por ejemplo, solo en siete de los 32 estados las empresas reconocen tener algún tipo de colaboración con universidades según una encuesta realizada en el CIDAC (Centro de Investigación para el Desarrollo)²²; en otros países como Argentina o Venezuela el porcentaje se acerca al 6%²³.

Por ello, conociendo las limitaciones de cada una de las partes en el proceso de conexión es preciso que sea la administración la que asuma el papel impulsor a través de políticas de empleo laborales adecuadas para el colectivo más precoz y prometedor del mercado laboral. Estas deben ir dirigidas a construir y difundir información sobre el desempeño de los graduados de educación superior en el mercado laboral, evitando las políticas ciegas que busquen expandir la cobertura de la educación superior sin asegurar su calidad y relevancia, pues sus beneficios a largo plazo han sido muy cuestionados²⁴.

En este sentido, es imprescindible la creación de herramientas y espacios que faciliten el intercambio de información e intereses entre los dos agentes, con óptimas experiencias que profesionalicen esta idea, como los Observatorios de Inserción Laboral, importantes herramientas para la gestión académica y la toma de decisiones de la política de educación.

Entre los más destacables en la región se encuentran: el Observatorio Laboral de Profesiones de Costa Rica (fundado por el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica para estudiar

¹⁷ CARLSON, B.: *Education and the labour market in Latin America: Why measurement is important and what it tells us about policies, reforms and performance*, Chile (UN-ECLAC), 2002, pág.22.

¹⁸ OECD: *Education at a Glance 2014*, 2014

¹⁹ UNESCO: *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*, Santiago (OREALC/UNESCO), 2013

²⁰ THORN, K., SOO, M.: “Latin American Universities and the Third Mission. Trends, Challenges, and Policy Options”, *World Bank Policy Research Working Paper*, 4002, 2006, pág. 8

²¹ MACLEOD, W. B., et alii: “The Big Sort: College Reputation and Labor Market Outcomes”, *American Economic Journal: Applied*, Vol. 9, núm. 3, 2017, págs. 223-261.

²² CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO: *Encuesta de Competencias profesionales ¿Qué buscan -y no encuentran- las empresas en los profesionistas jóvenes*, 2014, pág. 40

²³ THORN, K., SOO, M.: “Latin American Universities and the Third Mission. Trends, Challenges, and Policy Options”, *World Bank Policy Research Working Paper*, 4002, 2006, pág. 5

²⁴ FERREIRA, M. M. et alii: *At a Crossroads: Higher Education in Latin America*, cit., pág. 149.

las principales variables universitarias relacionadas con la oferta académica, matrícula, diplomas y nivel de empleo); el Observatorio Laboral Mexicano (dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para estudiar indicadores de ocupación y empleo, carreras profesionales o carreras de universidades tecnológicas); el Observatorio Laboral de Ecuador (publica documentos relacionados con enfoques conceptuales para la formulación de estrategias y políticas de empleo, seguridad social y migraciones); el Proyecto Observatorio Socio Económico Laboral de Perú (en conjunto con la Universidad Católica Sedes Sapientiae estudia los principales indicadores sociales y económicos, en especial de cara a la situación del mercado de trabajo)²⁵ o la Red de Vinculación Tecnológica de las Universidades Argentinas (Red VITEC).

En España, un instrumento jurídico muy eficaz son las llamadas prácticas de los estudiantes universitarios en empresas, introducidas mediante el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa. A pesar de que las condiciones laborales que gozan estos estudiantes no suelen ser tan atractivas como la oportunidad de acceder a la empresa, las cifras de este tipo de contratos han aumentado considerablemente. Según datos de un conocido portal de empleo, los puestos de becario en España suponían en 2008 un 4,9% del global, mientras que, al finalizar 2015, la cifra era el doble, suponiendo un 8,8%²⁶.

El nuevo sistema educativo del plan Bolonia contempla en el plan de estudios la obligatoriedad (en determinados supuestos) de prácticas externas formativas obligando a una mayor colaboración entre la institución universitaria con las empresas y aumentando la empleabilidad de los estudiantes (con una tasa total de inserción de titulados del 76,6%, según una encuesta realizada por la Universidad Complutense de Madrid²⁷).

El estatus de esta figura, llamada “Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios” (regulada en el Real Decreto 592/2014) es muy diferente de otras figuras afines como el contrato de trabajo en prácticas (art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, que supone una propia relación laboral sujeta al Real Decreto 488/1988) o las prácticas no laborales en empresa (Real Decreto 1543/2011, dirigidas a jóvenes desempleados que no implica la existencia de una relación laboral). Tienen una finalidad formativa y no generan un vínculo laboral entre el estudiante y la empresa o institución en que se desarrollan (pueden realizarse en la propia Universidad o en entidades colaboradoras como empresas, instituciones o entidades públicas o privadas de ámbito nacional e internacional).

Las prácticas pueden ser curriculares – cuando suponen actividades académicas integrantes del plan de estudios– o extracurriculares –cuando con carácter voluntario por los estudiantes durante su periodo de formación sin formar parte del plan de estudios–. Los estudiantes que realizan prácticas quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social (art.1 del Real Decreto 1493/2011) existiendo una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional (disposición adicional 26 de la Ley 18/2014).

Además, en los últimos años se han creado otras opciones como starts ups, cátedras patrocinadas (importadas del sistema anglosajón) o la formación continua, con programas hechos a medida para determinadas instituciones que precisan de formación continua, beneficiando de esta manera el nexo universidad-empresa.

²⁵ GARCÍA-BLANCO, M. y CARDENAS SEMPETEGUI, E.B.: “La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana”, *Educación XXI*, Vol. 21, núm. 2, 2018, págs. 323-347.

²⁶ AA.VV. (MARGALLO, N., Coord.): *Informe InfoJobs ESADE. Estado del mercado laboral en España*, ESADE, 2016, pág. 37

²⁷ RODRÍGUEZ MORENO, I.: ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL UCM, Madrid (Universidad Complutense de Madrid), 2017, pág. 48, en:

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-121283/Informe%20inserci%C3%B3n%20M%C3%A1steres%202014-15.pdf>.

Este conjunto de instrumentos facilita la conexión entre la universidad y el mercado de trabajo de forma que hacen la inserción laboral menos complicada al estudiante universitario al brindarle la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo en empresas correspondientes con su titulación. En la región latinoamericana, la creciente inversión en educación debe además ir acompañada de estrategias formativas y jurídico laborales que permitan a la universidad estar en constante conexión con el mercado de trabajo.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como conclusión puede afirmarse que, a pesar de las desventajas con las que cuentan los jóvenes egresados de las universidades de la región de América Latina y el Caribe para su inserción en el mercado de trabajo (como pueden ser las altas tasas de desempleo juvenil, desaceleración económica²⁸, o incluso la mencionada desprofesionalización de la enseñanza superior), las universidades están respondiendo notablemente a la necesidad de empleabilidad de sus titulados por la presión considerable de distintos actores²⁹, por lo tanto es previsible que el ritmo de producción e inserción de sus titulados no disminuya, sino as bien todo lo contrario.

Si bien es cierto que un trabajador con educación superior percibe más ingresos que un trabajador sin este tipo de formación, la Universidad, por tanto, estaría llamada a ser un actor imprescindible en la lucha contra las desigualdades sociales en la región. A pesar de que en un primer momento fue diagnosticada una baja capacidad de empleabilidad de los egresados universitarios por la escasa adaptación al mercado de trabajo de las instituciones³⁰, como es señalado, las universidades latinoamericanas están reaccionando y es preciso utilizar fórmulas adecuadas para mejorar dicha conexión.

La mejora de la calidad de las instituciones a través de la actualización de la oferta en las titulaciones y su contenido y acciones específicas desde las propias instituciones y administraciones³¹ es el camino correcto a seguir.

Además de potenciar estudios e informes de empleabilidad que favorezcan el análisis de la inserción laboral de los estudiantes al mercado de trabajo (afirmación que comparten distintos autores³²), las administraciones y los observatorios, destinados al análisis del empleo y la formación, deben estar apoyados por una normativa laboral completa que promoció formas contractuales heterogéneas, como ocurre en el caso de España con positivo el resultado de empleabilidad de las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios (a pesar de los denunciados y constantes abusos laborales que se hacen de esta figura por parte de muchas empresas, al ser desvirtuada por completo su propia naturaleza contractual³³).

²⁸ BARCENA, A., *et alii*: Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile (Naciones Unidas), 2019, pág. 80, en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45000/88/S1901097_es.pdf

²⁹ CABALLERO, G., LÓPEZ-MIGUENS, J. y LAMPÓN, J.F.: "La Universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Vol.146, 2014, págs. 23- 46.

³⁰ MORA, J. G.: "Formación, empleo y demandas laborales: La Universidad Española en el contexto europeo", en AA.VV. (MICHAVILA, F y MARTÍNEZ, J. Coords.): *El carácter transversal de la educación universitaria*, Madrid (UPM), 2001, págs. 151-166.

³¹ GARCÍA-BLANCO, M. y CARDENAS SEMPETEGUI, E.B.: "La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana", *Educación XX1*, cit.

³² SOLE-MORO, M.L.: "Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español", *Revista CEA*, núm. 8, 2018, págs. 67-74.

³³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y PÉREZ GUERRERO, M.L.: "La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2014, págs. 569-580. Una experiencia similar en Argentina, BLOIS, J.P.: "El mercado de trabajo de los sociólogos en Argentina desde la vuelta de la democracia. El caso de los graduados de la UBA", *Trabajo y Sociedad*, núm. 22, 2014, págs. 103-122.