

## PERFIL DE LOS/AS GRADUADOS/AS FRENTE AL MERCADO LABORAL

### Autora principal:

**Gil Galván, M<sup>a</sup> Rosario, Departamento MIDE. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla; [rosagil@us.es](mailto:rosagil@us.es)**

### Coautores/as:

**Gil Galván, Fco. Javier, Delegación de Educación. Comunidad de Madrid; [fcojavgil@gmail.com](mailto:fcojavgil@gmail.com)**

**Castaño Ortiz, M<sup>a</sup> Rosa, Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla; [mrocasort@alum.us.es](mailto:mrocasort@alum.us.es)**

### Resumen:

La investigación que presentamos en esta comunicación titulada "Perfil de los/as graduados/as frente al mercado laboral", se ha basado en la muestra generada de una investigación propia, cuyo objetivo principal ha sido analizar los determinantes de la inserción laboral de un grupo concreto de graduados/as que han cursado titulaciones del Área Económica en la Universidad de Sevilla. Para contextualizar el interés de este trabajo, hemos observado la escasez de las fuentes de información sobre la relación entre la Educación Superior y el mundo laboral. Para ello hemos diseñado dos perfiles, un perfil típico de los/as graduados/as en general y, otro perfil clasificado por titulación cursada por los/as graduados/as. Esta información se ofrece teniendo en cuenta las siguientes variables: características de inserción laboral, trayectoria laboral, desajuste educativo, desajuste educativo de los titulados sin experiencia laboral previa, satisfacción laboral (grado de satisfacción laboral), rama de actividad por sexo, tipo de jornada, y características generales académicas y trayectoria laboral de los/as graduados/as. Las características descritas se explican estableciendo relaciones entre las subvariables.

En este sentido, los resultados que presentamos cubre uno de los objetivos que componía la investigación, éste es la obtención de información académica y de otro tipo que nos ayudara a diseñar el perfil de inserción laboral de los/as egresados/as.

Para ello hemos contado con la opinión de los principales usuarios del Servicio Universitario (titulados/as medios y superiores), concretamente, con una población de 982 estudiantes universitarios/as (hombres 40.3% y mujeres 59.7%), con edades comprendidas entre 27 y 30 años (la mayoría), que terminaron sus estudios durante el curso académico (2002-03). La información analizada en este estudio ha sido fundamentalmente la procedente de los cuestionarios que cumplimentaron los/as Diplomados/as y Licenciados/as, cuatro años después de finalizar sus estudios, es decir, durante el curso académico 2006-07. Se obtuvo una tasa de respuesta del 21%, una tasa



aceptable teniendo en cuenta la extensión del cuestionario, instrumento de recogida de datos utilizado en este estudio. Las cuestiones que engloban el cuestionario giran en torno a las siguientes categorías: la duración del primer desempleo, el ajuste educación-empleo, las trayectorias laborales, los niveles salariales, la satisfacción laboral y, entre otras, las características sociodemográficas y académicas de los/as graduados/as.

Los datos que a continuación desarrollamos emanan de una parte del análisis descriptivo realizado en esta investigación. Este análisis se realizó en base a estadísticos, utilizando el programa estadístico SPSS.

Así pues, para la presentación de este estudio de casos basado en perfiles hemos procedido a organizar la información mediante cuadros-resumen por perfil típico de los/as graduados/as en general y por perfil clasificado por titulación, con la intención de hacer más explícita la información. Este hecho conlleva aportar un mayor sentido clarificador bien a la inserción laboral de los/as estudiantes universitarios/as, bien a la demanda de perfiles en el mercado laboral. Al mismo tiempo, que analizar la dicotomía especialización/generalización que se contempla en los/as egresados/as y las empresas.

**Palabras clave:** perfil de los/as egresados/as, mercado laboral y universidad, ocupabilidad, perfiles de empleabilidad, formación universitaria.

## **1. Diseño de perfiles de empleabilidad: marco conceptual**

En los últimos diez años se ha duplicado la presencia de egresados/as en los ámbitos profesionales, lo que ha conllevado dificultades de accesos a éstos. Por tanto, para garantizar una mayor y mejor ocupabilidad es necesario seguir incidiendo en la formación, ajustando las cualificaciones a las nuevas perspectivas de empleo y organización de trabajo, acompañando a esta formación el desarrollo de capacidades y competencias personales y profesionales. La búsqueda de una adecuada correspondencia entre el nivel formativo y académico alcanzado y los requerimientos actuales o emergentes de las empresas y el mercado de trabajo en general, es uno de las estructuras vertebrales de la formación profesional. Para ello es preciso desarrollar análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad que orienten al colectivo de egresados/as sobre la oportunidad de empleo en los sectores empresariales a los que desean dirigirse. Ello requiere paralelamente un análisis y toma de contacto con el mercado real cuyo fin es el de conocer los perfiles de egresados que demanda este mercado laboral.

Las empresas son los principales núcleos generadores de empleo y, por tanto, de demandas de cualificación del mercado de trabajo. En este sentido, de ellas debe proceder la información necesaria, actual y de primera mano para una adecuada detección de necesidades de orientación y de formación de los demandantes de empleo, de cara a la planificación de las acciones de orientación y de formación profesional ocupacional; así como para el diseño de perfiles de empleabilidad demandados por las empresas y los ofertados por el colectivo de egresados. En este sentido, para optimizar la inserción laboral Gil (2004) define el perfil de empleabilidad como "la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo

que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que los/as posicionan favorablemente ante el sector empresarial en el que quiere insertarse".

Así mismo, la OIT (2001) identifica en la empleabilidad un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo; afirmando que abarca aquellas calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Por tanto, en este entramado, son importantes el análisis, comprensión y valoración de los procesos de los propios implicados; por tanto, los datos recogidos aportan los perfiles de los/as egresados/as como fuente de información privilegiada en interacción con el mundo laboral. Y el análisis de perfiles de empleabilidad permite determinar el nivel de competitividad de los egresados/as en el entorno del mercado laboral.

Como afirma Le Boterf (2001), el perfil del egresado es producto del trabajo reflexivo y crítico de la comunidad académica formadora, en diálogo con los restantes actores del mundo de la profesión y del trabajo.

Tendremos en cuenta que el contexto de desempleo en el que se sumergía la población juvenil en la época de la investigación era soportado mediante la prolongación de la edad de estudios universitarios. Creándose la generación de jóvenes conocidos como sobre-preparados/as, en la que se ven inmersos los egresados/as.

En este sentido, podemos contextualizar a nuestros informantes en dos generaciones descritas y caracterizadas por Espina (2006; pp. 30-31):

- Generación del *cambio*, o de 1968, nacida entre 1961 y 1975. Su símbolo generacional es el ordenador personal e, incuestionablemente, sus hechos generacionales son la Constitución Española de 1978 y las Comunidades Europeas, puesto que sus cohortes se incorporaron a la vida laboral en plena etapa de crisis y de transformaciones estructurales, tanto político-constitucionales como socioeconómicas, que cubren el período que va desde las elecciones a Cortes Constituyentes hasta la víspera del Mercado Único Europeo (1977-1991). Es la generación más nutrida, puesto que incorpora todo el *boom* demográfico. En 2000 contaba con 9,5 millones de personas (8,2 millones activas), de modo que cada cohorte tiene en media ciento treinta mil efectivos más que las de la generación del *desarrollo*. Sus quince cohortes alcanzarán la edad de 65 años entre 2026 y 2040.

- Generación del *milenio*, o de 1983, nacida entre 1976 y 1990. Sus símbolos generacionales son el EURO e INTERNET. Su apelativo generacional está asociado al tránsito del milenio y de todo el sistema económico, político y de relaciones internacionales desencadenado a partir de 1989-91, en conexión con el proceso de globalización económica y de revolución tecnológica, ya que su incorporación a la edad laboral se produjo entre 1992 y 2006. Sus efectivos en 2000 eran 7,4 millones (2,5 millones de activos), de modo que cada cohorte tiene en promedio 144.000 personas menos que las de la generación del *cambio*, y es inferior también a las de la generación del *desarrollo*. Alcanzarán la edad de 65 años entre 2041 y 2055. A caballo entre estas

dos generaciones se encuentra la de los “milleuristas”, cuyas fechas de nacimiento (Espido, 2006) sitúa precisamente entre 1968 y 1982.

## **2. Perfil típico de los/as graduados/as.**

En el siguiente cuadro-resumen (1) se resume la información obtenida a través de nuestra investigación. Así, obtenemos el perfil típico de los/as graduados/as y de su inserción laboral: importancia de las redes sociales para el acceso al primer empleo y primer desempleo de tipo friccional; el desajuste educativo en el primer empleo se corrige, en parte, al pasar al empleo actual; elevada movilidad interempresas, sobre todo en el caso de los hombres; trabajan fundamentalmente en el sector financiero y con jornada partida. Por último, los/as egresados/as se muestran bastante satisfechos en sus empleos actuales.

**Cuadro-Resumen 1. Perfil típico de los/as graduados/as**

<p><b>CARACTERÍSTICAS DE INSERCIÓN LABORAL</b></p>	<p>Modo de acceso al primer empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría gracias a contactos de familiares y amigos.</li> <li>- Envían el currículo vital de forma espontánea.</li> <li>- Respondieron a un anuncio en prensa.</li> <li>- A través de la bolsa de trabajo de la Universidad.</li> </ul>
<p><b>TRAYECTORIA LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un 30,3% (la mayoría) de los hombres han trabajado en dos empresas. Y las mujeres también han trabajado en dos empresas (la mayoría) 34,2%.</li> <li>- Las mujeres son las que más han trabajado tan sólo en una empresa (33,3%).</li> <li>- Los hombres son los que más han trabajado en “cinco empresas o más” (15,8%) y las mujeres en “cinco empresas o más” (5,4%).</li> <li>- La movilidad de empresas es algo mayor entre los varones que entre las mujeres.</li> </ul>
<p><b>DESAJUSTE EDUCATIVO</b></p>	<p>Primer empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría son sobreeducados.</li> </ul> <p>Empleo actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría ejerce un empleo adecuado al puesto.</li> </ul>
<p><b>DESAJUSTE EDUCATIVO DE LOS TITULADOS SIN EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b></p>	<p>Primer empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría ejerce empleos adecuados al puesto o están sobreeducados.</li> </ul> <p>Empleo actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría ejerce empleos adecuados al puesto.</li> <li>- Un elevado porcentaje están sobreeducados.</li> <li>-</li> </ul>
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL: Grado de satisfacción laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría bastante satisfechos/as.</li> </ul>
<p><b>RAMA DE ACTIVIDAD POR SEXO</b></p>	<p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector financiero (banca/seguros, etc.).</li> <li>- Construcción</li> <li>- Consultoría</li> <li>- Comercio</li> </ul> <p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector financiero (banca/seguros, etc.)</li> <li>- Construcción</li> <li>- Consultoría</li> <li>- Transporte</li> </ul>
<p><b>TIPO DE JORNADA</b></p>	<p>Hombres/Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada Partida</li> <li>- Jornada Intensiva</li> </ul>

### 3. Perfil de los/as graduados/as por titulaciones

Este análisis comparativo de las características que presentan los/as graduados/as distribuidos por titulaciones, teniendo en cuenta sus perfiles, podemos disponer de un punto de partida para mejorar con acciones positivas el grado de adecuación de los/as graduados/as entre su trayectoria académica y su trayectoria laboral. En el cuadro-resumen (2) presentamos el perfil de estos por titulaciones, centrándonos en las características académicas.

**Cuadro-Resumen 2. Perfil de los/as graduados/as por titulaciones. Características académicas**

	<b>Diplomatura Empresariales</b>	<b>Licenciatura Economía</b>	<b>LADE</b>	<b>Licenciatura Marketing</b>
<b>Nota media de los encuestados (mayor %)</b>	Aprobado 82 %	Aprobado 89,5 %	Aprobado 58,6 % Notable 41,4 %	Aprobado 35 % Notable 65 %
<b>Duración de estudios</b>	5,54 años	5,94 años	5,51 años	2,45 años
<b>Alumnos Erasmus</b>	2,9 %	7,7 %	3,4 %	4,8 %
<b>Trabajo más prácticas durante la carrera</b>	8,6 %	2,6 %	13,8 %	19 %
<b>Trabajo durante la carrera</b>	47,6 %	17,9 %	34,5 %	38,1 %
<b>Prácticas durante la carrera</b>	7,6 %	17,9 %	13,8 %	14,3 %

Las diferencias que encontramos en los perfiles de los/as egresados/as por titulaciones (Diplomatura en Empresariales, Licenciatura en Económicas, Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas y Licenciatura en Marketing), respecto a las características académicas, son:

- La nota media de los/as egresados/as de la Diplomatura en Empresariales y la Licenciatura en Económicas son inferiores (Aprobado) que la de los Licenciados en Administración y Dirección de Empresas y Marketing (Notable).
- Los diplomados en Empresariales son los que han necesitado más años para finalizar esta titulación, vinculándose a cinco años y medio. Y de las Licenciaturas, la de Económicas es la que más prolongada en el tiempo, se ha desarrollado necesitando los egresados para finalizarla, en torno a los 6 años.
- Los/as egresados/as que han cursado la Licenciatura de Económicas son los que más han participado en las Becas Erasmus y, los que menos han participado en estas becas son los que estudian la Diplomatura en Empresariales.
- La mayoría de los/as egresados/as han trabajado durante la carrera. Los que cursaron la Diplomatura de Empresariales son los que, mayoritariamente, han combinado las tareas laborales y académicas. En segundo lugar, los estudiantes de la Licenciatura en Marketing y, por último, los de LADE. Un grupo más reducido que los anteriores simultanearon trabajo y prácticas durante los estudios universitarios, siendo los/as licenciados/as en Marketing los que, mayoritariamente, combinaron estudios, trabajo y prácticas, seguidos de los licenciados en Administración y Dirección en Empresas.
- La participación de los estudiantes universitarios en prácticas durante la carrera, es más baja. Sin embargo, los que cursaron la Licenciatura de Económicas son los que, destacablemente, han realizado más prácticas durante la carrera.

Por otro lado, en el cuadro-resumen (3) presentamos el perfil de los/as graduados/as por titulaciones, centrándonos en la trayectoria laboral de los mismos.

**Cuadro-Resumen 3. Perfil de los/as graduados/as por titulaciones. Trayectoria laboral.**

	<b>Diplomatura Empresariales</b>	<b>Licenciatura Economía</b>	<b>LADE</b>	<b>Licenciatura Marketing</b>
<b>Tipos de contrato (Empleo actual)</b>	Contrato indefinido Contrato temporal Contrato fijo Otras situaciones de contrato	Contrato indefinido Contrato temporal Trabajo por cuenta ajena Contrato fijo	Contrato indefinido Contrato fijo Contrato temporal Contrato por cuenta ajena	Contrato indefinido Otras situaciones contractuales Contrato temporal Contrato en prácticas
<b>Formación relativa al trabajo desempeñado</b>	- Sí, han recibido formación. - El 50% de la formación pagada por la empresa.	- Sí, han recibido formación. - El 50% de la formación pagada por la empresa.	- Sí, han recibido formación. - El 50% de la formación pagada por la empresa.	- Sí, han recibido formación. - El 50% de la formación pagada por la empresa.
<b>Ingresos actuales</b>	- La mayoría de los hombres ingresan entre 1000 y 1500 euros. - La mayoría de las mujeres entre 500 y 1000 euros.	- Hombres entre 1000 y 1500 euros. - Mujeres entre 500 y 1000 euros.	- Hombres entre 1000 y 1500 euros. - Mujeres entre 500 y 1000 euros.	- Hombres entre 1000 y 1500 euros. - Mujeres entre 500 y 1000 euros.
<b>Ingresos por Titulaciones</b>	- Entre 500 y 1000 euros y, 1000 y 1500 euros.	- Entre 1500 y 2000 euros.	- Entre 1000 y 1500 euros.	- Entre 1000 y 1500 euros.
<b>Número de empresas en las que ha trabajado</b>	- Movilidad en dos empresas un 30%.	- Movilidad en siete empresas un 33%.	- Movilidad en dos empresas un 44,8%.	- Mayor movilidad de empresas.
<b>Tiempo trabajando en las empresas (Trabajo actual)</b>	- Entre uno y dos años. - Y entre dos y tres años.	- Entre uno y dos años. - Y entre dos y tres años.	- Entre uno y dos años. - Y entre dos y tres años.	- Entre uno y dos años. - Y entre dos y tres años.
<b>Tipo de contrato</b>	- Tiempo completo.	- Tiempo completo.	- Tiempo completo.	- Tiempo completo.



<b>Tipos de empresa por sexo</b>	- Hombres en empresas privadas (más de 500 trabajadores). - Mujeres en empresas privadas (menos de 50 trabajadores).	- Hombres en empresas privadas (más de 500 trabajadores). - Mujeres en empresas privadas (menos de 50 trabajadores).	- Hombres en empresas privadas (más de 500 trabajadores). - Mujeres en empresas privadas (menos de 50 trabajadores).	- Hombres en empresas privadas (más de 500 trabajadores). - Mujeres en empresas privadas (menos de 50 trabajadores).
<b>Tipo de puesto de trabajo (Primer trabajo)</b>	- Administrativo. - Contable. - Cajero. - Docente. - Técnico.	-Administrativo - Técnico. - Cajero. - Comercial. - Contable.	-Administrativo - Técnico. - Comercial. - Contable.	- Administrativo. - Comercial. -Mando intermedio. -Técnico.
<b>Tipo de puesto de trabajo (Trabajo actual)</b>	- Administrativo. - Contable. -Técnico.	- Técnico - Mando intermedio -Administrativo - Comercial	-Administrativo -Técnico. -Contable. - Mando intermedio.	- Comercial. -Técnico. -Administrativo. - Gerente.
<b>Evolución Tipo de contrato por Titulaciones (Primer empleo)</b>	- Contrato temporal - Contrato indefinido -Contrato en prácticas	-Contrato temporal -Contrato en prácticas -Contrato indefinido	- Contrato indefinido - Contrato temporal -Contrato en prácticas	- Contrato temporal - Otras situaciones contractuales - Contrato fijo
<b>Tiempo transcurrido hasta primer empleo (De 1 a 6 meses)</b>	51,6 %	48,6 %	48,1 %	57,1 %
<b>Tiempo transcurrido hasta primer empleo</b>	Menos de un mes (23,1 %)	De 6 a 12 meses (32,4 %)	De 6 a 12 meses (25,9 %)	De 6 a 12 meses (19 %)

Las diferencias que encontramos en los perfiles de los/as graduados/as, teniendo en cuenta las cuatro titulaciones, respecto a sus **trayectorias laborales**, son:

- Los tipos de contrato que tienen los/as titulados/as en la Diplomatura en Empresariales, Licenciatura en Económicas, Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas y Licenciatura en Marketing en el empleo actual, son contrato fijo, contrato indefinido y contrato temporal. Sin embargo, los/as Licenciados/as en Marketing son los/as que, actualmente, no disfrutan, en general, de contrato fijo a diferencia de los/as graduados/as de las restantes titulaciones.
- Los ingresos que reciben en los empleos actuales, presentan diferencias respecto al sexo, siendo para los hombres mayores (entre 1000 y 1500 euros al mes) que para las mujeres que giran en torno a 500 y 1000 euros. Sin embargo, estos colectivos de hombres y mujeres tienen la misma formación y puesto laboral.
- Tienen unos ingresos mayores en el empleo actual los licenciados en Económicas (entre 1500 y 2000 euros). Y los que tienen unos ingresos inferiores son los diplomados en Empresariales que están entre 500 y 1500 euros.
- Los/as Licenciados/as en Marketing son los/as que presentan una mayor movilidad laboral, es decir, son los/as que han trabajado en un número mayor de empresas. Seguidamente, nos encontramos con Titulados/as en Económicas que un porcentaje importante (33%) han trabajado en siete empresas.
- Los hombres trabajan en empresas privadas de más de 500 trabajadores, en cambio, las mujeres trabajan en empresas privadas de menos de 50 trabajadores.
- El tipo de trabajo que desempeñaron, por primera vez, fue de administrativo, contables, cajero, técnico. Sin embargo, los diplomados en Empresariales fueron los únicos que desarrollaron en su primer empleo un puesto de trabajo como docente.
- Los/as Licenciados/as en Económicas y en Administración y Dirección de Empresas en el empleo actual desempeñan una categoría de "mando intermedio". Sin embargo, las titulaciones de Administración y Dirección en Empresas y Marketing, son las que, únicamente, tienen entre los empleos que desarrollan, el de comercial. Al mismo tiempo, los/as graduados/as de esta última Licenciatura, son los/as únicos, que desempeñan entre sus empleos el de Gerente.
- Los/as diplomados/as en Empresariales son los que menos tiempo han invertido en encontrar su primer empleo, en un porcentaje importante de los mismos menos de un mes. El tiempo medio de la duración del primer desempleo para todas las titulaciones no llega a los seis meses.

Podemos concluir, someramente, que no hemos observado diferencias significativas en el acceso al primer empleo por género, pero se aprecia que a nivel de salarios sí hay diferencias, repercutiendo a la baja las condiciones económicas del género femenino. Un porcentaje importante de titulados/as trabaja en empleos donde no utilizan los estudios universitarios cursados. La transición óptima del sistema educativo universitario al mundo del empleo exige que los/as egresados/as desempeñen un puesto ajustado a su titulación; en caso contrario, existe una incorrecta asignación de los recursos públicos destinados a la educación superior. Por tanto, estamos ante un problema que comparten el mercado de trabajo y el sistema educativo universitario. De ahí la importancia de conocer el estado y la evolución de los perfiles de empleabilidad como recurso para explicar la dinámica empleo, desempleo y formación, ya que el aumento progresivo de los egresados/as implica mayores dificultades para acceder al mundo del trabajo. Por ello sería conveniente un diálogo entre las diferentes administraciones competentes para la mejora de la inserción laboral de mujeres y hombres. En definitiva, el análisis de los perfiles de empleabilidad es una estrategia clave para garantizar una mejor y mayor ocupabilidad de este colectivo universitario en esta sociedad plural y cambiante con grandes acontecimientos sociales y económicos, a nivel mundial, como los que se están desarrollando en estos momentos.

#### **4. Bibliografía.**

Borjas, G.J. (1979): "Job satisfaction, wages and unions". *Journal of Human Resources*, 14, pp.22-40.

Clark, A.E. (1996): "Job satisfaction in Britain". *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp. 189-217.

Cinterfor/OIT (2001): El desarrollo de la aptitud para el empleo o la formación para la empleabilidad. En Cinterfor/OIT. *La educación para el trabajo: un nuevo paradigma*. Recuperado el 12 de Mayo, 2010, [http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu\\_tra\\_b/index.htm#\\*](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_tra_b/index.htm#*)

Espido, F. (2006): *Mileuristas. Retrato de la generación de los mil euros*. Barcelona: Ariel.

Espina, A. (2006): Generaciones y cambio social. En VV.AA. *Lo que hacen los sociólogos. Libro Homenaje a Carlos Moya*. CIS, pp 259-294.

Gil, M<sup>a</sup> R. (2004): Perfil sociolaboral de las mujeres andaluzas versus perfil de empleabilidad demandados por las empresas: consideraciones para una orientación en el campo socio-educativo. En Rebollo, M<sup>a</sup>A. y otros (coord.), *Mujer y Desarrollo en el siglo XXI: voces para la Igualdad*. Madrid: McGraw-Hill, pp.129-141.

Gil, M<sup>a</sup> R. (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, educativa y laboral*. Málaga: Ediciones Aljibe.

Le Boterf, G. (2001): *Ingeniería de las Competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Verdug, R. y otros (1989): "The impact of surplus schooling on earnings. Some additional finding". *Journal of Human Resources*, 24, pp. 629-643.

