



**Observatorio  
Navarro de  
Empleo**



**servicio  
navarro  
de empleo**

**Cuaderno OBNE N°6**

## ***Los/as becarios/as; una figura al límite entre la formación y el empleo***

*Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.  
Observatorio Navarro de Empleo.*

**OBNE: Observatorio Navarro de Empleo de Servicio Navarro.**

Se configura como una unidad técnica de análisis y prospección del mercado laboral y como instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar coherentemente las políticas de formación y empleo de la Comunidad Foral de Navarra. Compuesto por profesionales de SNE y de las entidades colaboradoras, CEN, UGT y CC.OO.

Persigue tres grandes objetivos:

**Detectar y analizar** cuanto suceda en el mercado laboral de Navarra.

Ser el **referente informador** eficaz y eficiente sobre ese mercado.

**Responder** a las necesidades y demandas de los usuarios y usuarias.

Los cuadernos OBNE son publicaciones elaboradas a partir de resúmenes de distintas investigaciones llevadas a cabo en el marco del citado observatorio. Tienen como objetivo difundir los resultados y el trabajo desarrollado por este órgano.

Autores: Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.

Editan: Observatorio Navarro de Empleo, Inafre y Comisiones Obreras de Navarra

Financia: Servicio Navarro de Empleo

Depósito legal: NA-972/2009

## ÍNDICE

# LOS/AS BECARIOS/AS; UNA FIGURA AL LÍMITE ENTRE LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

Introducción	7
Contexto. La población joven de Navarra	11
El sistema de becas en Navarra	19
Conclusiones y propuestas de actuación	33



*Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.  
Observatorio Navarro de Empleo.*

***Introducción***

***1***



# 1. Introducción

Uno de los elementos que está condicionando la forma de acceso de los y las jóvenes al mercado laboral es la consolidación, de forma muy significativa, de un sistema de ayudas para la inserción *“que ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años<sup>1</sup>, llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente para los titulados universitarios”*.<sup>2</sup>

Las becas, que tienen su origen en los primeros años de la década de los 90, se encontraban inicialmente circunscritas casi exclusivamente al ámbito de la ciencia y de la investigación universitaria<sup>3</sup>. Sin embargo en la actualidad se han generalizado de tal forma que **se pueden encontrar jóvenes becarios y becarias en entornos muy diversos: universidades, empresas privadas y organismos públicos**.

La **ambigüedad** que caracteriza a este colectivo (entre lo laboral y lo formativo), el gran **desconocimiento** sobre su alcance, la **situación real** en la que se encuentran las personas que acceden a una beca y el desarrollo de todo un **sistema de becas** que abarca no sólo el ámbito universitario, sino también el de la Administración, la empresa privada y los, cada vez más numerosos, centros de investigación e innovación, son las principales causas por las que desde el Gabinete de Estudios de CC.OO. se consideró oportuno llevar a cabo durante el año 2008 una investigación bajo el título: **“Los/as becarios/as; una figura al límite entre la formación y el empleo”**.

Dicho proyecto ha sido financiado por el SNE a través del Observatorio Navarro de Empleo y su principal **objetivo** ha sido cuantificar el número de becarios y becarias existentes en Navarra, visualizar esta realidad y dar a conocer su situación y condiciones con el fin de establecer pautas de actuación para la mejora de la regulación de esta figura formativa, en el ámbito laboral.

Existen una **gran variedad de itinerarios para llevar a cabo el tránsito desde el ámbito escolar al mercado laboral**. El término “beca” designa desde una ayuda para aprender idiomas, a una estancia formativa en una empresa privada.

Por eso, para reducir esta complejidad, el grueso de nuestro análisis sobre el sistema de becas se ha centrado tanto en las **becas que tienen lugar a lo largo del proceso formativo** de quienes las desempeñan, como en las **becas que se desarrollan una vez obtenido el título universitario**. La investigación se ha limitado concretamente a los procesos de inserción a través de becas de aquellos/as jóvenes que cursan estudios universitarios. Así, cuando hablamos de becarios/as, nos estamos refiriendo a personas que disponen de aquellas ayudas que suponen un tránsito desde la Universidad al mercado laboral.

**El presente documento tiene por objetivo mostrar de forma resumida los resultados obtenidos a lo largo de la investigación con el fin de que sean difundidos y de hacer más visible la realidad en la que se encuentra el colectivo de becarios y becarias en nuestra Comunidad.**

Sirva también este espacio para agradecer la colaboración y la generosidad de las personas responsables de los servicios de la UPNA que gestionan las becas, a la Fundación Universidad-Sociedad y a la Asociación de Jóvenes Investigadores de Navarra por el tiempo y esfuerzo dedicados. También a los becarios y becarias, por su valiosa colaboración.

1 Según “Estudio sobre el Sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo”, MTAS, 2006, se calcula que a nivel nacional y entre los años 2000 y 2005, se ha duplicado el número de becas de todo tipo ofertadas.

2 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, “Estudio sobre el Sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo”, 2006, p 7.

3 La UPNA pone en marcha las primeras becas de investigación predoctoral en el curso académico 1995/1996.



Pero antes de comenzar, resulta oportuno hacer una diferenciación conceptual de modo que se puedan distinguir claramente los diferentes términos que acompañan a esta figura. El siguiente cuadro recoge las definiciones de Beca y Prácticas así como la definición de Becario/a para que ambos conceptos queden aclarados y diferenciados.

**BECA:**

*“Subvención de carácter económico para realizar un estudio o investigación”*

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

**PRÁCTICAS:**

*“Ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo, tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión”*

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

*“Estancias formativas en un entorno profesional con el objetivo de favorecer la inserción laboral cualificada de los universitarios”*

Informe “Prácticas de estudiantes y titulados. Informe 2007”, Fundación Universidad-Sociedad, UPNA.

**BECARIO/A:**

*“Persona que disfruta de una BECA durante el ejercicio de unas PRÁCTICAS”*

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

*Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.  
Observatorio Navarro de Empleo.*

***Contexto. La población joven de Navarra***

**2**



## 2. Contexto. La población joven de Navarra

Para entender la realidad actual de las becas en Navarra, es preciso conocer el **contexto socio-laboral** en el que se desarrollan. Por ello, se ha realizado un **análisis sobre la población joven de Navarra** atendiendo tanto a sus características sociodemográficas como a su situación dentro del mercado laboral.

Los datos que a continuación se presentan esquemáticamente han sido recogidos de diferentes fuentes estadísticas: Padrón de Habitantes de 2007, Encuesta de Población Activa (III Trimestre de 2008) y estadísticas del INE sobre Población Universitaria (periodo 2000-2007).

### 2.1. Características sociodemográficas

#### número de jóvenes en Navarra

- Los y las jóvenes entre 15 y 29 años suponen el 18,19% del total de la población navarra (110.236 personas).
- La población joven actual es menos representativa que hace casi una década; ha sufrido en los últimos 9 años un descenso del 4,61%.

#### jóvenes según sexo

- El 51,6% de los jóvenes entre 15 y 29 años son hombres, mientras que el 48,4% son mujeres.
- Con respecto a la población total de Navarra, la población joven masculina supone el 9,38%, mientras que las jóvenes representan el 8,81%.

#### jóvenes según nivel de estudios

- En el año 2004<sup>4</sup>, más de la mitad de los/as jóvenes (el 54,69%) tenían un nivel de estudios de 2º Grado (la mayor parte de ellos/as Enseñanza Secundaria Obligatoria, EGB o Bachillerato Elemental) y el 16,36%, estudios de 3º Grado (universitarios).
- La población navarra con estudios universitarios rondaba aproximadamente las 76.363 personas en el año 2004.

4 La EPA solo ofrece datos sobre nivel formativo para la totalidad de la población sin desagregar por tramos de edad (para Navarra), por lo que el dato más reciente es el que ofrece el INE sobre Población en viviendas familiares de 16 o más años, según nivel de estudios por sexo y edad.

## población activa/inactiva

- La población joven representa el 9,57% del total de la población activa (29.900 personas) y el 12,72% de la población inactiva (24.900).
- Entre los/as jóvenes activos/as el grupo mayoritario es el correspondiente al tramo de los 20 a los 24 años (78,26%), mientras que el grupo de jóvenes de 16 a 19 años solo supone el 21,74% del total de activos/as de Navarra. Es en este último grupo donde se concentra un mayor número de personas inactivas (el 63,05%).
- Los hombres jóvenes representan el 5,25%, mientras que las mujeres suponen el 4,35%.
- El perfil mayoritario de la población activa joven se corresponde con aquellos jóvenes varones de entre 20 y 24 años.
- La Tasa de Actividad se sitúa en el 61,49%. En el caso de los hombres asciende hasta el 70,48% y en el caso de las mujeres apenas sobrepasa el 50%.

## población ocupada/parada

### POBLACIÓN JOVEN OCUPADA

- Los/as ocupados/as suponen el 92,93% del total de la población activa de Navarra. De éstos, el 8,51% son jóvenes entre 16 y 24 años.
- El tramo de edad de los 20 a los 24 años es el que concentra a la mayor parte de estos/as jóvenes ocupados/as.
- El 53,85% son hombres y el 46,15% mujeres.
- La Tasa de Ocupación se sitúa en torno al 17% en el caso de la población de 16 a 19 años, y cercana al 65% en el caso de los y las jóvenes de entre 20 y 24 años. Los hombres presentan una mayor tasa de ocupación que las mujeres (un 66,88% frente a un 47,51%).
- El sector de actividad que aglutina a la mayor parte de la población joven ocupada es el sector Servicios con un 61,13%, seguido del sector Industrial (26,72%) y el sector de la Construcción (10,93%). El sector menos representativo para este segmento de la población es la Agricultura con un 0,81%.
- En cuanto a su situación profesional, el 86,64% se encuentra realizando su trabajo como asalariado/a del sector privado. Un 8,50% trabajan como asalariados/as del sector público y tan solo un 3,24% son empresarios/as.
- El 69,64% del total de la población joven ocupada trabaja 40 o más horas a la semana. La media de horas de trabajo de las personas ocupadas entre 20 y 24 años es de 31,5 horas y de 35,6 en el caso de quienes tienen entre 16 y 19 años.

#### POBLACIÓN JOVEN ASALARIADA

- En Navarra existen un total de 23.500 jóvenes trabajando como asalariados/as, de los cuales el 74,89% tienen un contrato temporal. Solo 1/4 parte de la población joven que trabaja por cuenta ajena tiene un contrato indefinido.
- De las 37.500 personas jóvenes que cuentan con un contrato temporal, el 36,27% tiene una duración de menos de 6 meses y el 33,10% entre 6 meses y 1 año. Existe además un 23,47% de personas que tienen un contrato temporal en el que no se especifica la duración.

#### POBLACIÓN JOVEN DESEMPLEADA

- La población joven de 16 a 24 años supone el 23,53% del total de la población desempleada en Navarra. De estos, el 55,77% son hombres y el 44,23% mujeres.
- El 9,52% están buscando su primer empleo mientras que el 90,48% ya han trabajado anteriormente. Aunque la población joven suele tener dificultades para encontrar su primer empleo, en pocas ocasiones esta situación se demora más de 1 año.
- Según los datos sobre paro registrado que recoge el Servicio Navarro de Empleo, en el mes de Septiembre de 2008 había un total de 2.854 jóvenes (menores de 20 años y entre 20 y 24 años) en situación de desempleo en Navarra (un 11,42%) de los cuales el 58,97% eran hombres y el 41,03% mujeres.
- La Tasa de Paro se sitúa en torno al 43% en el caso de los/as jóvenes entre 16 y 19 años, y en poco más del 10% en el caso del tramo de 20 a 24 años. La tasa de paro masculina es del 5% mientras que la femenina asciende hasta el 9,72%.

## 2.3. Características de la población universitaria

### número de universitarios/as y evolución

- La población universitaria supone el 2,52% del total de la población de nuestra comunidad.
- Tanto el número de universitarios/as como el de titulados/as ha sufrido un descenso continuado desde el año 2000. En el curso 2006/2007 había un total de 15.262 estudiantes matriculados/as y 2.546 titulados/as.

### perfil de la población universitaria

- Las jóvenes universitarias navarras suponen casi el 54% del total de matriculaciones del curso 2006/2007 y casi el 60% del total de personas tituladas en ese curso académico.
- En Navarra resultan mayoritarias las Licenciaturas en relación con el resto de titulaciones. Las titulaciones mayoritarias son: Administración y Dirección de Empresas, Enfermería, Magisterio y Medicina.

- Las mujeres destacan en las titulaciones de Enfermería, Administración y Dirección de Empresas y Magisterio, mientras que los hombres destacan en las titulaciones de Ingeniería Técnica Industrial y Medicina.
- El perfil mayoritario de la población universitaria de Navarra se correspondería con el de una mujer diplomada en Enfermería o Magisterio, o licenciada en LADE.

## comparativas

- Aunque la tendencia a la baja ha sido generalizada tanto en Navarra como en el conjunto del Estado, el descenso en la matriculación de alumnos/as en las universidades navarras ha sido el doble que en el caso de las cifras existentes a nivel nacional.
- Sin embargo, a nivel europeo (Europa de los 27) se ha producido un incremento del 18% en el caso de la población que cursa estudios superiores.

## Contexto. La población joven de Navarra

El siguiente cuadro sintetiza las cifras expuestas hasta el momento, mostrando una fotografía del contexto socio laboral en el que se encuentra la juventud en Navarra:

CURSO 2006/07	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
<b>Nº de Jóvenes</b> (entre 15 y 29 años)	110.236	56.871	51,6%	53.365	48,4%
Activos/as	29.900 (9,57% del total de activos/as)	16.400	54,85%	13.500	45,48%
Ocupados/as	24.700 (8,51% del total de ocupados/as)	13.300	53,85%	11.400	46,15%
Parados/as	5.200 (23,53% del total de parados/as)	2.900	55,77%	2.300	44,23%
<b>Nº de Jóvenes universitarios/as <sup>(1)</sup></b>	2.546	1.037	40,73%	1.509	59,27%
Licenciatura	1.265	481	38,02%	784	61,98%
Arquitectura e Ingeniería	300	187	62,33%	113	37,67%
Arquitectura e Ingeniería Técnica	315	207	65,71%	108	34,29%
Diplomatura	638	146	22,88%	492	77,12%
Títulos Dobles	28	16	57,14%	12	42,86%
<b>Titulaciones Mayoritarias</b>	Admón y Dirección de Empresas Enfermería Magisterio Medicina	Ingeniería Técnica Industrial Medicina		Enfermería Admón y Dirección de Empresas Magisterio	

Fuente: Elaboración Propia.

<sup>1</sup> Con los estudios terminados en el curso 2006/2007 y teniendo en cuenta que no hemos podido contar con algunos datos sobre el número de universitarios/as que cursan sus estudios en la Universidad de Navarra (UN).





*Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.  
Observatorio Navarro de Empleo.*

***El sistema de becas en Navarra***

**3**

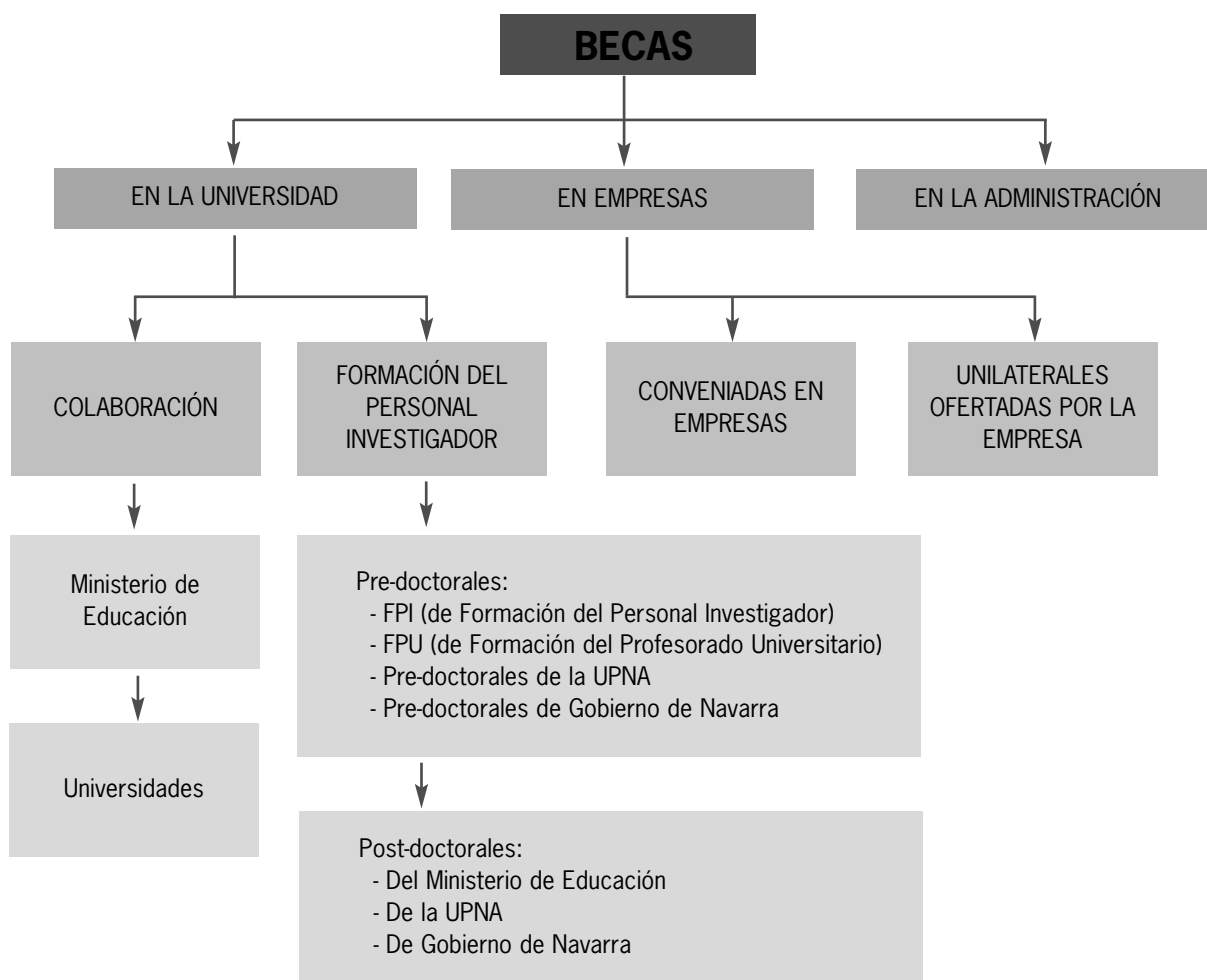


### 3. El sistema de becas en Navarra

#### 3.1. Tipología de becas

Dado que la realidad de las becas en Navarra es muy heterogénea e incluye bajo su misma denominación diferentes tipos de ayudas, resulta necesario **concretar cuáles son las que han conformado nuestro análisis.**

Este esquema recoge la totalidad de las becas analizadas, partiendo de una clasificación según su ámbito de desarrollo: Universidad, Empresas o Administración.



Fuente: Elaboración propia. Aplicación al caso de Navarra de la información extraída del estudio “El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

#### 3.2. Descripción

A continuación, se presenta una **descripción de cada tipología de beca:** el marco normativo que las regula, a quiénes se destinan y cuál es el ámbito laboral en el que se desarrollan, así como el tipo de protección social que incluye cada una de ellas.

Esta información se ha obtenido tomando como referencia diferentes estudios sobre juventud y empleo a nivel nacional . Para situar y conocer la tipología de becas que se dan específicamente en Navarra, se han realizado además entrevistas en profundidad a responsables de las principales entidades y organismos encargados de otorgar y gestionar becas.

DENOMINACIÓN		MARCO REGULADOR	PERSONAS DESTINATARIAS
<b>BECAS EN LA UNIVERSIDAD</b>	<b>Becas de Colaboración</b> (MEC y Universidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· MEC: Orden ECI/1920/2006 de 30 de Mayo.</li> <li>· Univ: Normativas y reglamentos aprobados por la Junta o Consejo de Gobierno de cada Universidad.</li> </ul>	Estudiantes de Universidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>· MEC: estudiantes del último año del 2º Ciclo (Licenciaturas)</li> <li>· Univ: desde el primer año del 1º Ciclo (Diplo y Licen) hasta el 3º Ciclo (Postgrado)</li> </ul>
	<b>Becas de Formación del Personal Investigador</b> (Predoctorales y Postdoctorales)	RD 63/2006 de 27 de Enero: Estatuto del Personal Investigador de Formación (EPIF) (Estatuto del Becario)	Estudiantes de Doctorado y Doctores/as.
<b>*** BECAS DE FORMACIÓN DE TECNÓLOGOS/AS</b>  <i>(se encuentran a medio camino entre las becas de investigación que se desarrollan en la Universidad y las becas conveniadas en empresas)</i>		Convocatoria específica del Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo de Gobierno de Navarra dentro del Programa de Iniciación a la Investigación y Gestión de la Innovación en la empresa. (BON N° 39 de 30/03/07) (BON N° 41 de 31/03/08)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Titulados/as universitarios/as con estudios terminados en los 4 años anteriores al de la convocatoria.</li> <li>· Estudiantes de último curso a los que les falten menos de 35 créditos para obtener la titulación.</li> </ul>
<b>BECAS EN EMPRESAS</b>	Becas conveniadas en empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· RD 1497/1981 de 19 de Junio sobre Programas de Cooperación Educativa y</li> <li>· RD 1845/1994 de 9 de Septiembre (actualización del anterior).</li> </ul>	Alumnos/as que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para la obtención del título universitario.
	Becas unilaterales ofertadas por empresas	Sin regulación (convocatoria directa y unilateral que hace la empresa privada)	Universitarios/as recién titulados/as.
<b>BECAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Norma Marco: Decreto Foral 172/2004 de 19 de Abril.</li> <li>· Cada beca se rige por las condiciones establecidas en su propia convocatoria.</li> </ul>	Titulados/as universitarios/as que hayan acabado sus estudios en los últimos 3 años.

	ÁMBITO DE DESTINO	DOTACIÓN ECONÓMICA (€ brutos mensuales)	PROTECCIÓN SOCIAL
	Ámbito universitario (público y privado): servicios administrativos y docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· MEC: 268 €</li> <li>· Universidades (UPNA) 210 € (12 horas semanales de dedicación)</li> <li>105 € (6 horas semanales de dedicación)</li> </ul>	<p>3 tipos de prestaciones incluidas en su Seguro Escolar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· prestación por accidente escolar</li> <li>· prestación por enfermedad</li> <li>· prestación por infortunio familiar</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Universidades públicas y privadas</li> <li>· Centros de Investigación (fundaciones, CSIC, departamentos de investigación y desarrollo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pre-doctorales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- FPI: 1.005 €</li> <li>- FPU: 1.100 €</li> <li>- UPNA: 1.100€</li> <li>- Gob Nav: 1.120€</li> </ul> </li> <li>· Post-doctorales: entre 1.400 € y 2.315 €</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asistencia sanitaria: maternidad, enfermedad común o profesional y accidente laboral.</li> <li>· Recuperación profesional</li> <li>· Prestaciones económicas: incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, invalidez, muerte y supervivencia</li> <li>· Prestaciones familiares de la Seguridad Social</li> <li>· Prestaciones de Servicios Sociales: reeducación y rehabilitación, asistencia a la Tercera Edad.</li> </ul>
	Proyectos de I+D+i desarrollados por Centros Tecnológicos, Universidades y Empresas	<p>850 € (para el año 2007)</p> <p>1.000 € (para el año 2008)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Empresas privadas</li> <li>· Entidades de la Administración Pública (Ayuntamientos y organizaciones del 3º sector)</li> </ul>	Alrededor de los 1.000 €	<p>3 tipos de prestaciones incluidas en su Seguro Escolar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· prestación por accidente escolar</li> <li>· prestación por enfermedad</li> <li>· prestación por infortunio familiar</li> </ul>
	Sector privado: empresas de todos los sectores de actividad.	Cada empresa determina de forma unilateral la cuantía de la beca.	Se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social a excepción de la prestación por desempleo.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Administraciones Públicas (ámbito estatal, autonómico y local)</li> <li>· Centros de titularidad pública.</li> </ul>	Unos 830 € de media por 30 horas de dedicación a la semana.	Se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social a excepción de la prestación por desempleo.

Fuente: Elaboración Propia.

### 3.3. Cuantificación y perfiles

Con el fin de determinar el verdadero alcance de este fenómeno en Navarra, se ha realizado una importante labor de recogida de datos sobre el número de becarios/as según las diferentes modalidades de becas contempladas durante la investigación.

DENOMINACIÓN		
<b>BECAS EN LA UNIVERSIDAD</b>	<b>Becas de Colaboración</b>	<b>Ministerio de Educación</b>
		<b>Universidades (UPNA)</b>
	<b>Becas de Formación del Personal Investigador</b>	<b>Pre-doctorales</b>
		<b>Post-doctorales</b>
<b>*** BECAS DE FORMACIÓN DE TECNÓLOGOS/AS</b> <i>(se encuentran a medio camino entre las becas de investigación que se desarrollan en la Universidad y las becas conveniadas en empresas)</i>		
<b>BECAS EN EMPRESAS</b>	<b>Becas conveniadas en empresas</b>	<b>Estudiantes</b>
		<b>Titulados/as</b>
	Becas unilaterales ofertadas por empresas	
<b>BECAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>		

## El sistema de becas en Navarra

A esta cuantificación, no exenta de dificultades por la inexistencia de un registro unificado sobre todas las becas que se conceden en Navarra y por la imposibilidad de cuantificar las becas que gestiona la Universidad de Navarra, se ha añadido un análisis de los perfiles mayoritarios de becarios y becarias teniendo en cuenta las variables sexo y titulación.

		<b>Nº APROX. EN NAVARRA (2007) <sup>(1)</sup></b>	<b>PERFILES MAYORITARIOS</b>
		<b>33</b> (15 UN + 18 UPNA)	Becario de Ingeniería en Telecomunicaciones
		<b>193</b> (+ Becas Caja Navarra: <b>20</b> )	Becario/Becaria de Ingeniería Agrónoma Becario de Ingeniería Industrial o Telecomunicaciones
FPI- Ministerio de Ciencia e Innovación		<b>25</b>	Becario/Becaria Dpto. de Producción Agraria Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica
FPI- Ministerio de Educación		<b>9</b>	Becaria Dpto. de Producción Agraria Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica
FPU- Ministerio de Educación		<b>17</b>	Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica Becaria Dpto. de Sociología Becario Dpto. de Ciencias del Medio Natural
UPNA		<b>43</b>	Becario Dpto. de Sociología Becaria Dpto. de Producción Agraria
Gobierno de Navarra		<b>13</b>	Becario/Becaria de los Departamentos de Ciencias de la Salud, Ciencias del Medio Natural, Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Ing. Mec, Ener y de Materiales, o Sociología.
UPNA		<b>10</b>	Becaria Dpto. de Química Aplicada Becario/Becaria Dpto. de Ciencias del Medio Natural
Gobierno de Navarra		<b>3</b>	Becaria del Área de Biología Molecular, Celular y Genética
		<b>91</b>	Becario en el Dpto. de Ingeniería Eléctrica y Electrónica Becaria en el Dpto. de Producción Agraria
		<b>360</b>	Alumno de Ingeniería Industrial Alumna de la Diplomatura en Relaciones Laborales Alumno de Ingeniería Técnica Industrial, Especialidad en Mecánica Alumna del Programa de Estudios Simultáneos de las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y Derecho.
		<b>385</b>	Titulado/Titulada en Administración y Dirección de Empresas Titulado/Titulada en Ingeniería en Telecomunicación o en Ingeniería Industrial Titulada en Derecho
		<b>116</b> <sup>(2)</sup>	No hay datos según sexo y titulación, por lo que no se puede establecer un perfil mayoritario.
		<b>45</b>	Becario/Becaria en el Departamento de Cultura y Turismo (Institución Príncipe de Viana).
		<b>TOTAL BECAS 1.363</b>	

Fuente: Elaboración Propia.

1 Utilización de los últimos datos disponibles de cada tipo de beca (2006 ó 2007) y teniendo en cuenta que faltan datos relativos al número de becas de la Universidad de Navarra (UN).

2 Son becas irregulares (ilegales) detectadas durante el año 2007 dentro de una campaña de la Inspección de Trabajo. Sin embargo, a este número habría que añadir las becas que sí con legales y cuya cuantificación ha sido imposible para este estudio. Este incremento en el nº de becas en empresas incrementaría el número total de becarios/as calculado.



## 3.4. Situación y condiciones

Una vez conocidos los tipos de becas existentes en nuestra Comunidad y el volumen aproximado de personas beneficiarias de las mismas, es importante averiguar **cómo se gestionan y desarrollan estas ayudas**, es decir, cuáles son las funciones más comunes de éstas, sus condiciones, el proceso de seguimiento y evaluación de la beca, así como su utilidad para la inserción laboral. Esta información se ha obtenido a partir de entrevistas en profundidad a entidades gestoras de becas, a empresas, así como a becarios y becarias. A estas entrevistas se ha añadido la realización de dinámicas de grupo para concretar todas las opiniones recogidas a lo largo de la investigación.

### 3.4.1. Becas en la Universidad

#### becas de colaboración

##### CONDICIONES DE LAS BECAS

###### Horarios

Los horarios pueden negociarse según las necesidades del/de la estudiante y adaptarse a sus horarios lectivos.

###### Cuantía

A pesar de ser reducida, ayuda a sufragar los gastos cotidianos de los/as estudiantes y les permite no tener que compaginar sus estudios con otro tipo de trabajos.

Se han podido detectar dos opiniones en relación con la importancia que se otorga a la cuantía económica de la beca:

- quienes priman el aspecto económico sobre el formativo: la prestación económica es considerada como el elemento fundamental en el desarrollo de la actividad.
- quienes priman el aspecto formativo aunque sin desprestigiar la dimensión retributiva: son conscientes de la formación que puede suponer el disfrute de la beca y de la paralela importancia de disponer de ciertos ingresos mientras se estudia.

##### FORMACIÓN- ACTIVIDAD LABORAL

La convocatoria que regula este tipo de becas señala la obligatoriedad de presentar una memoria inicial con las actividades a realizar por la persona becada. Sin embargo, esta memoria no suele incluir la formulación de unos objetivos formativos concretos que doten de mayor contenido a estas ayudas.

Respecto al aprendizaje, adquieren conocimientos útiles tanto para ellos/as mismos/as como para el servicio en el que desarrollan la beca aunque también existe una desconexión entre las tareas realizadas y la titulación del/de la estudiante. Estas tareas tienen la suficiente entidad y representan tal nivel de responsabilidad que acaban aproximándose peligrosamente a un trabajo.

##### TUTELA, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

Los/as becarios/as de colaboración deben desarrollar su beca bajo la tutela de un/a profesor/a de la titulación en la que se encuentran matriculados/as o de una persona responsable del servicio donde está llevando a cabo dicha ayuda.

En algunas ocasiones las funciones de el/la tutor/a no están determinadas específicamente y tampoco son evaluadas por lo que resulta complicado ver si realmente el objetivo fundamental de la beca se cumple o no.

##### UTILIDAD PARA LA FORMACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Las becas de colaboración son consideradas las menos vinculadas directamente a la inserción laboral dado el reducido número de horas de actividad que suponen y su relativo alejamiento del momento de la inserción efectiva en el mercado de trabajo (recordemos que son becas dirigidas a personas que todavía están estudiando).

## becas de formación del personal investigador

### CONDICIONES DE LAS BECAS

#### Acceso a la beca

En el momento de acceder a la beca, no se dispone de información suficiente, por lo que los/as becarios/as apenas conocen en qué consistirá su actividad investigadora. Se sienten privilegiados/as por tener una beca de investigación y en este sentido solo perciben ventajas y oportunidades, aunque conforme se van introduciendo en la actividad investigadora, van encontrando mayores dificultades.

#### Horarios

No existen unos horarios estrictos; es el propio tipo de actividad el que los determina (por ejemplo, en las ciencias de carácter más experimental, los protocolos de los experimentos son los que marcan el horario a seguir).

La falta de horarios establecidos es valorada como algo natural y positivo en el sentido de que favorece una mayor flexibilidad a la hora de compaginar la formación académica con la actividad investigadora. Pero también se han encontrado opiniones que consideran que esta indeterminación da lugar a jornadas "interminables" en las que las horas extras se dan con mucha frecuencia.

#### Cuantía

Durante el periodo de beca (los dos primeros años), la cuantía resulta insuficiente, pero durante los dos años de contrato parece ser algo mejor.

Pero a pesar de la importancia de contar con unos ingresos periódicos, la retribución económica no parece ser uno de los temas que más preocupe a los becarios y becarias de investigación.

### FORMACIÓN- ACTIVIDAD LABORAL

Este tipo de becas cuenta con un Plan de Formación en el que se marcan los objetivos formativos a lograr por la persona beneficiaria. Pero para algunos/as becarios/as, no existe una adecuada planificación por lo que, sobre todo durante el primer año, solo perciben obstáculos a la hora de delimitar su actividad.

La consecuencia de esta falta de objetivos claros es doble: por un lado consideran que conocerlos les facilita su labor y por otro, esta indeterminación les ayuda a "valerse por sí mismos/as".

La frontera entre actividad formativa y actividad laboral resulta complicada de establecer. Se suele traspasar el límite entre lo formativo y lo laboral en los 2 primeros años que son los que coinciden con el periodo de beca antes de entrar en el periodo de contrato. Por esta razón se tiende a defender el modelo 0+4 o incluso el modelo 1+3, con el fin de reducir el periodo de beca y otorgar más importancia al periodo de contrato en el que parece que existe un mayor cumplimiento de los objetivos.

### TUTELA, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

El déficit de planificación comentado anteriormente se suele solventar depositando la responsabilidad en la figura del/de la tutor/a. El/la becario/a desarrolla su actividad en el seno de un grupo de investigación y bajo la supervisión de un tutor o tutora.

Sin embargo, la realidad es que sus funciones no suelen estar determinadas específicamente, de ahí que se considere conveniente controlar que el/la tutor/a cumpla con su trabajo y se establezcan unos mecanismos de planificación de objetivos, supervisión y evaluación.

Las personas beneficiarias tienen la obligación de presentar una memoria anual de evaluación de la actividad realizada así como una memoria final una vez concluido el periodo de disfrute de la beca. Esta memoria supone un mecanismo de control sobre el cumplimiento de objetivos que sin embargo no es considerado como un instrumento eficaz para la evaluación. Por eso, se cree más conveniente la realización de una evaluación continua a lo largo de todo el proceso.

### **UTILIDAD PARA LA FORMACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

La ausencia de una carrera investigadora conduce a intermitentes trayectorias en las que se encadenan unas becas con otras. El contexto de la Universidad donde desarrollan su actividad investigadora estos/as becarios/as se considera un medio laboral muy particular. Por eso, obtener un empleo estable en este ámbito resulta muy complejo.

En cuanto a la utilidad de estas becas para dedicarse a la docencia o continuar en el ámbito de la investigación, se considera que el hecho de tener una beca es solo el primer paso y por tanto no garantiza continuar en el medio universitario. La Universidad no tiene capacidad para ofrecer las condiciones que son necesarias para un adecuado desarrollo de la carrera académica.

Por su parte, la integración en el mercado de trabajo sería posible si hubiera una verdadera conexión con la empresa, pero el problema se encuentra en que hoy en día no la hay. Por eso los/as becarios/as detectan con claridad la necesidad de que la Universidad se adapte más a las necesidades de las empresas y de que éstas reconozcan el valor añadido que supone contar con estos/as becarios/as.

## el caso específico de las becas para la formación de tecnólogos/as

### **CONDICIONES DE LAS BECAS**

#### **Horarios**

Existe una flexibilidad de horarios que es valorada muy positivamente aunque sorprende que algunos/as becarios/as no sepan cuántas horas trabajan a la semana.

#### **Cuantía**

Se trata de una de las becas mejor retribuidas aunque no deja de ser una beca y por tanto, no se cotiza a la Seguridad Social.

### **FORMACIÓN- ACTIVIDAD LABORAL**

En algunos casos, los/as becarios/as se encuentran con una situación de falta de planificación de la actividad, en la que la formación que reciben resulta irregular. En otras ocasiones, desde el principio el/la becario/a toma el relevo de quien ocupaba su puesto con anterioridad y cuenta con información sobre el proyecto de investigación en el que va a trabajar.

Pero en general, las personas becadas consideran necesario el establecimiento de un plan de actividades a seguir y el establecimiento y delimitación de líneas de trabajo específicas ya que se está produciendo una sobrecualificación de los/as becarios/as y una paralela infracualificación de las actividades realizadas por ellos/as.

Consideran que el contenido de las tareas que realizan podría constituir perfectamente un puesto de trabajo y además creen necesario algún tipo de cotización a la Seguridad Social, ya que la elevada cuantía de la beca lo podría permitir, así como la necesidad de que exista algún tipo de seguridad laboral.

### **TUTELA, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

La opinión generalizada es que la figura del tutor o tutora tendría que estar más definida y su dedicación más ajustada al desarrollo adecuado de la beca.

Respecto a la evaluación, suele realizarse al final del periodo de disfrute de la beca aunque en el caso de la UPNA, la Fundación Universidad-Sociedad suele hacer también una evaluación intermedia.

### **UTILIDAD PARA LA FORMACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

Los/as becarios/as distinguen claramente la formación que obtienen a través de las becas de la que obtienen en la Universidad y además las consideran complementarias; las becas sirven para cubrir las lagunas en cuanto a formación práctica con las que en general se titulan los/as universitarios/as en nuestro país. Este aprendizaje práctico hace que sean consideradas útiles de cara a la incorporación en el mercado laboral.

En un contexto de dificultad para obtener un empleo ajustado a la formación, hay becarios/as que centran su experiencia en las ventajas (elevada cuantía económica en relación con otro tipo de becas, flexibilidad de horarios...) mientras que otros/as lo hacen alrededor de las desventajas (ausencia de contrato, peligro de realizar tareas infracualificadas de apoyo a la investigación y no tareas propias de verdaderos/as tecnólogos/as expertos/as en Nuevas Tecnologías).

#### 3.4.2. Becas en el ámbito de la Empresa

### **becas conveniadas en empresas**

#### **CONDICIONES DE LAS BECAS**

##### **Cobertura**

Los/as estudiantes tienen una cobertura de seguro escolar más una póliza de seguros complementaria que les cubre accidentes, incluyendo los que se producen in itinere. Por su parte, los/as titulados/as cuentan con un seguro de responsabilidad civil y accidentes.

##### **Cuantía**

Los/as profesores/as de la Universidad consideran que las prácticas no deberían ser becadas económicamente mientras que los/as propios/as becarios/as sí consideran importante que su actividad sea retribuida.

Desde la Fundación de la UPNA que gestiona este tipo de becas, se considera que la cuantía se tiene que considerar en términos relativos y en función de la calidad del aprendizaje conseguido.

##### **Horarios**

Tanto los horarios como las vacaciones no están regulados en el convenio. Se negocian con la empresa, lo que por un lado permite ajustarlos a las necesidades de las dos partes, pero por otro lado da lugar a mayores situaciones de abuso. Esto último ocurre en el caso de las horas extras que aunque están prohibidas, suelen ser bastante habituales.

#### **FORMACIÓN- ACTIVIDAD LABORAL**

El convenio establece la obligatoriedad de que los/as becarios/as reciban una formación inicial sobre las condiciones de desarrollo de las prácticas, sus derechos como becarios/as, etc.... Una vez dentro de la empresa, la formación que reciben suele ser la misma con la que cuentan los/as propios/as trabajadores/as.

Las tareas que suelen realizar los/as becarios/as, aunque son cualificadas, tienen una responsabilidad limitada y están sujetas a supervisión. Estas tareas tienen una parte de aprendizaje y otra de desempeño de actividades. Es decir, lo que se hace es adaptar las exigencias del puesto de trabajo a la condición de becario/a.

El objetivo fundamental de las becas es la formación pero en este caso las prácticas becadas se desarrollan en un medio laboral por lo que existe el riesgo de que se conviertan en una actividad más productiva que formativa.

Para no traspasar la línea divisoria entre lo formativo y lo laboral, es necesario establecer unos objetivos formativos claros y ajustar la duración de la práctica. Además, se considera importante tutorizar al becario o becaria durante su estancia en la empresa con el objetivo de evitar que realmente cubra un puesto de trabajo. En este sentido se considera fundamental el papel de la Inspección de Trabajo.

No se trata por tanto de deslindar formación y trabajo sino de contemplar la formación en el propio trabajo: "formación experiencial".

## **TUTELA, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

### **Tutela**

El/la tutor/a es la persona encargada de planificar las tareas de formación del/de la becario/a dentro de la empresa. Normalmente suele ser el responsable de un Departamento o incluso el/la propio/a gerente, cuando lo ideal sería que fuese una persona que trabajara día a día con el/la becario/a.

### **Supervisión y evaluación**

Las becas conveniadas en empresas son las que cuentan con un mayor nivel de supervisión y control de la actividad. Todo el proceso, desde el ajuste de perfiles y la selección de las personas candidatas, hasta la evaluación final, es objeto de un proceso de seguimiento y de evaluación por parte de la Fundación que las gestiona.

Para medir los avances formativos no se utilizan indicadores objetivos sino que se realiza una autoevaluación. Por tanto, se trata de avances percibidos por los/as propios/as becarios/as. La Fundación considera que pactar bien las condiciones y delimitar la práctica en el tiempo, son mecanismos suficientes para garantizar el correcto funcionamiento de esta figura formativa.

## **UTILIDAD PARA LA FORMACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

En la actualidad, las prácticas conveniadas en empresas son una herramienta imprescindible para la adquisición de competencias complementarias respecto a la formación académica universitaria. Permiten contar con una formación práctica específica y además adquirir habilidades transversales propias del desempeño de una actividad laboral (trabajo en equipo, liderazgo, etc....).

En cuanto a su utilidad para la inserción laboral, el propio proceso de selección del que son objeto las personas candidatas, supone un aprendizaje de cara al acceso al mercado laboral. Estas prácticas pueden considerarse como un periodo de prueba tras el cual se puede conseguir un contrato de calidad en la propia empresa y por tanto ser un periodo de experiencia en el medio laboral en el que, aunque se realizan tareas no muy complejas, los/as becarios/as tienen una visión de conjunto del funcionamiento en el medio laboral.

La tasa de inserción laboral tras la realización de la práctica suele ser cercana al 80% según afirma la Fundación. Este indicador permite demostrar sin lugar a dudas la utilidad y adecuación de las becas conveniadas con empresas como vía de incorporación al mercado laboral de los/as jóvenes titulados/as.

Además, las prácticas son elementos que enriquecen el currículum y que se suelen tener en cuenta en los procesos de selección de personal de las empresas.

Sin embargo, y a pesar de todos los elementos positivos señalados y de los controles existentes, existen algunos obstáculos para el aprendizaje de los/as becarios/as (el exceso de trabajo, la crisis económica u otras circunstancias concretas que afectan a las empresas). Así, la actividad desempeñada puede no ser suficientemente cualificada en relación con la formación del/de la estudiante o titulado/a. En estos casos, algunos/as becarios/as incluso rescinden el convenio o no lo renuevan porque consideran que pueden desempeñar trabajos más acordes con su formación, más especializados y mejor remunerados.

## becas unilaterales ofertadas por la empresa

Este tipo de becas constituye sin duda la realidad más invisible de todo el sistema de becas. Ante la existencia de un vacío legal respecto a esta fórmula, cada empresa oferta el número de becas que estima conveniente bajo su criterio.

Al tratarse de la modalidad menos regulada, la posibilidad de práctica fraudulenta, el riesgo de destrucción de puestos de trabajo cualificados o al menos su transformación en empleo sumergido, es mucho mayor que en el caso de cualquier otra beca.

A día de hoy es imposible conocer en qué condiciones se desarrollan las becas sin convenio en empresas de nuestra Comunidad. Por eso, la detección de prácticas irregulares por parte de la Inspección de Trabajo resulta la única manera de sacar a la luz este tipo de situaciones ilegales.

### 3.4.3. Becas en la Administración Pública

#### **CONDICIONES DE LAS BECAS**

##### **Cuantía**

Por un lado, se considera una de las becas mejor pagadas (por eso los/as becarios/as en la Administración Pública suelen sentirse afortunados/as y creen que el dinero percibido es proporcional al horario y a las responsabilidades que ejercen), pero por otro lado también hay becarios/as que comparan su retribución con el sueldo de sus compañeros/as contratados/as o funcionarios/as y en ese sentido no sienten tal satisfacción.

##### **Horarios**

Los horarios, además de ser flexibles, se suelen respetar. Las mayores dificultades se encuentran en el tema de las vacaciones ya que los/as becarios/as suelen ser los últimos en elegirlos.

##### **Duración de la beca**

Los 3 años de duración máxima resultan excesivos y acaban convirtiendo al/a la becario/a de la Administración Pública en un/a "becario/a de larga duración".

Este es un tema muy importante porque a medida que aumenta el tiempo de formación del/de la becario/a, va disminuyendo el contenido formativo y se va acercando más a una actividad laboral.

#### **FORMACIÓN- ACTIVIDAD LABORAL**

No se establecen objetivos formativos definidos para cada becario/a. Sin embargo, la ausencia de un plan de formación se contrarresta con la flexibilidad y las facilidades para aprender de las que disfrutaban algunos/as becarios/as.

De acuerdo con la opinión de una parte de los/as becarios/as consultados/as, no parece que se traspase la barrera entre lo formativo y lo laboral aunque existen opiniones diversas al respecto. Para algunos, el trabajo que realizan es igual al de sus compañeros/as funcionarios/as, con la misma responsabilidad pero con menor remuneración, sin contrato y sin ningún tipo de protección.

Desde la propia Administración, afirman ser conscientes de que una beca no es un puesto de trabajo y se muestran firmes en no querer obtener mano de obra por esa vía. Las becas son

utilizadas en ocasiones para ir dotando de contenido a un futuro puesto de trabajo. En este sentido, estarían contribuyendo a crear un puesto de trabajo en el futuro. Se trata de experimentar la utilidad y necesidad de personal, algo que solo se puede hacer según ellos/as con una beca y no con un puesto de trabajo.

Sin embargo, desde el punto de vista sindical, se considera que en términos generales la Administración sí está cubriendo puestos de trabajo con becarios/as ya que así cuentan con un nivel de flexibilidad mayor que no permite la relación contractual.

### **TUTELA, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

#### **Tutela**

La tutorización se lleva a cabo mediante el seguimiento de los/as becarios/as y la asignación de tareas de menor responsabilidad que el personal contratado.

#### **Evaluación**

Respecto a la evaluación, las convocatorias de las becas establecen la realización de una memoria al final del periodo formativo. Por tanto, no hay ninguna evaluación intermedia ni en el momento de la renovación, que permita introducir modificaciones o mejoras antes de finalizar el periodo becado.

La supervisión la realiza un/a tutor/a, pero sus funciones no están perfectamente definidas ni son evaluadas.

### **UTILIDAD PARA LA FORMACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

Conocer desde dentro un Servicio de la Administración es considerado por algunos/as becarios/as como algo realmente útil para preparar oposiciones y acceder en el futuro a una plaza de funcionario/a, lo que puede facilitarles su inserción en el mercado laboral. Consideran la beca como un estado intermedio antes de dicha inserción.

La principal desventaja de estas becas es que al no haber relación contractual, no se cotiza a la Seguridad Social. Así, se ha observado un discurso reivindicativo que pone el acento en la desprotección social y sanitaria y la no existencia de contrato laboral ni derechos laborales.

**Conclusiones y propuestas de actuación**

**4**





## 4. Conclusiones y propuestas de actuación

### 4.1. Conclusiones

Del conjunto de reflexiones que han surgido a partir de esta investigación, destacaremos especialmente las que recogemos a continuación:

- Las becas constituyen un ámbito heterogéneo y fragmentado en términos de financiación, gestión, regulación y desarrollo efectivo, lo que contribuye a hacer de ellas una realidad social compleja de comprender.
- A pesar de la existencia de elementos comunes, cada modalidad presenta sus características propias y diferenciadas: hay becas objeto de una intensa supervisión y con elevados índices de inserción laboral que coexisten con becas completamente desreguladas y sin más control sobre su desarrollo que el ejercido por las autoridades laborales.
- A pesar de que el ámbito de las becas ha experimentado una evolución positiva en los últimos años, podemos afirmar que tienen tanto puntos fuertes como débiles. Así, el trabajo de campo realizado nos ha mostrado también que bajo una representación social de precariedad generalizada se esconden muy diversas situaciones; que bajo la superficie se esconden ventajas a la par que oportunidades para rediseñar las becas como instrumentos más eficaces y satisfactorios para la consecución de objetivos formativos en la práctica.
- El establecimiento de límites entre la formación y el trabajo es empresa complicada en el ámbito de las prácticas. Sin embargo, hemos podido comprobar que lo importante no es impedir bajo cualquier circunstancia que se traspase el citado límite, puesto que el trabajo es una herramienta formativa de primer orden, sino que el límite estaría en el “abuso”, es decir, en que la actividad laboral o productiva sea la predominante. Al hablar de límites no tendríamos que pensar en términos de separación estricta entre formación y trabajo sino más bien de fórmulas que interconecten ambos conceptos: “formación en el trabajo” o “formación experiencial”, es decir, aprender trabajando.
- A través de esta investigación, se han podido hacer visibles las condiciones en las que desarrollan su actividad los/as becarios/as navarros/as, otorgándoles la palabra y dando a sus experiencias personales y discursos colectivos el protagonismo del que a menudo carecen.
- El estudio realizado ha tenido como efecto colateral positivo el encuentro de los diversos agentes implicados en el ámbito de las becas lo que podría dar lugar a futuras líneas de trabajo entre todos ellos.

### 4.2. Propuestas de actuación

La finalidad última de este estudio ha sido, además de recabar información sobre la situación de los becarios y becarias en Navarra, obtener indicadores, propuestas y líneas de actuación para mejorar tanto el marco regulador como la situación en la que se desarrollan las becas en nuestra Comunidad. Para ello, y a partir de las conclusiones extraídas, se han realizado 2 grupos de contraste con todos los agentes implicados en esta materia, tanto del ámbito formativo como del laboral: universidades, empresas, Administración y en general, todas aquellas entidades gestoras de becas.

Así, el resultado final de este proceso, son las propuestas de actuación que se detallan a continuación:

## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

### ÁMBITO:

### PROPUESTA:

#### PROPUESTAS GENERALES

1. Establecer canales de comunicación y participación entre todos los agentes implicados para una mayor y mejor conexión entre el sistema educativo y el sistema productivo.
2. Reformar el Sistema de Becas hacia un modelo de sistema educativo que fomente las prácticas y las integre en los planes de estudios de los nuevos grados.
3. Centralizar la gestión de las becas en la propia Universidad (tanto de estudiantes como de titulados/as).
4. Tratar de ajustar las becas al periodo formativo, evitando las becas para titulados/as.
5. Poner los medios necesarios para reconvertir las “becas” en “prácticas”, disociándolas del subempleo al que se ven vinculadas en ocasiones y convirtiéndose únicamente a actividades verdaderamente formativas.
6. Ajustar las becas a un periodo comprendido entre los 6 meses y 1 año.
7. Condicionar su concesión a no haber trabajado o haber obtenido otra beca anteriormente.
8. Crear un sistema de registro de becarios y becarias.
9. Delimitar las funciones a ejercer por el/la tutor/a.
10. Evaluar los resultados de las partidas presupuestarias invertidas en todas las modalidades de becas.
11. Creación de un “Observatorio del Becario/a” u “Observatorio de las Prácticas Formativas”.

#### Becas de Colaboración

#### UNIVERSIDAD

1. Garantizar el carácter formativo de las becas para estudiantes siguiendo con la reforma iniciada en el curso 2007/2008 por la UPNA.
2. Planificar y dotar de contenido la actividad a realizar
  - establecer el perfil de la beca: ámbito de desarrollo y funciones a desempeñar
  - establecer objetivos formativos
  - establecer funciones específicas para el/la tutor/a
3. Vincular las becas a la realización del proyecto fin de carrera.
4. Establecer instrumentos eficaces que evalúen el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.
5. Otorgar un certificado en el que se especifiquen las competencias adquiridas durante el periodo de beca.
6. Actualizar la dotación económica de estas becas.

<p><b>UNIVERSIDAD</b></p>	<p><b>Becas de Formación del Personal Investigador</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Planificar todo el proceso: establecer objetivos formativos claros, medibles y evaluables.</li><li>2. Incluir formación transversal: idiomas, redacción de artículos científicos...</li><li>3. Reformar el proceso de realización de la tesis.</li><li>4. Considerar el título universitario como frontera entre el status de estudiante y el de investigador. Defensa del modelo "1+3" con el horizonte de la nueva Ley de Ciencia y Tecnología y la perspectiva de las nuevas figuras contractuales adaptadas a la investigación.</li><li>5. Respetar los plazos en la concesión de las becas.</li><li>6. Evitar la discontinuidad en la trayectoria de los/as becarios/as.</li><li>7. Mayor implicación de los sindicatos.</li><li>8. Mayor conexión entre la Universidad y los Centros Tecnológicos y Departamentos de I+D+i.</li><li>9. Mayor intervención de la Inspección de Trabajo.</li></ol>
<p><b>BECAS DE FORMACIÓN DE TECNÓLOGOS/AS</b></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Equiparar las becas de formación de Tecnólogos/as a las condiciones de los/as trabajadores/as en investigación.</li><li>2. Tratar de reconvertir las becas desarrolladas en la Universidad en "becas de iniciación a la investigación". Adaptar la formación inicial de éstas a la investigación.</li><li>3. Mejorar los instrumentos planificadores, supervisores y evaluadores de la actividad desarrollada tanto en la Universidad como en la empresa.</li></ol>
<p><b>EMPRESA</b></p>	<p><b>Becas Conveniadas en Empresas</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Considerar este tipo de becas como el modelo al que han de converger el resto.</li><li>2. Mejorar los mecanismos planificadores, supervisores y evaluadores.</li><li>3. Ajustar la duración de la beca a los objetivos: limitar el periodo de disfrute a un máximo de 1 año.</li><li>4. Evitar la sobrecualificación.</li><li>5. Mayor actuación de la Inspección de Trabajo.</li><li>6. Tratar de basar la relación becario/a-empresa en el mutuo beneficio y en el intercambio.</li><li>7. Designar a los/as tutores/as en función de la cercanía respecto a la actividad de los/as becarios/as.</li></ol>
	<p><b>Becas Unilaterales Convocadas por la Empresa</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Detectar casos de fraude y de incumplimiento de la legalidad a través de la Inspección de Trabajo.</li><li>2. Reconvertir este tipo de becas en becas conveniadas con la Universidad.</li></ol>

**ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

1. Establecer un pacto social sobre las condiciones de estas becas entre todos los agentes implicados.
2. Promover que la Administración Pública asuma el carácter ejemplarizante que debe desempeñar en este ámbito.
3. Garantizar una formación sólida en el ámbito de la Administración con el establecimiento de un plan de formación.
4. Establecer, por decreto, un seguro de responsabilidad civil para todos/as los/as becarios/as.
5. Incluir a los/as becarios/as en el ámbito de la Salud Laboral.
6. Limitar la duración de la beca a 1 año máximo.
7. Establecer que el periodo de beca se compute como mérito puntuable en las oposiciones.
8. Reconvertir estas prácticas en becas conveniadas gestionadas por la Universidad para estudiantes de últimos cursos o proyecto fin de grado.

Fuente: Elaboración propia a partir de las propuestas recogidas a lo largo del trabajo de campo

