

  
Observatorio  
Navarro de  
Empleo

  
10  
AÑOS

  
servicio  
navarro  
de empleo

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

2008



  
comisiones obreras de Navarra  
nafarroako langile komisiok

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

**Observatorio Navarro de Empleo (Servicio Navarro de Empleo)**

**Año 2008**

**Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.**

**Iosune Goñi Urrutia**, Profesora Colaboradora del  
Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de  
Navarra (UPNA).

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Objetivos.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Delimitación del objeto de estudio .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Metodología y fases de la investigación .....</b>	<b>10</b>
4.1. Introducción y contextualización del sistema de becas en Navarra.....	10
4.2. Cuantificación y perfiles mayoritarios .....	12
4.3. Análisis de su situación y condiciones. ....	13
4.4. Propuestas de actuación. ....	14
<b>5. Contexto socio-laboral .....</b>	<b>15</b>
5.1. Características sociodemográficas de los/as jóvenes navarros/as. ....	15
5.2. El mercado laboral de los/as jóvenes navarros/as. ....	22
5.3. Características de los/as universitarios/as. ....	35
<b>6. Tipología de becas en Navarra. Una realidad heterogénea, fragmentada y compleja. ....</b>	<b>43</b>
6.1. Becas en la Universidad. ....	46
6.2. Becas en empresas. ....	61
6.3. Becas en la Administración Pública. ....	65
<b>7. Los becarios y becarias en Navarra. Análisis. ....</b>	<b>67</b>
7.1. Cuantificación y perfiles mayoritarios.....	68
7.2. Análisis y condiciones. ....	98
<b>8. Resumen y conclusiones. ....</b>	<b>153</b>
<b>9. Propuestas de actuación. ....</b>	<b>163</b>
9.1. Aspectos Generales .....	164
9.2. Propuestas específicas .....	167
<b>10. Anexos. ....</b>	<b>179</b>

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

## 1. Introducción

La situación laboral de los y las jóvenes en Navarra ha mejorado de una manera considerable desde mediados de la década de los noventa: han aumentado los niveles de actividad y de ocupación de la población, y han disminuido los de desempleo. Es decir, más jóvenes se han incorporado al mercado laboral y más jóvenes cuentan con un empleo. Sin embargo, los indicadores que caracterizan la calidad –y no la cantidad- del trabajo no sólo no han mejorado, sino que han empeorado. Hay más empleo, pero es más precario. Sin embargo, la crisis económica y la consiguiente pérdida de empleo de los últimos meses van a centrarse más si cabe en este tipo de espacios de empleo precario. Es decir, el empleo está descendiendo y la precariedad va a afectar en mayor medida a los colectivos más desfavorecidos (jóvenes, mujeres, personas inmigrantes...).

De cualquier manera existen una gran variedad de itinerarios para llevar a cabo el tránsito desde el ámbito escolar al mercado laboral. Sin embargo, todos ellos han surgido, según el estudio del MTAS sobre el sistema de becas en España de una manera desordenada. *"El amplio repertorio existente, en vez de contribuir a clarificar y a estructurar las distintas posibilidades de inserción, parece que podría más bien complicar los distintos itinerarios por los que pueden optar los jóvenes al*

*finalizar sus estudios, como también dificultar la opción del sector empresarial por una u otra modalidad de formalizar la incorporación de jóvenes trabajadores<sup>1</sup>,*"

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 "todo un sistema de becas y ayudas para la inserción que ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años<sup>2</sup>, llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente para los titulados universitarios".<sup>3</sup>

Las becas tienen su origen en los primeros años de la década de los 90. En sus inicios se encontraban circunscritas casi exclusivamente al ámbito de la ciencia y de la investigación universitaria<sup>4</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.

Por tanto, está apareciendo en el mercado laboral todo un "repertorio de becas y ayudas para el empleo que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo". El peligro radica en que "una mala interpretación del potencial de inserción del sistema de becas y ayudas esté contribuyendo al empeoramiento y a la precarización de las condiciones de trabajo de los jóvenes".<sup>5</sup>

La ambigüedad que caracteriza a este colectivo (entre lo laboral y lo formativo), el gran desconocimiento sobre el alcance que ha tomado la figura del becario o becaria, la situación real en la que se encuentran las personas que acceden a una beca, el desarrollo del sistema de becas (no sólo en el ámbito universitario, sino también en el marco de la Administración, de la empresa privada y de los, cada vez más numerosos, centros de investigación e innovación), son las principales causas del despertar de este fenómeno como objeto de investigación.

---

<sup>1</sup> "Estudio sobre el Sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo", MTAS, 2006, pág 7.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La UPNA pone en marcha las primeras becas de investigación predoctoral en el curso académico 1995/1996.

<sup>5</sup> 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.

El propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargó en 2006, el proyecto "Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo" a Red2Red Consultores. En esta investigación, no sin dificultades por la falta de datos públicos existentes sobre el tema, se realiza una aproximación cuantitativa de los becarios y becarias que existen a nivel estatal, se analizan las condiciones formales en las que se desarrollan, a la vez que se entrevé la posible ruptura de la delgada línea que separa lo formativo de lo laboral, en algunas situaciones. Hecho que se destaca en mayor medida, en el informe "Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo", elaborado por la Confederación Sindical de CC.OO., un año después. Lo especialmente loable de ambos estudios, es el esfuerzo realizado por visibilizar la situación de un volumen considerable de jóvenes universitarios/as, la practicidad de las becas como vía de inserción laboral así como los marcos legales en los que se ha posibilitado su desarrollo. Ese mismo esfuerzo, es el que el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra se ha planteado con la realización de este estudio, pero en esta ocasión centrándonos en el marco de nuestra Comunidad Foral.

A pesar de que no podemos cuantificar de antemano a cuánto asciende el número de becarios y becarias existentes en Navarra, con 3 Universidades y por lo tanto, una población universitaria importante (alrededor de 17.000 alumnos/as matriculados/as en 2006 según el INE), resulta previsible la existencia de un volumen considerable de prácticas ofertadas por empresas, mediante convenios de cooperación educativa con las 2 Fundaciones existentes (Fundación Universidad-Sociedad "UPNA" y Fundación Empresa Universidad de Navarra "UN") y de un significativo volumen de personas tituladas, postgraduadas, etc., en el ámbito universitario como becarios y becarias de investigación. También es frecuente en Navarra el uso de esta figura a través de la Administración. Además de las becas de formación para titulados/as que se ofertan desde los diferentes departamentos de Gobierno de Navarra (publicadas en el BON), el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo de Gobierno de Navarra gestiona un considerable volumen de becas de formación de tecnólogos/as en centros tecnológicos, universidades y empresas de Navarra. Y por último no debemos olvidar las becas ofertadas por las empresas, en crecimiento en los últimos años, a pesar de que no tengamos actualmente ninguna posibilidad de registro, desconociendo de antemano su alcance en nuestra Comunidad.

En este estudio por tanto, exploraremos todo este complejo espacio de tránsito desde el ámbito escolar/de la educación al ámbito laboral/del trabajo.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

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.

### **2.2. Objetivos Específicos**

1. Analizar el marco regulador en el que se desarrollan los diferentes tipos de becas existentes en Navarra.
2. Cuantificar aproximadamente el volumen de becarios y becarias en Navarra.
3. Identificar los perfiles más habituales según modalidad de beca.
4. Identificar los sectores y actividades en los que mayor presencia tienen los becarios y becarias navarras.
5. Identificar las condiciones en las que se desarrollan dichas becas en Navarra.
6. Analizar la utilidad de esta figura como vía de inserción laboral de los/as estudiantes y titulados/as universitarios/as en Navarra.
7. Definir propuestas que aumenten la cobertura y mejoren las condiciones de desarrollo de las becas, estableciendo límites que determinen claramente la función de esta figura como vía de formación en un centro de trabajo.

### 3. Delimitación del objeto de estudio

Las becas y ayudas que se dedican a favorecer el tránsito del entorno educativo al mercado de trabajo son muchas y muy variadas. El estudio sobre el complejo universo de las becas y de su papel en la inserción al mercado laboral necesita de una primera fase de reflexión y de delimitación del objeto de estudio.

Una de las primeras dificultades a la hora de hablar de las becas, es que nos encontramos ante una palabra polisémica. El término beca designa muchas y diversas fórmulas; desde una ayuda para aprender idiomas a una estancia formativa en una empresa privada. Con objeto de reducir esta complejidad, el presente estudio se ha centrado únicamente en **aquellas becas que forman parte de los procesos de inserción laboral.**

Las prácticas becadas se han convertido en una actividad de carácter pre-laboral muy generalizada, en la que priman dos elementos: el interés formativo para el/la estudiante y la capacidad de la institución que recibe al becario o becaria para proporcionarle una serie de conocimientos que mejoren su empleabilidad.

Sin embargo, en la práctica, no queda suficientemente claro si lo que prima es el carácter formativo de la beca o el desempeño de una actividad de tipo laboral, opción para la que la figura del/de la becario/a no sería adecuada.

El grueso de nuestro análisis del sistema de becas se va a centrar tanto en las **becas que tienen lugar a lo largo del proceso formativo** del becario o becaria que las desempeña, como en las que se desarrollan una vez que el/la joven universitario/a ya ha accedido a su título universitario (**una vez obtenido el título universitario**), haciéndose imprescindible en ambos casos, marcar con claridad el punto de inflexión a partir del cual se pueda determinar que en una actividad prima lo formativo sobre lo laboral o viceversa, para facilitar la identificación de situaciones de uso incorrecto de esta figura.

Más concretamente, **la investigación se va a limitar 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.

Este tipo de becas están pensadas para la realización de tareas específicas que tienen relación con los estudios en los que se está formando el/la becario/a o con los estudios que ya ha finalizado.

Además de delimitar el tipo de becas a las que se va a hacer referencia a lo largo del presente estudio, es necesario determinar tanto el ámbito geográfico como las características de la población objeto de estudio.

En cuanto al alcance geográfico, el estudio va a centrarse en becarios y becarias de la Comunidad Foral de Navarra y que por tanto, forman parte de la población universitaria de dicha comunidad. Así, consideraremos población joven a quienes se encuentran en el tramo de edad de los 16 a los 29 años<sup>6</sup>.

Pero antes de continuar con el grueso de esta investigación, resulta realmente oportuno hacer una diferenciación conceptual: qué entendemos por Beca y qué entendemos por Prácticas. El siguiente cuadro recoge las definiciones de ambos conceptos así como la definición de Becario/a que es el término con el que ambos conceptos quedan 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.

---

<sup>6</sup> En apartados posteriores de este mismo informe se hace un análisis de la población joven en general y de la población universitaria en particular y se presenta una explicación metodológica sobre el tramo de edad que se ha tenido en cuenta en dicho análisis.

## 4. Metodología y fases de la investigación

### 4.1. Introducción y contextualización del sistema de becas en Navarra.

En esta primera fase de la investigación, el objetivo es realizar una **delimitación del objeto de estudio**, haciendo hincapié en la descripción sobre la **situación de partida** en la que se encuentran los becarios y becarias de nuestra Comunidad, es decir, la problemática central sobre la que se asienta este estudio y su **justificación** más teórica.

Como apoyo documental para estos primeros apartados del informe, se han utilizado diferentes estudios e investigaciones relacionadas con el ámbito de la juventud y el empleo. Los más utilizados han sido<sup>7</sup>:

- *"Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo"*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Mayo de 2006.
- *"Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo"*, Cuaderno de Información Sindical Nº 77 de la Confederación Sindical de CC.OO.

Dentro de esta fase de investigación se ha llevado a cabo fundamentalmente un análisis sobre el **contexto socio-laboral** dentro del cual se encuentra la población joven y becaria objeto de estudio:

- Características socio-demográficas → este análisis se ha realizado tomando como referencia los datos que recoge el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para determinar el número de jóvenes que hay en Navarra se han utilizado los datos del Padrón de 1998 y del Padrón de 2007 con el fin de ver, a su vez, su evolución. A continuación, se han analizado estas cifras de población en función de las variables sexo y nivel de estudios. En este último caso se han tomado en cuenta los datos que aporta el INE sobre *Población en viviendas familiares, de 16 o más años, según nivel de estudios por sexo y edad*.

---

<sup>7</sup> El resto de estudios, publicaciones y artículos utilizados se detallan al final del informe en el anexo de Bibliografía.

- El mercado laboral de los/as jóvenes navarros/as → una vez conocidas las características de la población joven, se realiza un breve análisis sobre el mercado laboral donde ésta se encuentra. Para ello se han analizado los datos que aporta la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre población activa e inactiva, población ocupada y parada, población asalariada, así como datos sobre las tasas de actividad, ocupación y desempleo en los/as jóvenes de Navarra.

- Características de los/as jóvenes universitarios/as → para terminar de describir el contexto sociolaboral en el que se encuentran los/as becarios/as, es preciso hacer referencia específica a las características más propias de los/as universitarios/as en tanto que objeto concreto del análisis. Por ello se presentan datos sobre la evolución del número de universitarios/as en los últimos 8 años; su distribución por titulaciones y por sexo. En este caso, la fuente utilizada ha sido el INE que presenta datos sobre *Alumnado que terminó los estudios en 2007*, por estudios, titularidad y sexo. Dichos datos se refieren tanto a la Universidad Pública de Navarra (UPNA) como a la Universidad de Navarra (UN). No incluye la información relativa a la UNED puesto que el INE solo recoge datos de esta universidad a nivel estatal.

Dado que la realidad de las becas en Navarra es muy heterogénea e incluye bajo su misma denominación diferentes tipos de ayudas, resulta necesario también, concretar cuáles de estas becas o ayudas van a conformar nuestro análisis: las **tipologías de becas** existentes en Navarra. El análisis realizado ha demostrado que la realidad de las becas es, además de heterogénea, compleja y fragmentada. Así, se presenta un análisis sobre las características y el funcionamiento del Sistema de Becas en Navarra, identificando las diferentes modalidades que pueden darse así como sus respectivos marcos reguladores. Como base para este análisis, se han tomado como referencia los dos estudios anteriormente mencionados<sup>8</sup>. Estos estudios centran el análisis a nivel estatal, mientras que el objeto de la presente investigación es conocer la tipología de becas que específicamente hay en Navarra. Por eso, para situar y conocer cada una de las becas que se dan en nuestra comunidad, se han realizado entrevistas a responsables de las principales entidades y organismos encargados de otorgar y gestionar becas y se ha buscado también

---

<sup>8</sup> "Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Mayo de 2006.

"Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo", Cuaderno de Información Sindical Nº 77 de la Confederación Sindical de CC.OO

información a través de fuentes documentales relacionadas con esta temática. Dentro de cada modalidad de beca, se ha descrito su finalidad, el marco jurídico que la regula, la población destinataria así como el ámbito laboral y los sectores productivos de destino. Hay que destacar que, en todo momento, se han tenido en cuenta las especificidades que se producen en el caso de Navarra.

## 4.2. Cuantificación y perfiles mayoritarios de los becarios y becarias en Navarra.

La finalidad de esta segunda fase de la investigación ha sido determinar el verdadero alcance de este fenómeno en Navarra. Pero para visibilizar cualquier realidad es necesario ineludiblemente conocer **a cuántas personas afecta y cuáles son sus perfiles tanto sociodemográficos como en relación a los sectores y actividades que realizan.**

Esta cuantificación sin embargo, no ha estado exenta de dificultades:

- En primer lugar, no existe ningún registro unificado en el que poder encontrar datos sobre todas las becas que se conceden en Navarra. Como hemos visto, existen diferentes modalidades de becas que además están financiadas por diferentes entidades y organismos y cuya gestión se encuentra muy dispersa y fragmentada por lo que la recogida de datos cuantitativos ha resultado muy laboriosa y compleja.

- En segundo lugar, ha sido imposible cuantificar las becas gestionadas desde la Universidad de Navarra (UN) ya que dicha institución no ha proporcionado la información solicitada, por lo que solo se han podido cuantificar aquellas becas que gestiona la UPNA y las que se recogen en las estadísticas oficiales del INE.

Respecto a la metodología utilizada, se ha realizado un análisis cuantitativo sobre los diferentes tipos de becas teniendo en cuenta las variables, sexo y titulación. Los datos han sido obtenidos de diferentes fuentes:

- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Boletín Oficial de Navarra

- Informes y bases de datos de la UPNA (Fundación Universidad-Sociedad, Servicio de Investigación y Negociado de Becas, Sección de Estudios de Postgrado, Becas, Acceso y Títulos)

Estas fuentes nos han permitido acercarnos lo máximo posible al número de becarios/as, aunque los datos facilitados no coinciden en su totalidad con el mismo año de referencia. Por ello se ha optado por considerar en cada caso los últimos datos disponibles.

Además de la obtención de los datos requeridos, se han realizado entrevistas en profundidad a los y las responsables de estas entidades con el objetivo de poder conocer mejor el perfil de los becarios y becarias.<sup>9</sup>

### 4.3. Análisis de su situación y condiciones.

Una vez que se ha conocido qué tipos de becas existen en Navarra y el volumen de personas beneficiarias, es conveniente averiguar **cómo se gestionan y desarrollan estas ayudas**, es decir, cuáles son las funciones más comunes de éstas y cómo se lleva a cabo el seguimiento del proceso formativo que supone una beca. Se trata de cuestiones que nos ayudarán a comprender mejor este universo tan complejo.

Con el fin de recabar toda esta información, se han realizado entrevistas en profundidad a entidades gestoras de becas, a empresas, así como a becarios y becarias. Para completar la información obtenida de las entrevistas, se han realizado dinámicas de grupo teniendo en cuenta los perfiles mayoritarios recogidos en la fase anterior del estudio. De esta forma, se ha podido contrastar toda la información, contando con la propia experiencia de las personas beneficiarias.

En total, se han realizado **25 entrevistas** a responsables de entidades gestoras de becas (universidades y empresas) así como a becarios y becarias de las diferentes modalidades. Para completar la información obtenida, se han realizado además **2 dinámicas de grupo**.

---

<sup>9</sup> Ver Anexo 5: "Descripción del Trabajo de Campo Cualitativo"

## 4.4. Propuestas de actuación.

La finalidad última de este estudio, además de recabar información sobre la situación de los becarios y becarias en Navarra, es **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**. De esta forma se podrá aumentar la capacidad de dichas ayudas como instrumento de tránsito de los universitarios y universitarias al mercado laboral, evitando así la posibilidad de un uso inadecuado de las mismas.

Para lograr este objetivo final 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, entidades gestoras de becas).

- Grupo de Contraste I → se ha centrado específicamente en las Becas en Empresas y en las Becas en la Administración Pública. A este grupo asistieron la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA, la Asociación de Jóvenes Investigadores-Precarios (AJI) y el Vicerrector de Estudiantes de la UPNA.
- Grupo de Contraste II → centrado específicamente en las Becas dentro del ámbito de la Universidad. En este caso asistieron el Vicerrector de Investigación de la UPNA, representantes de la Asociación de Jóvenes Investigadores-Precarios (AJI), una becaria predoctoral (con beca FPU) así como representantes del ámbito sindical.

## 5. Contexto socio-laboral

Tras abordar el alcance, algunas limitaciones y los objetivos fundamentales del presente estudio, vamos a pasar a describir el contexto general en el que se inscribe la problemática que pretendemos analizar; para ello, repasaremos algunas de las características sociodemográficas, laborales y educativas de la juventud en Navarra.

### 5.1. Características sociodemográficas de los/as jóvenes navarros/as.

A la hora de llevar a cabo un análisis sociodemográfico sobre la juventud, nos encontramos con una primera dificultad metodológica, a saber: la de **delimitar al colectivo de los y las jóvenes**.

La edad es un indicador grueso pero insuficiente para definir a una persona como joven, tal y como ocurre con otros grupos de edad, como las personas mayores. "La juventud de hoy no puede definirse en los términos demográficos tradicionales" señala el reciente estudio 'The Golden Age of Youth', elaborado por MTV Networks.

Sin embargo, la edad sí es una convención que nos ayuda a comparar datos estadísticos procedentes de diversas fuentes y por tanto, nos permite acotar la realidad que pretendemos analizar. Así, la Encuesta de Población Activa (EPA) utiliza la franja de edad comprendida entre los 16 y los 29 años; el Servicio Público de Empleo Estatal, entre los 25 y los 29; los Informes del Instituto Nacional de la Juventud, entre los 15 y los 29; el estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, desde los 16 hasta los 29 años (los 16 como umbral de la enseñanza obligatoria y del inicio de la mayoría de edad laboral y los 29 como frontera entre la juventud de la veintena y la madurez de la treintena).

Teniendo en cuenta que la edad de la población universitaria, que es objeto de análisis en este informe, se extiende desde los 18/19 años hasta los 27 (en el caso de las licenciaturas más largas) y dado que las estadísticas que ofrece la EPA y la Seguridad Social, así como el estudio sobre becas del MTAS, se refieren al **segmento de edad de los 16 a los 29 años**, se ha tomado como referencia de la

población joven para este estudio, este mismo tramo de edad<sup>10</sup>. De esta forma podremos contar con información estadística al respecto susceptible de ser comparada a lo largo de nuestro análisis.

Una vez aclarado cuál va a ser el segmento poblacional objeto de este estudio, vamos a presentar una fotografía con sus principales características sociodemográficas.

### 5.1.1. Número de jóvenes en Navarra

Según los datos del último Padrón de habitantes, a 1 de Enero de 2007 se contabilizaron un total de **110.236 personas en Navarra entre 15 y 29 años**<sup>11</sup> que podríamos considerar como la población joven de esta comunidad. Por tanto, los y las jóvenes suponen **el 18,19% del total de la población navarra**.

Si comparamos estos datos con los que ofrece el Padrón de 1998, observamos cómo la población joven de Navarra ha sufrido cambios significativos en las últimas décadas. La población de 15 a 29 años registrada en Navarra en ese año era de 121.016 personas, es decir, 10.780 más que en 2007.

En definitiva, **la juventud en Navarra ha sufrido en los últimos 9 años un descenso del 4,61%**.

Respecto al total de la población, los/as jóvenes entre 15 y 29 años suponían en el año 1998 el 22,80%. Así pues, en los últimos años, la población joven es menos representativa que hace casi una década.

**Tabla 1. Comparativa Padrón 1998-2007**

<b>Edad</b>	<b>Año 1998</b>	<b>Año 2007</b>
De 15 a 19 años	35.267	28.172
De 20 a 24 años	42.716	34.805
De 25 a 29 años	43.033	47.259
<b>Total de 15 a 29 años</b>	<b>121.016</b>	<b>110.236</b>
<b>Total población</b>	<b>530.819</b>	<b>605.876</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón de habitantes  
Instituto Nacional de Estadística

---

<sup>10</sup> Tan solo los datos sobre Paro registrado que recoge el Servicio Público de Empleo Estatal se refieren a tramos de edad diferentes ya que agrupa en un mismo tramo a las personas menores de 20 años. Los otros dos tramos (de 20 a 24 años y de 25 a 29 años) sí coinciden con los que tiene en cuenta tanto la EPA como la Seguridad Social.

<sup>11</sup> En este caso el Padrón utiliza el tramo de 15 a 19 años en lugar del tramo de 16 a 19 años que utilizan tanto la EPA como la Seguridad Social en sus estadísticas.

Por tanto, y según el Informe del MTAS sobre el sistema de becas, *"La población española es cada vez mayor, lo que se traduce en una reducción significativa del peso de los jóvenes dentro del total poblacional. Este fenómeno es común a todas las sociedades avanzadas y está relacionado básicamente con un aumento de la esperanza de vida y con transformaciones profundas en las tasas de natalidad"*<sup>12</sup>

El retraso en el calendario reproductor ha traído consigo la disminución de las tasas de fecundidad hasta tal punto que el reemplazo poblacional se ha visto seriamente comprometido. El número medio de hijos/as nacidos/as por mujer en Navarra ha disminuido significativamente desde los años 70; proceso que ha culminado en 1991, con las cifras más bajas de la UE. El índice sintético de fecundidad (ISF) equivalía en el citado año al 1,1;<sup>13</sup> casi la mitad de los 2,1 hijos/as por mujer necesarios para garantizar el reemplazo de la población. La natalidad ha experimentado en los últimos años un ligero repunte con la llegada de mujeres inmigrantes, pero los y las jóvenes actuales son el producto de las pautas de reproducción de las décadas precedentes.

Esta tendencia parece además que se va a mantener en el futuro, tal y como se refleja en las estimaciones que el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha realizado hasta el año 2030. Así, para los próximos 22 años, *"el porcentaje de jóvenes sobre el total poblacional pasaría del 20,5% para 2005 hasta el 16,2% de 2030, lo que implica un descenso relativo del 4,3%"*<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *"Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo"*, 2006, p.13.

<sup>13</sup> Los niveles de fecundidad disminuyen drásticamente, pasando de 2,7 en el año 1976 a 1,9 en 1982; 1,4 en 1986; y 1,1 en 1991. Fuente: Tesis doctoral, *"Protección familiar de la dependencia de personas mayores. Estrategias y trayectorias"*, Iosune Goñi Urrutia, Universidad Pública de Navarra, Junio 2007.

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *"Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo"*, 2006, p.14.

## 5.1.2. Jóvenes según sexo

Teniendo en cuenta los datos según sexo, la población joven masculina supone el 9,38% del total de población, mientras que las jóvenes representan el 8,81%, lo que supone una diferencia mínima de 0,57 puntos porcentuales en favor del sexo masculino. Teniendo en cuenta solo la franja correspondiente a la población joven, **los hombres representan el 51,6% y las mujeres el 48,4%**, por lo que las diferencias en este caso son algo mayores; 3,2 puntos.

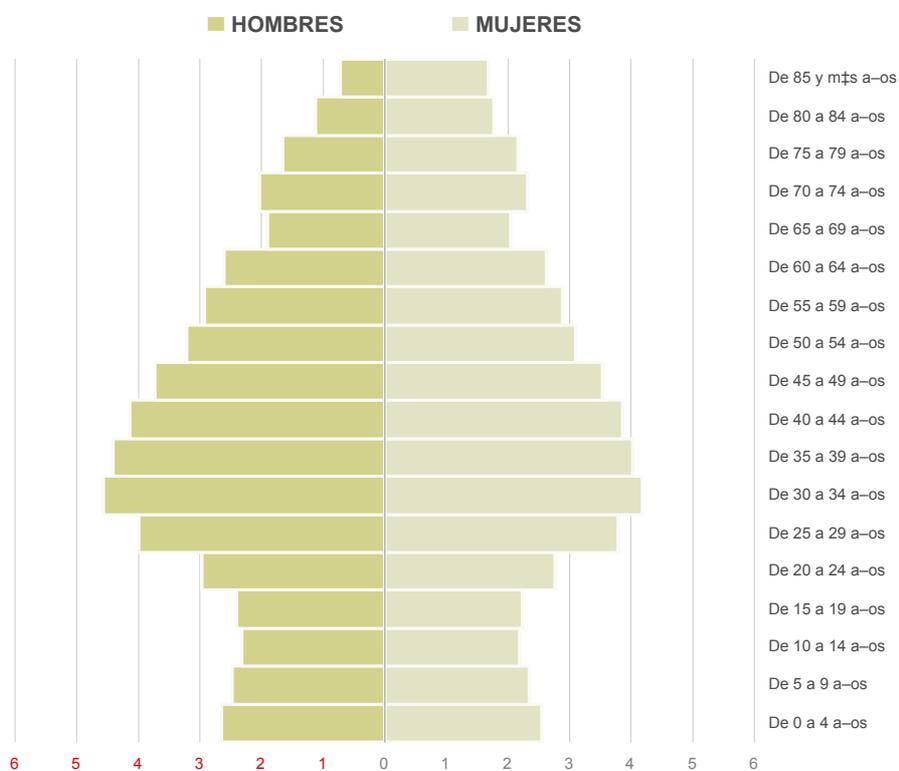
Si comparamos estos datos con el resto de tramos de edad, observamos que salvo en los tramos de edad más altos (de 65 hasta 85 y más años), el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres. Incluso en este último caso, la diferencia entre ambos es de 2,56 puntos. El tramo de edad donde se registra una menor diferencia entre hombres y mujeres es el que se extiende de los 0 a los 14, donde los hombres suponen tan solo un 0,37% más que las mujeres.

**Tabla 2. Población de Navarra a 1 de enero de 2007**

	TOTAL	CIFRAS ABSOLUTAS		PORCENTAJE/S TOTAL	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<b>Total</b>	<b>605.876</b>	<b>302.330</b>	<b>303.546</b>	<b>49,90</b>	<b>50,10</b>
De 0 a 4 años	31.501	16.048	15.453	2,65	2,55
De 5 a 9 años	29.210	15.004	14.206	2,48	2,34
De 10 a 14 años	27.344	14.053	13.291	2,32	2,19
<b>De 15 a 19 años</b>	<b>28.172</b>	<b>14.622</b>	<b>13.550</b>	<b>2,41</b>	<b>2,24</b>
<b>De 20 a 24 años</b>	<b>34.805</b>	<b>18.006</b>	<b>16.799</b>	<b>2,97</b>	<b>2,77</b>
<b>De 25 a 29 años</b>	<b>47.259</b>	<b>24.243</b>	<b>23.016</b>	<b>4,00</b>	<b>3,80</b>
De 30 a 34 años	53.037	27.696	25.341	4,57	4,18
De 35 a 39 años	51.119	26.767	24.352	4,42	4,02
De 40 a 44 años	48.527	25.110	23.417	4,14	3,86
De 45 a 49 años	43.994	22.602	21.392	3,73	3,53
De 50 a 54 años	38.256	19.501	18.755	3,22	3,10
De 55 a 59 años	35.232	17.720	17.512	2,92	2,89
De 60 a 64 años	31.700	15.832	15.868	2,61	2,62
De 65 a 69 años	23.961	11.552	12.409	1,91	2,05
De 70 a 74 años	26.398	12.327	14.071	2,03	2,32
De 75 a 79 años	23.100	10.014	13.086	1,65	2,16
De 80 a 84 años	17.607	6.845	10.762	1,13	1,78
De 85 y más años	14.654	4.388	10.266	0,72	1,69

Fuente: Padrón de habitantes. Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 1. Pirámide poblacional de Navarra, a 1 de enero de 2007**



Fuente: Padrón de habitantes. Instituto Nacional de Estadística.

### 5.1.3. Jóvenes según nivel de estudios

Puesto que el objetivo del presente estudio es conocer la realidad sobre las becas en Navarra, se hace necesario presentar datos acerca del nivel de estudios de los y las jóvenes navarras. De esta forma, podremos saber cuántas de estas personas son Universitarias y por tanto, posibles destinatarias de una beca.

Según los datos que aporta el Instituto Nacional de Estadística<sup>15</sup> sobre población según nivel de estudios y sexo, en el año 2004 se contabilizaron un total de 466.769 jóvenes entre 16 y 29 años en Navarra, de los cuales más de la mitad (el 54,69%) tenían estudios de 2º Grado, la mayor parte de ellos/as Enseñanza Secundaria Obligatoria, EGB o Bachillerato Elemental (Ver Tabla 3).

El 16,36% tendrían, en el año 2004, estudios de Tercer Grado, es decir, de ámbito universitario (Diplomatura, Licenciatura o Doctorado). Por tanto, **la población universitaria en Navarra rondaría aproximadamente, en el año 2004, las 76.363 personas.**

---

<sup>15</sup> La EPA solo ofrece datos sobre nivel formativo para la totalidad de la población de 16 y más años 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.

**Tabla 3. Población joven según nivel de estudios y edad**

Edad	Analfabetos/as	Sin Estudios	Primer Grado	Segundo Grado					Tercer Grado				Total	
				Total	ESO, EGB, Bachillerato Elemental	Bachiller Superior	F.P. Grado Medio	F.P. Grado Superior	Total	Diplomatura	Licenciatura	Doctorado		
16-19 años	0,38	1,29	11,63	86,70	48,70	26,07	8,04	3,88	—	—	—	—	—	24.209
20-24 años	0,37	0,84	5,99	72,63	21,38	22,46	11,67	17,11	14,10	6,07	—	—	—	40.138
25-29 años	0,44	0,92	6,74	59,18	23,13	10,72	9,22	16,11	14,89	17,25	0,58	—	—	46.448
Total	0,88	5,46	22,62	<b>54,69</b>	30,64	10,07	6,49	7,49	8,25	7,45	<b>16,36</b>	0,66	—	466.769

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos que ofrece el INE sobre Población en viviendas familiares de 16 o más años, según nivel de estudios por sexo y edad, 2004.

## 5.2. El mercado laboral de los/as jóvenes navarros/as.

Antes de entrar más en detalle en el verdadero objeto de estudio, resulta necesario presentar de manera muy sencilla los datos sobre empleo en el colectivo de jóvenes de Navarra.

Así, vamos a reflejar las cifras que las estadísticas oficiales ofrecen sobre **actividad, ocupación, situación profesional y tipo de contrato**, sobre este colectivo.

En primer lugar, se muestran los datos que aporta la Encuesta de Población Activa para el III Trimestre de 2008 sobre población activa, ocupada y parada según tramos de edad.

ACLARACIÓN METODOLÓGICA: Como ya se ha comentado anteriormente, se ha considerado población joven a aquellas personas comprendidas entre los 16 y 29 años. Sin embargo, la EPA ofrece datos sobre Tasas de Actividad, Ocupación, Desempleo y Temporalidad para los tramos de 16 a 19 años, de 20 a 24 y de 25 a 54 (para Navarra), por lo que en este caso solo se va a hacer referencia a los dos primeros tramos, excluyendo así los datos relativos al segmento de población de los 25 a los 54 años.

### 5.2.1. Población Activa/Inactiva

**En Navarra la población joven representa el 9,57% del total de la población activa**, es decir, en el III Trimestre de 2008, se contabilizaron un total de 29.900 personas activas jóvenes. Dentro de éstas, el grupo mayoritario es el correspondiente al tramo de edad de los 20 a los 24 años, con un porcentaje respecto al total de activos/as jóvenes del 78,26%, mientras que el grupo de jóvenes de 16 a 19 años solo supone el 21,74%.

Atendiendo al dato sobre **población inactiva, ésta supone el 38,5% de la población total**. Pero si nos centramos en el segmento poblacional más joven, este porcentaje es de un 12,73%. En este caso, el tramo de edad donde se concentra un mayor número de personas inactivas es el que comprende a la población de 16 a 19 años, la cual supone el 63,05% del total de personas jóvenes en situación de inactividad que hay en Navarra.

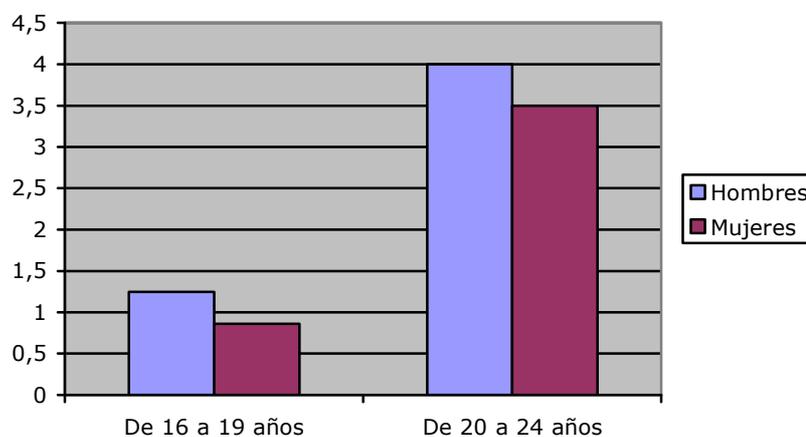
**Tabla 4. Población de 16 y más años activa e inactiva en Navarra, según Sexo y Edad**

Edad	Activos/as	Inactivos/as	Total
De 16 a 19 años	6.500	15.700	22.200
De 20 a 24 años	23.400	9.200	32.600
<b>POBLACIÓN TOTAL</b>	<b>312.400</b>	<b>195.600</b>	<b>508.000</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre 2008

Dentro del total de la población activa de Navarra, los hombres jóvenes representan el 5,25% mientras que las mujeres suponen el 4,35%. Tal y como muestra el Gráfico 2, el grupo mayoritario es el que se corresponde con aquellos jóvenes varones de entre 20 y 24 años.

**Gráfico 2. Población activa joven, según Sexo (% respecto al total de la población activa de Navarra)**



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA, III Trimestre 2008

Respecto a la población activa joven, los hombres suponen el 54,85% y las mujeres el 45,48%.

Según todos estos datos, la **Tasa de Actividad** en Navarra (es decir, el número de activos/as respecto al total de la población) se sitúa en el **61,49%**

siendo el porcentaje más elevado el correspondiente al tramo de edad de los 20 a los 24 años y dentro de él, al grupo de los hombres (un 74,62%). El tramo de 16 a 19 años cuenta con una Tasa de Actividad cercana al 30%, mientras que el tramo de 20 a 24 años registra una tasa del 70%.

Si hacemos la diferenciación según sexo, la Tasa de Actividad masculina es del 70,48% mientras que la femenina apenas sobrepasa el 50% (concretamente el 52,62%). Por tanto, las diferencias entre hombres y mujeres son bastante significativas.

**Tabla 5. Tasa de actividad en Navarra según edad y sexo**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	33,57%	24,79%	29,33%
De 20 a 24 años	<b>74,62%</b>	68,97%	71,87%
<b>Total</b>	<b>70,48%</b>	<b>52,62%</b>	<b>61,49%</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

## 5.2.2. Población Ocupada/Parada

**Tabla 6. Población de 16 y más años ocupada en Navarra**

Edad	Ocupados/as	Total activos/as
De 16 a 19 años	3.700	6.500
De 20 a 24 años	21.000	23.400
<b>Población Total</b>	<b>290.300</b>	<b>312.400</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre 2008

Según muestra la Tabla 6, en Navarra **los/as ocupados/as suponen el 92,93% del total de la población activa**. De éstos, el 8,51% son jóvenes de entre 16 y 24 años. El tramo de edad específico de los 20 a los 24 años es el que concentra a la mayor parte de estos jóvenes ocupados/as. Por sexo, la población

joven ocupada se distribuye según los siguientes porcentajes: un 53,85% son hombres y un 46,15% mujeres.

La **Tasa de Ocupación** se sitúa en torno al 17% en el caso de la población más joven (de 16 a 19 años), y cercana al 65% en el caso de la población de entre 20 y 24 años. Al igual que ocurría con la Tasa de Actividad, el mayor porcentaje se concentra en el grupo de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años. Los hombres presentan una mayor tasa de ocupación que las mujeres (un 66,88% frente a un 47,51%).

**Tabla 7. Tasa de Ocupación en Navarra según edad y sexo**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	19,49%	13,54%	16,62%
De 20 a 24 años	<b>66,71%</b>	62,20%	64,51%
<b>Total</b>	<b>66,88%</b>	<b>57,13%</b>	<b>47,51%</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

Según los datos que hasta ahora se han analizado, los hombres siguen teniendo una mayor tasa, tanto de actividad como de ocupación, que las mujeres. Sin embargo, estas cifras se invierten cuando se habla del paro. La **Tasa de Paro en los hombres se encuentra en torno al 5%** mientras que en el caso de las mujeres asciende hasta el 9,72%. Por tanto, la Tasa de Paro femenina se encuentra 2 puntos porcentuales por encima de la tasa media de Navarra. Por edades, el tramo de los 16 a los 19 años es el que concentra un mayor número de personas en situación de desempleo, tanto hombres como mujeres.

**Tabla 8. Tasa de Paro en Navarra según edad y sexo**

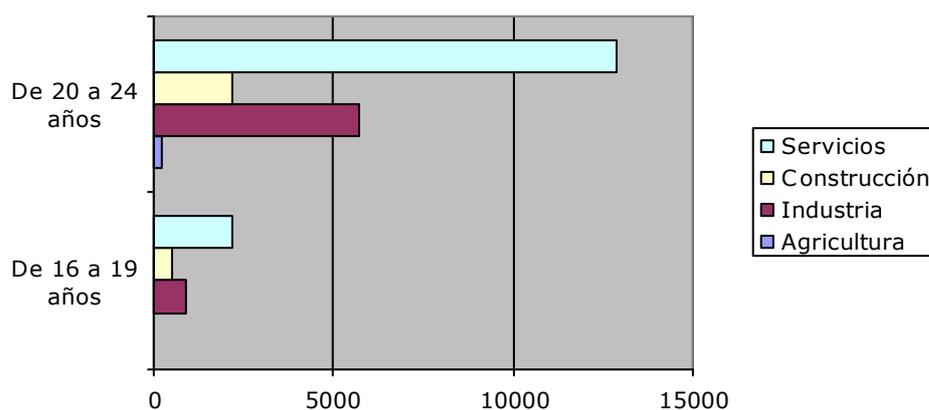
Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	41,94%	45,38%	43,34%
De 20 a 24 años	10,61%	9,82%	10,24
<b>Total</b>	<b>5,10%</b>	<b>9,72%</b>	<b>7,09%</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

### **CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN JOVEN OCUPADA:**

Según los datos del Gráfico 3, el **sector de actividad que aglutina a la mayor parte de la población joven ocupada es el sector Servicios**. Concretamente, este sector supone el 61,13% del total de la población joven (entre 16 y 24 años) ocupada en Navarra. El 26,72% pertenecen al sector Industrial y el 10,93% al sector de la Construcción, mientras que la Agricultura resulta ser un sector muy poco representativo para este segmento de la población ocupada (un 0,81%).

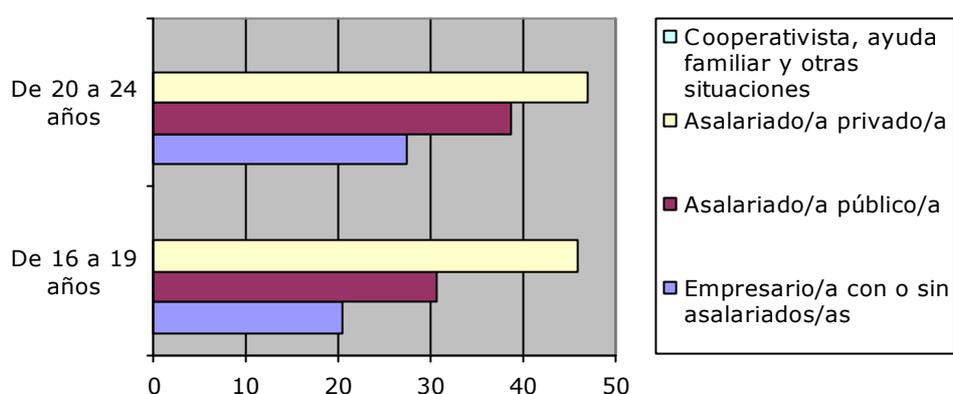
**Gráfico 3. Población joven ocupada en Navarra por edad, según Actividad Económica**



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA, III Trimestre de 2008

Atendiendo a su **situación profesional**, el 67,83% de la población ocupada en Navarra se encuentra realizando su trabajo como asalariados/as del sector privado; de estos, el 10,87% son jóvenes. Dentro de la población joven ocupada, la situación profesional más mayoritaria es por tanto la de asalariado/a del sector privado (un 86,64%), seguido de los/as asalariados/as del sector público que suponen el 8,50% del total de la población joven ocupada. El empresariado (con o sin asalariados/as a su cargo) supone tan solo el 3,24%.

**Gráfico 4. Población joven ocupada en Navarra por edad, según Situación Profesional**



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA, III Trimestre de 2008

Otra de las cuestiones que resulta importante conocer dentro de esta caracterización sobre el mercado laboral de los/as jóvenes navarros/as, es el **número de horas semanales de trabajo**. Según la siguiente tabla, la media de horas de trabajo a la semana del total de la población ocupada es de 31,5 horas, dato que coincide plenamente con la media de horas que dedican las personas ocupadas entre 20 y 24 años. En el caso de los más jóvenes (de 16 a 19 años), esta media resulta algo más elevada; 35,6 horas semanales. Del total de la población joven ocupada, el 69,64% trabaja 40 o más horas a la semana.

**Tabla 9. Población joven ocupada por edad, según horas de trabajo a la semana, en Navarra**

<b>Edad</b>	<b>Hasta 15 horas</b>	<b>De 15 a 29 horas</b>	<b>De 30 a 39 horas</b>	<b>40 ó más horas</b>	<b>Media</b>	<b>Total</b>
De 16 a 19	400	300	500	2.400	35,6 h	3.700
De 20 a 24	1.300	1.900	3.100	14.800	31,5 h	21.000
<b>Población Total</b>	<b>10.700</b>	<b>21.200</b>	<b>56.500</b>	<b>201.800</b>	<b>31,5 h</b>	<b>290.300</b>

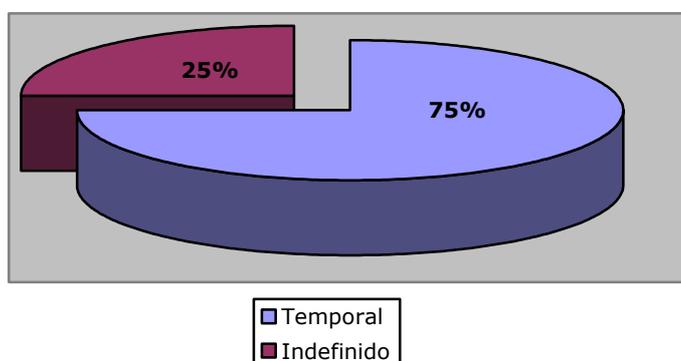
Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

### **CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN JOVEN ASALARIADA:**

Dentro de la población joven ocupada, vamos a ver las características de aquellos/as que trabajan por cuenta ajena.

En Navarra existen un total de 23.500 jóvenes trabajando como asalariados/as. Según el **tipo de contrato**, el 74,89% tienen un contrato temporal, mientras que solo el 25,11% son indefinidos/as. Es decir, solo 1/4 parte de la población joven que trabaja por cuenta ajena tiene un contrato indefinido. Este dato demuestra que la alta temporalidad es una de las cuestiones que más afecta a la población joven de nuestra comunidad.

**Gráfico 5. Población joven asalariada, según tipo de contrato (Navarra)**



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA, III Trimestre de 2008

Dentro de aquellas personas que tienen un contrato temporal, el 59,43% tienen entre 16 y 34 años, mientras que en el caso de la población mayor de 35 años este tipo de contratación supone algo más del 40%.

**Tabla 10. Población joven asalariada por edad, según tipo de contrato, en Navarra**

Edad	Indefinido	Temporal	Total
De 16 a 19 años	600	3.000	3.600
De 20 a 24 años	5.300	14.600	19.900
<b>Población Total</b>	<b>174.900</b>	<b>63.100</b>	<b>238.000</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

Según indican los datos de la Tabla 11, de las 37.500 personas jóvenes (entre 16 y 34 años)<sup>16</sup> que tienen un contrato temporal en Navarra, el 36,27%

<sup>16</sup> En este caso la EPA no ofrece datos específicos para los tramos de edad hasta ahora utilizados, es decir, de 16 a 19 años y de 20 a 24 años por lo que se han tenido en cuenta los datos referidos al tramo de 16 a 34 años.

tiene una duración de menos de 6 meses y el 33,10% entre 6 meses y 1 año. Resulta llamativo el dato del 23,47% de personas que tienen un contrato temporal en el que no se especifica la duración.

**Tabla 11. Población asalariada con contrato temporal por edad, según duración del contrato, en Navarra**  
(% respecto al total de cada tramo de edad)

Edad	Menos de 6 meses	De 6 a 12 meses	Más de 1 año	Sin especificar	Total
De 16 a 34 años	36,27	33,10	7,20	23,47	<b>37.500</b>
De 35 o más años	32,03	29,30	5,86	32,81	<b>25.600</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

### **CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN JOVEN DESEMPLEADA:**

En cuanto a la población en situación de desempleo, la siguiente tabla recoge su distribución por sexo. Por un lado, hay que decir que la población joven de 16 a 24 años supone el 23,53% del total de la población desempleada. Dentro de esta población joven desempleada, el 55,77% son hombres y el 44,23%, mujeres.

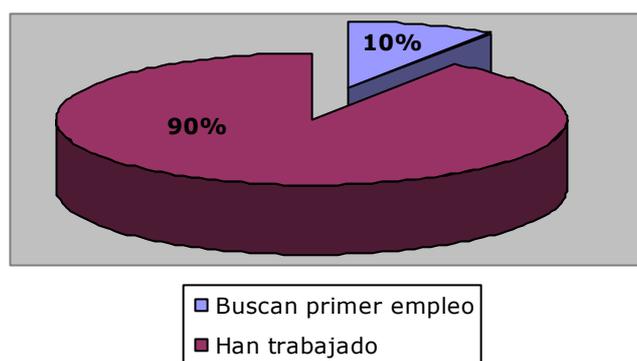
**Tabla 12. Población joven desempleada, según sexo, en Navarra**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	1.600	1.200	2.800
De 20 a 24 años	1.300	1.100	2.400
<b>Total</b>	<b>9.100</b>	<b>13.100</b>	<b>22.100</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

De las 12.600 personas jóvenes que se encuentran en situación de desempleo en Navarra, el 9,52% están buscando su primer empleo mientras que el 90,48% ya han trabajado anteriormente. En el caso de la población mayor de 35 años, el porcentaje de quienes buscan su primer empleo es tan solo del 3,16%.

**Gráfico 6. Población joven desempleada, según tipo de paro (Navarra)**



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA, III Trimestre de 2008

A continuación vamos a centrarnos en aquellas personas jóvenes que se encuentran en situación de **búsqueda de empleo**. Según los datos que recoge la siguiente tabla, el 86,51% llevan en esa situación menos de 6 meses, el 11,11% entre 6 meses y 1 año, y el 2,38% llevan más de 1 año buscando un empleo. Por tanto, podemos afirmar que en general la población joven de Navarra no se encuentra en situación de desempleo durante mucho tiempo. Si lo comparamos con los datos referidos a la población mayor de 35 años, el porcentaje de quienes llevan menos de 6 meses buscando un empleo es menor que en el caso de los/as jóvenes (un 61,05%), mientras que quienes llevan más de 1 año en esa situación suponen un porcentaje mucho más alto que el observado en el caso de las personas desempleadas más jóvenes (un 28,42%). Por tanto, la población joven suele tener dificultades para encontrar su primer empleo pero en pocas ocasiones esa situación se demora más de 1 año, mientras que en el caso de la población mayor de 35 años, es más habitual permanecer en búsqueda de empleo durante un periodo superior a 1 año.

**Tabla 13. Población parada por edad, según tiempo de búsqueda de empleo, en Navarra**

Edad	Menos de 6 meses	De 6 a 12 meses	Más de 1 año	Total
De 16 a 34 años	10.900	1.400	300	12.600
De 35 o más años	5.800	1.000	2.700	9.500
<b>Total</b>	<b>16.700</b>	<b>2.400</b>	<b>3.000</b>	<b>22.100</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2008

Con el fin de contrastar la información recogida por la Encuesta de Población Activa, vamos a presentar aquellos **datos sobre paro que se registran en las oficinas de empleo y que ofrece el Servicio Navarro de Empleo** con periodicidad mensual. Así, según la Tabla 14, en Septiembre de 2008 había un total de 24.985 personas en situación de desempleo en Navarra, de las cuales, 2.854 eran jóvenes (menores de 20 y entre 20 y 24 años). Es decir, con los datos oficiales del SNE, el 11,42% de la población joven es desempleada<sup>17</sup>. Del total de personas jóvenes en situación de desempleo, el 58,97% son hombres y el 41,03% mujeres.

**Tabla 14. Paro registrado en Navarra entre la población joven, según Sexo**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20 años	499	315	814
De 20 a 24 años	1.184	856	2.040
<b>Total</b>	<b>10.914</b>	<b>14.071</b>	<b>24.985</b>

Fuente: Servicio Navarro de Empleo, Septiembre 2008

---

<sup>17</sup> El porcentaje que aporta la EPA sobre población joven desempleada es algo superior; un 17,39%.

## Cuadro Resumen sobre el mercado laboral de la población joven de Navarra. Comparativa.

<b>POBLACIÓN ACTIVA</b>				
	<b>NAVARRA</b>		<b>ESPAÑA</b>	
<b>Población Activa Total</b>	312.400 personas		22.945.100 personas	
<b>Población Activa Joven (ente 16 y 24 años)</b>	29.900 jóvenes (9,57% del total de activos/as)		2.530.200 jóvenes (11,03% del total de activos/as)	
<b>Población Activa Joven por Sexo</b>	54,85% hombres	45,48% mujeres	55,33% hombres	44,67% mujeres
<b>POBLACIÓN OCUPADA</b>				
	<b>NAVARRA</b>		<b>ESPAÑA</b>	
<b>Población Ocupada Total</b>	290.300 personas		20.346.300 personas	
<b>Población Ocupada Joven (entre 16 y 24 años)</b>	24.700 jóvenes (8,51% del total de ocupados/as)		1.917.100 jóvenes (9,42% del total de ocupados/as)	
<b>Población Ocupada Joven por Sexo</b>	53,85% hombres	46,15% mujeres	55,77% hombres	44,24% mujeres
<b>POBLACIÓN DESEMPLEADA</b>				
	<b>NAVARRA</b>		<b>ESPAÑA</b>	
<b>Población Desempleada Total</b>	22.100 personas		2.598.800 personas	
<b>Población Desempleada Joven (entre 16 y 24 años)</b>	5.200 jóvenes (23,53% del total de desempleados/as)		613.100 jóvenes (23,59% del total de desempleados/as)	
<b>Población Desempleada Joven por Sexo</b>	55,77% hombres	44,23% mujeres	54% hombres	46% mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (III Trimestre 2008)

En relación con los datos de la tabla, podemos afirmar que la situación de los/as jóvenes navarros/as dentro del mercado laboral es **bastante similar a la del conjunto del Estado**.

Si tomamos como referencia los datos relativos a la **población activa** entre 16 y 24 años, podemos ver como a nivel nacional el porcentaje es algo superior que en el caso de Navarra. En España, los/as jóvenes suponen el 11% de la población activa total mientras que en Navarra son algo más del 9,5%, por lo que la diferencia estaría en torno a 1,5 puntos porcentuales. En cuanto a la distribución por sexo, los datos son prácticamente iguales en ambos casos.

Con respecto a la **población ocupada**, el porcentaje de jóvenes ocupados/as en Navarra es casi un 1% inferior que el que se recoge a nivel nacional (un 8,51% frente a un 9,42%). Si atendemos a los datos según sexo, podemos destacar que en Navarra las mujeres ocupadas suponen un mayor porcentaje que en el caso del total nacional, aunque la diferencia entre hombres y mujeres es igual en ambos casos.

Atendiendo a los datos de la **población desempleada**, el porcentaje de jóvenes desempleados es prácticamente el mismo tanto en Navarra como en España. En cambio, sí hay alguna diferencia en relación con la distribución según sexo. En este caso, las mujeres jóvenes desempleadas suponen un mayor porcentaje a nivel estatal que en el caso de Navarra (una diferencia de casi un 2%). Con estos datos podríamos decir que el desempleo femenino en Navarra aunque parecido, es algo inferior que en el caso del total nacional.

Por tanto, **no se observan grandes diferencias en cuanto a la situación de los y las jóvenes dentro del mercado laboral autonómico y estatal**.

### 5.3. Características de los/as universitarios/as.

El objetivo de este apartado es presentar las **principales cifras sobre población universitaria tanto a nivel de Navarra como a nivel estatal y europeo**, con el fin de poder compararlas y conocer cuál es la situación en la que se encuentran los universitarios y universitarias de nuestra Comunidad.

Por eso, resulta conveniente hacer una referencia inicial a la evolución de la población universitaria en los últimos años en Navarra, ya que como anteriormente hemos descrito, es en este ámbito donde se concentra el análisis del sistema de becas.

En primer lugar, tenemos que resaltar dos aspectos clave en el panorama educativo en Navarra: para una población que a 1 de Enero de 2007 se cifra en 605.876 habitantes<sup>18</sup>, existen tres universidades: la Universidad Pública de Navarra (UPNA), la Universidad de Navarra (UN) y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y un total de 15.262 alumnos/as matriculado/as en el curso 2006/2007. Estos datos muestran que **en Navarra los/as universitarios/as suponen el 2,52% del total de la población de esta comunidad.**

Sin nos fijamos en la evolución de las tasas de matriculación universitaria, tal y como refleja la Tabla 15, podremos comprobar que ésta ha sufrido un **descenso continuado desde el año 2000**, en el que se matricularon 19.012 estudiantes, hasta el año 2006/2007 en los que fueron 15.262, lo que supone un decremento de 3.750 universitarios/as en 8 años (casi un 20%).

Según sexo, en todos los años analizados, **las jóvenes universitarias navarras son bastante más numerosas** que sus congéneres masculinos. El descenso de mujeres matriculadas ha sido muy cercano al dato que hemos visto a nivel general (en este caso un 24,13%), mientras que en el caso de los hombres, este descenso ha sido 10 puntos porcentuales menor (casi un 14%).

---

<sup>18</sup> Según datos del Padrón de 2007 que aporta el INE

**Tabla 15. Matriculación de alumnos y alumnas en enseñanzas universitarias  
año 2000-2007**

		UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA	UNIVERSIDAD DE NAVARRA	TOTAL(*)
<b>2000/01</b>	Hombres	4.191	3.983	8.174
	Mujeres	4.680	6.158	10.838
	<b>Total</b>	8.871	10.141	<b>19.012</b>
<b>2001/02</b>	Hombres	4.111	3.800	7.901
	Mujeres	4.480	5.927	10.407
	<b>Total</b>	8.591	9.717	<b>18.308</b>
<b>2002/03</b>	Hombres	3.882	3.644	7.526
	Mujeres	4.087	5.600	9.687
	<b>Total</b>	7.969	9.244	<b>17.213</b>
<b>2003/04</b>	Hombres	3.775	3.503	7.278
	Mujeres	3.876	5.370	9.246
	<b>Total</b>	7.651	8.873	<b>16.524</b>
<b>2004/05</b>	Hombres	3.740	3.395	7.135
	Mujeres	3.835	5.016	8.851
	<b>Total</b>	7.575	8.411	<b>15.986</b>
<b>2005/06</b>	Hombres	3.708	3.366	7.074
	Mujeres	3.719	4.769	8.488
	<b>Total</b>	7.427	8.135	<b>15.562</b>
<b>2006/07</b>	Hombres	3.735	3.305	7.040
	Mujeres	3.616	4.606	8.222
	<b>Total</b>	7.351	7.911	<b>15.262</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística.

(\*) No se incluyen datos de la UNED porque el Instituto Nacional de Estadística solo ofrece datos de esta universidad a nivel nacional por lo que no aporta datos específicos para Navarra.

Atendiendo al número de personas que terminan sus estudios anualmente (Tabla 16), se observa un continuo descenso que llega al 32,34% desde el año 2000 hasta el 2007, es decir, unos/as 1.200 universitarios/as menos.

Resulta especialmente llamativo el dato referido al curso 2002/2003 ya que supone un punto de inflexión en relación con la tendencia general a la baja que se venía observando. Al finalizar dicho curso, se contabilizaban un total de 4.272 personas que habían finalizado sus estudios universitarios, lo que suponía 695 personas más que en relación con el curso anterior. Sin embargo, en los años posteriores, la tendencia a la baja continúa siendo la tónica general.

El número de mujeres que terminan sus estudios universitarios sigue siendo mayor que el de hombres, aunque su descenso en estos 8 años de referencia es algo mayor que lo observado a nivel general; un 35,43%.

**Tabla 16. Alumnos/as con estudios terminados año 2000 -2007.**

		UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA	UNIVERSIDAD DE NAVARRA	TOTAL (*)
<b>2000/01</b>	Hombres	665	761	1.426
	Mujeres	941	1.396	2.337
	<b>Total</b>	1.606	2.157	<b>3.763</b>
<b>2001/02</b>	Hombres	678	796	1.474
	Mujeres	842	1.261	2.103
	<b>Total</b>	1.520	2.057	<b>3.577</b>
<b>2002/03</b>	Hombres	1.349	718	2.067
	Mujeres	920	1.285	2.205
	<b>Total</b>	2.269	2.003	<b>4.272</b>
<b>2003/04</b>	Hombres	589	612	1.201
	Mujeres	921	1.166	2.087
	<b>Total</b>	1.510	1.778	<b>3.288</b>
<b>2004/05</b>	Hombres	557	609	1.166
	Mujeres	793	1.107	1.900
	<b>Total</b>	1.350	1.716	<b>3.066</b>
<b>2005/06</b>	Hombres	508	531	1.039
	Mujeres	693	871	1.564
	<b>Total</b>	1.201	1.402	<b>2.603</b>
<b>2006/07</b>	Hombres	493	544	1.037
	Mujeres	688	821	1.509
	<b>Total</b>	1.181	1.365	<b>2.546</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística.

(\*) No se incluyen datos de la UNED porque el Instituto Nacional de Estadística solo ofrece datos de esta universidad a nivel nacional por lo que no aporta datos específicos para Navarra.

Este descenso del número, tanto de matriculados/as como de titulados/as que se está produciendo en Navarra, aunque tiene varios motivos (demográficos, diversidad en la oferta formativa, etc.), va a darnos alguna de las claves sobre el papel protagonista que la figura del becario/a está adquiriendo en la actualidad, tanto en las personas que están desarrollando sus estudios como en aquellas que ya los han acabado.

Hasta ahora, hemos presentado datos sobre el número de universitarios/as y su distribución por sexo, pero para finalizar y completar la radiografía del perfil de estudiantes y titulados/as universitarios, nos parece conveniente tener presente el número de alumnos/as que terminó sus estudios **según titulación**. La Tabla 17 nos muestra su perfil.

En Navarra resultan mayoritarias las Licenciaturas en relación con el resto de titulaciones, ya que suponen el 50% del total, mientras que los estudios de Ingeniería y Arquitectura y las Diplomaturas presentan cifras menores y muy similares entre sí. Los títulos dobles son de reciente implantación en las universidades navarras por lo que los datos existentes al respecto no resultan todavía significativos.

Las Licenciaturas que agrupan a un mayor número de titulados/as son: Administración y Dirección de Empresas (16%), Medicina (14%), Derecho (11%), Farmacia (9%) y Ciencias Biológicas (9%). En estas 5 titulaciones se concentra el 60% del total de personas con Licenciatura y todas ellas sobrepasan la cifra de 100 personas.

Las mujeres suponen el 62% del total de personas licenciadas y destacan en titulaciones como Administración y Dirección de Empresas y Medicina. En esta última titulación resulta significativo el dato de 102 mujeres licenciadas frente a solo 69 hombres.

Sin embargo, las mujeres suponen menos de la mitad del total de personas que han finalizado estudios de Arquitectura o Ingeniería (un 36%). En la mayoría de las titulaciones es más importante el número de hombres que de mujeres aunque podemos destacar algunas excepciones. En el caso de los estudios de Ingeniería Agrónoma, el dato es similar tanto para hombres como para mujeres (21 hombres y 21 mujeres), en los estudios de Arquitectura Técnica los datos también son prácticamente similares, y lo mismo ocurre en los estudios de Ingeniería Técnica Agrícola.

En cuanto a las Diplomaturas, el número de mujeres es 3/4 partes superior al de los hombres; un 77%. En este caso el número de mujeres es mayor que el de los hombres para todas las diplomaturas, concentrándose el mayor número de mujeres en los estudios de Enfermería y Magisterio.

Por tanto, podríamos concluir que **el perfil mayoritario de la población universitaria de Navarra se corresponde con el de una mujer diplomada en Enfermería o Magisterio, o licenciada en Administración y Dirección de Empresas o Medicina.**

Tabla 17. Alumnado que terminó los estudios en 2007 por estudios, titularidad y sexo

	UNIVERSIDADES PÚBLICAS			UNIVERSIDADES PRIVADAS			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>ESTUDIOS DE LICENCIATURA</b>	<b>86</b>	<b>195</b>	<b>281</b>	<b>395</b>	<b>589</b>	<b>984</b>	<b>481</b>	<b>784</b>	<b>1.265</b>
Admón. y Direcc. de Empresas	36	99	135	32	40	72	68	139	207
Bioquímica	-	-	-	34	59	93	34	59	93
Cc. Biológicas	-	-	-	49	63	112	49	63	112
Cc. Químicas	-	-	-	14	13	27	14	13	27
Comunicación Audiovisual	-	-	-	23	42	65	23	42	65
Derecho	22	62	84	31	29	60	53	91	144
Derecho Canónico	-	-	-	11	0	11	11	0	11
Economía	23	18	41	13	14	27	36	32	68
Estudios de Carácter Religioso (Lic.) (1)	-	-	-	29	0	29	29	0	29
Farmacia	-	-	-	30	89	119	30	89	119
Filología	-	-	-	3	8	11	3	8	11
Filosofía	-	-	-	4	2	6	4	2	6
Historia	-	-	-	6	11	17	6	11	17
Humanidades	-	-	-	5	7	12	5	7	12
Medicina	-	-	-	69	102	171	69	102	171
Pedagogía	-	-	-	0	8	8	0	8	8
Periodismo	-	-	-	25	42	67	25	42	67
Psicopedagogía	-	-	-	2	18	20	2	18	20
Publicidad y Relaciones Públicas	-	-	-	15	42	57	15	42	57
Sociología	5	16	21	-	-	-	5	16	21
<b>ESTUDIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA</b>	<b>146</b>	<b>77</b>	<b>223</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>187</b>	<b>113</b>	<b>300</b>
Arquitectura	-	-	-	41	36	77	41	36	77
Ing. Agrónoma	21	21	42	-	-	-	21	21	42
Ing. Industrial	62	22	84	-	-	-	62	22	84
Ing. Informática	7	4	11	-	-	-	7	4	11
Ing. de Telecomunicaciones	56	30	86	-	-	-	56	30	86
<b>ESTUDIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA</b>	<b>176</b>	<b>76</b>	<b>252</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>207</b>	<b>108</b>	<b>315</b>
Arquitectura Técnica	-	-	-	31	32	63	31	32	63
Ing. Técnica Agrícola	38	34	72	-	-	-	38	34	72

Ing. Técnica Industrial	103	19	122	-	-	-	-	103	19	122
Ing. Técnica Informática de Gestión	15	9	24	-	-	-	-	15	9	24
Ing. Técnica de Telecomunicación	20	14	34	-	-	-	-	20	14	34
<b>ESTUDIOS DE DIPLOMATURA</b>	<b>85</b>	<b>340</b>	<b>425</b>	<b>61</b>	<b>152</b>	<b>213</b>	<b>146</b>	<b>492</b>	<b>638</b>	<b>95</b>
Cc. Empresariales	38	57	95	-	-	-	38	57	95	208
Enfermería	13	86	99	0	109	109	13	195	208	69
Estudios de Carácter Religioso (Dipl) (2)	-	-	-	56	13	69	56	13	134	150
Magisterio	16	134	150	-	-	-	16	134	150	35
Nutrición Humana y Dietética	-	-	-	5	30	35	5	30	35	25
Relaciones Laborales	6	19	25	-	-	-	6	19	25	56
Trabajo Social	12	44	56	-	-	-	12	44	56	28
<b>TÍTULOS DOBLES (3)</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>15</b>
Admón. y Direcc. de Empresas + Derecho	10	5	15	-	-	-	10	5	15	9
Derecho + Economía	5	4	9	-	-	-	5	4	9	4
Farmacia + Nutrición Humana y Dietética	-	-	-	1	3	4	1	3	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>688</b>	<b>1.181</b>	<b>544</b>	<b>821</b>	<b>1.365</b>	<b>1.037</b>	<b>1.509</b>	<b>2.546</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística.

(\* ) No se incluyen datos de la UNED porque el Instituto Nacional de Estadística solo ofrece datos de esta universidad a nivel nacional por lo que no aporta datos específicos para Navarra.

(1) Incluye los estudios de Cc. Religiosas, Estudios Eclesiásticos y Teología

(2) Incluye los estudios de Bachiller Teológico, Cc. Religiosas (Dipl) y Estudios Eclesiásticos (Dipl)

(3) Estudios conducentes a la obtención de dos titulaciones oficiales.

**A nivel nacional**, los datos con los que se cuenta permiten observar la misma tendencia que en el caso de Navarra<sup>19</sup>. En cuanto al porcentaje que la población universitaria supone sobre el total de la población, en España se contabilizaba un total de 45.200.737 habitantes a 1 de Enero de 2007 de los cuáles 1.410.440 estaban cursando estudios universitarios. Es decir, hablaríamos de un porcentaje del 3,12%, muy similar al 2,52% observado en Navarra.

A nivel nacional se ha experimentado una variación en negativo, al igual que en Navarra, equivalente a 9,3 puntos, descendiendo de 1.554.972 alumnos y alumnas en el curso 2000/2001, a 1.410.440 en el curso 2006/ 2007<sup>20</sup>.

Hay que destacar que aunque la tendencia a la baja ha sido generalizada, 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.

En ambos contextos (navarro y estatal), deberíamos destacar como reflexión sobre estas cifras, la existencia de un importante "gap" entre el nivel de formación de los y las jóvenes y la capacidad del mercado laboral para absorber esta mano de obra cualificada. España y Navarra cuentan con las generaciones de jóvenes mejor formadas de su historia, pero existe un desajuste entre su actual nivel de formación y las posibilidades que encuentran en el mercado de trabajo para aplicar los conocimientos adquiridos. Esta "sobrecualificación" es consecuencia de varios factores: de bolsas de paro juveniles muy elevadas durante los años 80, del deseo y las posibilidades económicas de las generaciones adultas de "dar estudios" (universitarios) a sus hijos/as, etc., pero sobre todo deberemos tenerlo en cuenta por las consecuencias que pueda tener en la expansión del sistema de becas durante los últimos años y las condiciones en las que se desarrollan.

Por último, **en el contexto europeo**<sup>21</sup>, de una población media de 494.051.900 personas para el año 2006 (Europa de los 27 países), se estimaban un total de 18.782.500 personas cursando estudios superiores (universitarios y no universitarios), es decir, el 3,8%. Esta cifra es algo más elevada que la que se ha

---

<sup>19</sup> INE, Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, años 2000 a 2007.

<sup>20</sup> INE, Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, *Alumnado matriculado por Comunidad Autónoma, tipo, titularidad y sexo*, años 2.000 a 2.007.

<sup>21</sup> Los datos a nivel europeo se han recogido de las estadísticas de Eurostat:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_33076576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL)

presentado anteriormente en el caso de España (3,12%). Sin embargo es preciso tener en cuenta que la cifra europea no se refiere solo a estudios universitarios<sup>22</sup>.

Según el informe del MTAS, "Estudio sobre el Sistema de Becas en la primera inserción y su relación con el empleo", "... en España contamos con una de las tasas más altas de Europa de jóvenes que cursan estudios universitarios: 21,1% entre las mujeres y 17,6% entre los hombres".

Respecto a la evolución del número de personas que cursan estudios superiores, la tendencia observada a nivel europeo no coincide con la que hemos visto tanto en el caso de Navarra como a nivel nacional. Mientras que en estos contextos, hablábamos de un descenso de las cifras, en el caso de la Europa de los 27, desde el año 2000 hasta el 2006 (que son los años sobre los que ofrece información Eurostat), se ha producido un incremento del 18% en el caso de la población que cursa estudios superiores.

---

<sup>22</sup> Las estadísticas de Eurostat recogen el número total de personas cursando estudios superiores, incluyendo en sus cifras tanto a la población universitaria como a la no universitaria.

## 6. Tipología de becas en Navarra. Una realidad heterogénea, fragmentada y compleja.

En los últimos años ha comenzado a extenderse una nueva práctica en las empresas y también en la Administración Pública que a simple vista resulta bastante opaca. Se trata de fórmulas formativas pre-laborales que afectan a jóvenes y que no aparecen contabilizadas en los registros oficiales: la EPA, los datos del Servicio Estatal de Empleo, de Servicio Navarro de Empleo, etc.

"Estar en prácticas" o "ser becario/a" se ha convertido en un estado casi perpetuo para muchas personas jóvenes. La realidad es que en los centros de trabajo conviven diariamente con las plantillas de trabajadores/as, jóvenes estudiantes de formación profesional y universitarios/as, pero también titulados y tituladas, que realizan prácticas formativas que carecen de relación laboral y que, en algunos casos, conllevan una contraprestación en forma de beca o ayuda al estudio. Así las becas en empresas ya no son sólo un mecanismo para completar la formación académica con una dimensión práctica, sino que han pasado a constituirse como una vía de incorporación al mercado de trabajo que se añade a las fórmulas ya existentes.<sup>23</sup>

Pero las condiciones en las que desarrollan sus tareas los/as miles de becarios/as anónimos/as en empresas, universidades o entidades públicas continúan siendo una **realidad desconocida e invisible** para la mayor parte de la sociedad.

Descubrir estas situaciones pasa ineludiblemente por conocer las diferentes modalidades de becas que se están desarrollando en los distintos sectores productivos o Administraciones Públicas en nuestra Comunidad. Su denominación, la normativa que las regula, a quiénes se destinan, cuál es el ámbito laboral en el que se desarrollan.

Aunque son muchos y variados los tipos de becas de formación existentes en nuestra Comunidad, podemos comenzar clasificándolos en 3 modalidades (tres grandes bloques), para facilitar su análisis:

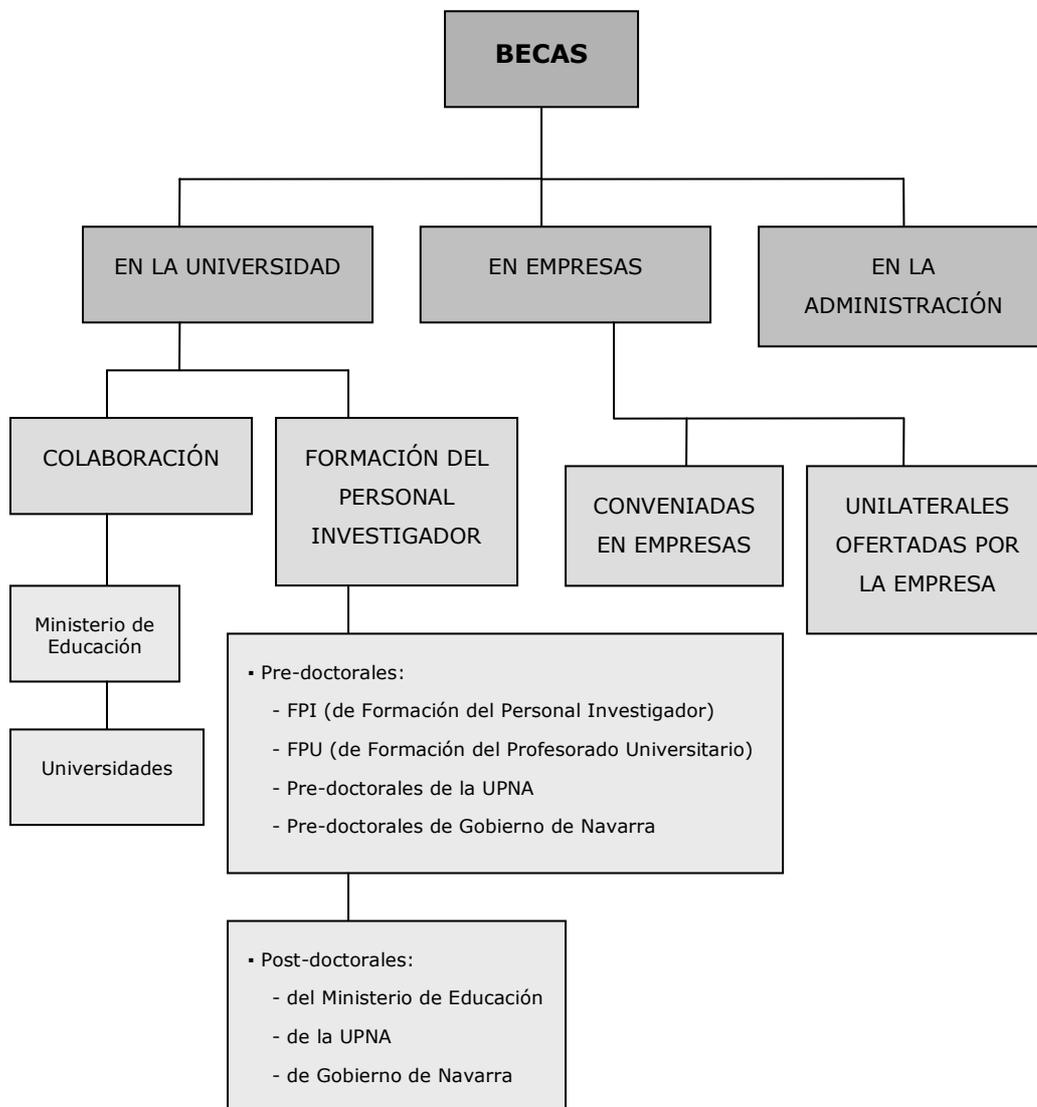
---

<sup>23</sup> "Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo", Cuaderno de Información Sindical Nº 77 de la Confederación Sindical de CC.OO.

- Becas en la Universidad
- Becas en las empresas
- Becas en la Administración Pública

El siguiente gráfico resume de forma sencilla, el complejo sistema de becas que vamos a analizar en este apartado:

**Gráfico 7: Tipología de becas en el sistema de primera inserción laboral**



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.

Tal y como se puede apreciar en este gráfico, **las becas están organizadas en función de los ámbitos en los que se desarrollan (universidades, empresas o Administración Públicas)**. Por eso, antes de entrar más en detalle en cada una de las becas existentes, es preciso hacer una descripción sobre los diferentes agentes que las otorgan.

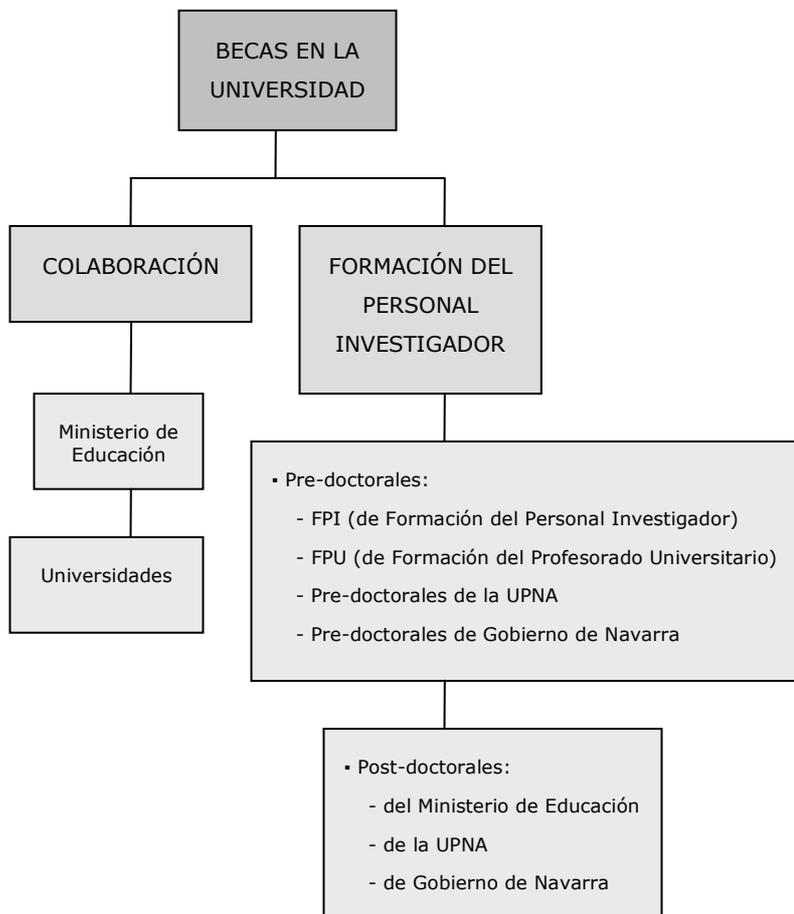
Podemos distinguir entre dos tipos de itinerarios de inserción al empleo: inserción directa (autoempleo o contratación ordinaria) e inserción a través de agentes intermediarios (el sistema de becas). Por tanto, en el análisis que nos ocupa nos centraremos en estos últimos.

En Navarra, existe un abanico de agentes intermediarios que se encuentran entre la esfera educativa y el ámbito laboral. Su misión es acompañar a los/as jóvenes en su tránsito hacia el primer empleo, por lo que desempeñan un papel fundamental. Concretamente existen 6 agentes intermediarios que son los encargados de otorgar las becas:

- Administración Estatal.
- Administración Autonómica.
- Universidades (tanto públicas como privadas).
- Diferentes organismos Autónomos.
- Organizaciones privadas.
- Entidades del tercer sector.

## 6.1. Becas en la Universidad.

Las becas que tienen como destino el ámbito de la Universidad y la investigación siguen el siguiente esquema:



### BECAS DE COLABORACIÓN

Se conceden **a estudiantes del último curso académico para la realización de prácticas o servicios como complemento a sus estudios universitarios**. Dichas prácticas se realizan como apoyo dentro del área que se les encomienda de acuerdo con lo establecido en cada convocatoria. Toda beca de colaboración incluye un plan formativo teórico-práctico así como la asignación de un tutor o tutora responsable del mismo.

Dentro de esta modalidad podemos encontrar dos tipos de becas que comparten la misma denominación, pero que difieren tanto en su fuente de financiación como en algunas de sus condiciones. Son las becas de colaboración dependientes del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y las becas de colaboración dependientes de la regulación propia de cada universidad, (en nuestro análisis nos centraremos en las becas de colaboración de la Universidad Pública de Navarra).

En el caso de Navarra, además de la propia Universidad, Caja Navarra también ofrece becas de colaboración para los estudiantes de la UPNA<sup>24</sup>

## 1. BECAS DE COLABORACIÓN DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

### MARCO REGULADOR:

Estas becas están reguladas por la *Orden ECI/1920/2006 de 30 de Mayo por la que se convocan ayudas al estudio de carácter especial denominadas Becas-Colaboración para el curso académico 2006-2007*<sup>25</sup>.

### DESCRIPCIÓN DE LA BECA:

Según se establece en su regulación, "*se destinan a **facilitar que los alumnos de último curso de estudios universitarios presten su colaboración en distintos departamentos, en régimen de compatibilidad con sus estudios***" "*Permite iniciarse en tareas de investigación o de prácticas vinculadas con los estudios que están cursando*"<sup>26</sup>.

Para poder obtener una beca de este tipo es necesario cumplir una serie de requisitos:

- Las personas beneficiarias deberán estar matriculadas (en el curso correspondiente a cada convocatoria), en todas las asignaturas o créditos que les queden para terminar sus estudios universitarios.

---

<sup>24</sup> Únicamente en departamentos universitarios

<sup>25</sup> BOE Nº 143 de 16 de Junio de 2006. <http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/16/pdfs/A23116-23122.pdf>

<sup>26</sup> Orden ECI/1920/2006 de 30 de Mayo sobre Becas de Colaboración.

- Se exige presentar un Proyecto de Colaboración que tendrá que estar relacionado con alguna de las materias obligatorias de la titulación que esté cursando. En dicho proyecto deberán quedar perfectamente detalladas las funciones que se van a realizar así como el régimen de trabajo y el horario que deberá cumplir la persona beneficiaria.
- La beca de colaboración se desarrollará en jornadas de 3 horas diarias.

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

Están dirigidas a **universitarios y universitarias que todavía no tienen el título académico** y concretamente a aquellos/as que se encuentran cursando el último curso de titulaciones de 2º Ciclo (Licenciaturas).

#### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

Este tipo de becas tienen una **cuantía bruta anual de 2.411 €**. Teniendo en cuenta que el curso académico en el que se desarrolla la beca es de 9 meses, cada persona beneficiaria obtendría **unos 268 € al mes**.

#### DESTINO DE LA BECA:

Los beneficiarios y beneficiaras que disfrutan de este tipo de becas, lo hacen en el **ámbito universitario** (tanto en universidades públicas como privadas) y concretamente en sus servicios administrativos y docentes como por ejemplo en vicerrectorados, museos y bibliotecas, unidades de gestión, periódicos y clínicas universitarias, etc...

## **2. BECAS DE COLABORACIÓN DEPENDIENTES DE LAS UNIVERSIDADES (UPNA)**

#### MARCO REGULADOR:

**No existe una regulación específica** que se pueda aplicar de forma general a todas las becas de este tipo.

Están reguladas por las normativas y los reglamentos internos que las Juntas o Consejos de Gobierno de cada universidad aprueban. Por tanto, son las propias universidades las que establecen los términos y características de cada

beca y por ello se debe acudir a cada convocatoria para obtener toda la información sobre las mismas.

#### DESCRIPCIÓN DE LA BECA:

Consiste en la **realización de tareas de apoyo en áreas de trabajo específicas de la Universidad** y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria correspondiente. Su objetivo es ampliar la formación de los y las estudiantes, dentro del ámbito de los estudios que está cursando, con la finalidad de que adquieran nuevas destrezas, habilidades y competencias de utilidad para su futuro profesional.

Este tipo de becas, al igual que las becas de colaboración del Ministerio, deben incluir un plan de formación teórico-práctico que debe ser supervisado por un tutor o tutora de apoyo.

La relación entre la persona beneficiaria de la beca y la Universidad es meramente administrativa por lo que no existe una relación ni jurídica ni laboral entre ambas. Por eso, los becarios y becarias no están incluidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social y solo cuentan con un seguro de tipo escolar como cualquier otro estudiante.

La duración de la beca es de dos años como máximo, aunque suele ser de duración anual.

En el caso concreto de la Universidad Pública de Navarra cada año se convocan becas de este tipo a través de resolución del Rector en las que se establece el tipo de destinatario de la beca, las horas de dedicación y la dotación económica así como los requisitos y las áreas concretas de realización de la beca dentro de la universidad<sup>27</sup>

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

Al igual que las becas de colaboración del MEC, estas becas otorgadas por las propias universidades están dirigidas a **estudiantes universitarios/as desde**

---

<sup>27</sup> Resolución del Rector de la UPNA sobre Becas de Colaboración para el curso 2008/2009:  
[http://www.unavarra.es/estudiantes/pdf/becascolaboracion2008/Becas\\_colab\\_UPNA.pdf](http://www.unavarra.es/estudiantes/pdf/becascolaboracion2008/Becas_colab_UPNA.pdf)

**el primer año del primer ciclo** (diplomaturas y licenciaturas), **hasta el tercer ciclo** (post-grado). También incluye a **personas ya tituladas** para quienes la beca sería una modalidad de formación práctica, aunque suelen acabar en jornadas de trabajo completas.

#### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

Esta dotación suele depender del número de horas de dedicación y de lo que establezca cada universidad al respecto. En el caso de la **UPNA**, la cuantía económica para estas becas es de **210 € por 12 horas semanales de dedicación**, y de **105 € por 6 horas semanales** de dedicación.

#### DESTINO DE LA BECA:

Estas becas están destinadas al **ámbito universitario** tanto público como privado y concretamente a sus servicios administrativos y docentes (lo mismo que en el caso de las becas de colaboración del MEC).

### **BECAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR**

Dentro de las becas que se desarrollan en el ámbito universitario existen, además de las becas de colaboración, unas becas específicas de formación para el personal investigador. Pueden diferenciarse 2 grandes modalidades de beca de este tipo: las **becas Pre-doctorales** y las **Post-doctorales**.

#### MARCO REGULADOR:

Como norma general, las becas de formación del personal investigador están reguladas por el **Real Decreto 63/2006 de 27 de Enero por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)**<sup>28</sup>. Este Real Decreto es el llamado "Estatuto del Becario". En él se establece "*... el régimen jurídico del personal investigador en formación y su relación con las entidades públicas y privadas a las que estén adscritos*"<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2006/02/03/pdfs/A04178-04182.pdf>

<sup>29</sup> Artículo 1.1. del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF).

El Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) entró en vigor en el año 2003 aunque fue modificado en 2006. El EPIF 2006 regula los derechos y deberes del personal investigador en formación. Entre los derechos que regula se encuentran:

- Obtener apoyo por parte de los centros de acogida.
- Integrarse en los departamentos en los que investigan.
- Participar en los órganos de gobierno de los Centros.
- Poseer la propiedad intelectual sobre su trabajo.
- Disfrutar de los derechos específicos de la convocatoria.
- Percibir la ayuda económica en plazo.
- Inclusión de la Seguridad Social como trabajador/a por cuenta ajena.
- Derechos de vacaciones y permisos asimilados

Deberes:

- Cumplir con las obligaciones de la convocatoria.
- Realizar las actividades contempladas en el programa.
- Atender a los objetivos de formación especificados.
- Observar el régimen interno de su institución de acogida.
- Asumir obligaciones por su alta en al Seguridad Social.

También incluye las obligaciones que tienen los organismos de adscripción de ese personal investigador beneficiario de una beca:

- Proporcionar el apoyo necesario para el normal desarrollo de su actividad
- Designar un tutor/a con título de doctor/a.
- Velar por el desarrollo adecuado del programa de formación
- Permitir su integración en los departamentos, institutos y organismos.

### DESCRIPCIÓN DE ESTAS BECAS:

En el EPIF aprobado en 2006, se amplía la condición de Personal Investigador en Formación a "*todos/as aquellos/as graduados/as universitarios/as que sean beneficiarios/as de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través de, como mínimo, los correspondientes estudios académicos de doctorado*"<sup>30</sup> a diferencia del EPIF de 2003 que estaba dirigido únicamente a doctores/as y licenciados/as universitarios/as con reconocimiento de su capacidad investigadora.

El nuevo EPIF incluye asimismo la creación de un **Registro General de todos los programas de ayudas a la investigación** existentes. Así, cada entidad convocante de una beca de este tipo tendrá que comunicar sus programas de ayuda. De esta forma, se da un reconocimiento a todos los programas de ayudas incluidos en el Estatuto y se dota a todos ellos de un tratamiento más centralizado.

Una de las cuestiones que caracteriza este tipo de becas de investigación es que la persona beneficiaria cuenta primero con un periodo de beca de 2 años y posteriormente puede ser contratada por el organismo o la institución al que esté adscrito una vez que haya superado ese periodo y haya obtenido un Diploma de Estudios Avanzados (DEA)<sup>31</sup>. Es lo que se denomina "**modelo 2+2**", es decir 2 años de beca y 2 de contrato<sup>32</sup>.

Sin embargo, todo esto se encuentra muy lejos de la demanda de las asociaciones de jóvenes investigadores/as, quienes en línea con lo establecido por la Comisión Europea en la Carta de Jóvenes Investigadores Europeos, proponen dar forma definitiva a un modelo "0+4", esto es, 4 años de contrato y ninguno dentro del sistema de becas.

(\*) **La Carta de Jóvenes Investigadores Europeos** fue aprobada por la Comisión Europea el 11 de marzo de 2005 con el objetivo de garantizar que todos los/as investigadores/as europeos/as puedan gozar de los mismos derechos y deberes, sea cual sea la etapa concreta de sus carreras o el campo de investigación que desarrollen, tanto en el sector público como el privado. La única distinción que hace la Carta es entre investigadores/as "en fase inicial de su carrera" (los primeros 4 años de

---

<sup>30</sup> Artículo 1.2. del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), 2006

<sup>31</sup> El Diploma de Estudios Avanzados (DEA) es el diploma que acredita la suficiencia investigadora del alumno o alumna. Se obtiene una vez superado el periodo de estudio y de investigación del Tercer Ciclo.

<sup>32</sup> En el EPIF de 2003 el modelo de cobertura era de "4+0", es decir, 4 años de beca y ninguno de contratación.

investigación desde la obtención del título universitario) e investigadores/as "experimentados/as" (con una experiencia probada de, al menos, 4 años).

A través de la Carta se intenta combatir la fragmentación entre las carreras investigadoras en los distintos países de la Unión Europea, con el objetivo de crear un mercado laboral dinámico y abierto para los investigadores e investigadoras dentro y fuera de las fronteras europeas.

Entre los principios formulados en este documento se encuentran la libertad de investigación y la responsabilidad profesional para hacer de su trabajo "*un hecho relevante para la sociedad*", además del compromiso personal con el desarrollo profesional continuo mediante formación reglada.

Por otro lado, la Carta enumera una serie de recomendaciones a los Estados miembros; entre las que se destaca una en la que se señala que, "*como requisito previo para que exista un auténtico mercado laboral europeo para los investigadores mejoren los métodos de contratación de personal y los sistemas de evaluación y valoración personal, de forma que se cree un sistema de evaluación y valoración profesional, de forma que se cree un sistema de contratación personal y desarrollo profesional más transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente*".

Además, se debe "*reforzar la participación de la mujer en la investigación contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para que las mujeres desarrollen carreras más viables y atractivas en al investigación y el desarrollo tecnológico*".

Durante el periodo de disfrute de estas becas se asigna un tutor o tutora para la coordinación y orientación de la persona beneficiara. Este/a tutor/a deberá tener el título de doctor o doctora<sup>33</sup>.

Se encuentran excluidas de este Estatuto aquellas becas de investigación que no estén directamente vinculadas al tercer ciclo o doctorado de las universidades. Por ejemplo, las becas a investigadores/as vinculados/as a proyectos impulsados por empresas privadas o por centros de investigación.

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

Estas becas se dirigen a **jóvenes licenciados y licenciadas que, a través de un programa de Doctorado, se están formando como investigadores e investigadoras y cuya finalidad última es la obtención de un título de Doctor o Doctora.**

#### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

Cada tipo de beca de formación del personal investigador tiene una cuantía determinada en función de si se trata de una beca FPI, FPU o una beca post-

---

<sup>33</sup> Artículo 5.2. del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)

doctoral. (En los siguientes apartados se especifica la cuantía de cada una de ellas).

#### DESTINO DE LA BECA:

Este tipo de becas tiene una presencia destacada dentro del **ámbito universitario** (tanto universidades públicas como privadas) aunque también se realizan en **centros de investigación** (fundaciones de investigación, CSIC y departamentos de investigación y desarrollo de empresas privadas).

A continuación, vamos a **describir específicamente cada uno de los subgrupos de becas que se encuentran dentro de esta tipología**. Como hemos comentado anteriormente, las Becas de Formación del Personal Investigador están divididas en dos grandes grupos: las becas pre-doctorales y las post-doctorales.

### **1.- BECAS PRE-DOCTORALES**

Las becas pre-doctorales se dividen a su vez en dos tipos: **becas FPI y becas FPU**.

**En el caso de Navarra** además, existen otro tipo de becas pre-doctorales que son las que convoca la Universidad Pública de Navarra (UPNA) y aquellas que convoca el Gobierno de Navarra a través del Departamento de Educación. Estas ayudas tienen la misma finalidad y normativa que las becas FPI y FPU que convoca el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte aunque como vamos a ver a continuación, las condiciones de cada una de ellas pueden verse modificadas por sus respectivas convocatorias<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Así por ejemplo, la UPNA hace contratos anuales renovables y el Gobierno de Navarra los hace por un periodo máximo de 24 meses. Sin embargo, a partir del Decreto 63/2006 de 27 de Enero por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, las becas predoctorales de la UPNA tienen los mismos periodos que se señalan en el caso de las becas del Ministerio, es decir, 2 años de beca + 2 años de contrato en prácticas.

### **1.A. Becas FPI (de Formación del Personal Investigador)**

Estos programas de becas están dirigidos específicamente a personas licenciadas que quieren realizar estudios de post-grado cuya finalidad sea la elaboración de una tesis doctoral en cualquier área de conocimiento.

Dentro de este tipo de becas se encuentra el Subprograma de Ayudas para la Formación del Personal Investigador del Ministerio de Ciencia e Innovación y el Subprograma de Ayudas del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte<sup>35</sup>.

Ambos sub-programas se engloban dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) 2008-2011. Ofrecen diferentes posibilidades de formación en proyectos de investigación concretos dentro del Plan Nacional de I+D+i. Para beneficiarse de este tipo de ayudas se deben cumplir todos los requisitos que se exigen para la obtención del título de licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a por una Escuela Técnica Superior. Además, en este programa se incluye la financiación de las tasas de los cursos de doctorado, la realización de estancias en otros Centros de I+D y en empresas y la asistencia a congresos y reuniones científicas. La duración máxima de las becas es de 48 meses y la dotación económica es de 1.005€ brutos mensuales.

### **1.B. Becas FPU (de Formación del Profesorado Universitario)**

Se trata de un programa concreto para la formación de profesores/as universitarios/as que depende del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.

Las personas beneficiarias pueden ser licenciados/as universitarios/as, ingenieros/as o arquitectos/as de cualquier área de conocimiento científico.

Tienen como finalidad promover la formación específica para aquellas personas que deseen orientar su actividad profesional hacia la investigación y/o docencia universitaria. Solo pueden ser convocadas por las universidades y el Ministerio de Educación y Ciencia.

La duración máxima de estas ayudas es de 48 meses divididos en dos periodos diferenciados: el primero en régimen de beca y el segundo en régimen de contrato en prácticas (según lo dispuesto por el Estatuto del Personal Investigador

---

<sup>35</sup> Estas becas estaban agrupadas anteriormente en la convocatoria del antiguo Ministerio de Educación y Ciencia.

en Formación). La dotación de la beca es de unos 1.100 euros mensuales brutos, y su regulación es idéntica a la de las becas FPI, esto es, se configura a partir del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF).

Estas becas están adscritas a universidades públicas y privadas, a institutos del CSIC y Organismos Públicos de Investigación reconocidos, al igual que a Centros de I+D dependientes de la Administración General del Estado o Administraciones Públicas Autonómicas.

### **1.C. Becas Pre-doctorales de la UPNA**

Son becas para la formación de investigadores/as que se convocan anualmente desde la UPNA<sup>36</sup>. Su objetivo es *"impulsar la iniciación a la investigación en el ámbito pre-doctoral y potenciar la capacidad investigadora de aquellos investigadores que acaban de obtener el título de doctor"*<sup>37</sup>.

En cada convocatoria anual, la UPNA establece específicamente el número de becas que se conceden y la dotación económica de las mismas. La duración máxima suele ser de unos 48 meses y la cuantía en torno a los 1.100€ brutos mensuales.

Dejando de lado estas especificidades, su regulación viene determinada por lo establecido en el EPIF para la totalidad de las becas de formación del Personal Investigador.

---

<sup>36</sup> Aunque una parte de ellas están financiadas por Caja Navarra.

<sup>37</sup> Resolución 1342/2006 de 9 de Noviembre del Rector de la Universidad Pública de Navarra por la que se autoriza el gasto y se aprueba el Programa de Ayudas para la Formación de Personal Investigador de la Universidad Pública de Navarra correspondiente al ejercicio 2007.

[http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/)

## **1.D. Becas Pre-doctorales del Dpto. de Educación de Gobierno de Navarra**

El Gobierno de Navarra también convoca becas pre-doctorales a través de su Departamento de Educación<sup>38</sup>.

Se encuentran recogidas dentro del Plan de Formación y de Investigación y Desarrollo (I+D) del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra y su finalidad es la dotación de ayudas a jóvenes universitarios/as para "*formarse, como investigadores, en todas las ramas del saber y de la ciencia, y de integrarse y propiciar la creación de grupos de investigación en las Universidades navarras o en otros centros de investigación navarros para el desarrollo de actividades y proyectos de investigación*"<sup>39</sup>.

Aunque estas becas están reguladas de forma general por el EPIF, el Gobierno de Navarra establece en cada convocatoria anual el número total de ayudas concedidas y su dotación económica máxima (unos 1.120 € brutos mensuales). Suelen tener una duración máxima de 4 años divididos en 2 fases, cada una de ellas con una duración máxima de 24 meses.

## **2.- BECAS POST-DOCTORALES**

### **2.A. Becas Post-doctorales del Ministerio**

Estas becas son otorgadas por el antiguo Ministerio de Educación y Ciencia que en la actualidad se ha dividido en dos ministerios: el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Están destinadas a doctores/as que hayan finalizado sus estudios de doctorado en cualquier área de conocimiento y que estén interesados/as en realizar una investigación post-doctoral en España o en el extranjero, aunque generalmente se suelen realizar en países

---

<sup>38</sup> El Instituto Nacional de Agroalimentaria (INIA) también posee becas predoctorales. De igual modo, la UPNA gestiona los contratos del segundo período de becas del País Vasco de alumnos y alumnas que cursan sus estudios en ella.

<sup>39</sup> Resolución 87/2007 de 13 de Noviembre del Director General de Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan Ayudas del Plan de Formación y de Investigación y Desarrollo (I+D) del Departamento de Educación del año 2007. [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2007/153/Anuncio-3/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2007/153/Anuncio-3/)

extranjeros. Al igual que las pre-doctorales, están integradas dentro del Plan Nacional de I+D+i.

Su finalidad última es facilitar a los doctores y doctoras su transición al empleo. Para ello, las becas se desarrollan en centros de investigación, en los cuales los beneficiarios y beneficiarias pueden realizar un trabajo de investigación que complete su etapa de formación. La duración máxima de la beca es de 24 meses. Así, una vez concluida su estancia en los equipos de investigación extranjeros, tienen la oportunidad de ejercer su actividad profesional en España, bien como docentes o bien como investigadores/as, con mayores garantías de éxito y más experiencia.

Dentro de estas becas se incluyen además las becas denominadas "Fulbright" del Ministerio de Educación y Ciencia y las Cátedras "Príncipe de Asturias":

- Becas "Fulbright" → se realizan "... en colaboración con la Comisión de Intercambio Cultural, Educativo y Científico (...) en el marco del Acuerdo entre el Reino de España y los Estados Unidos de América de cooperación educativa, cultural y científica"<sup>40</sup>
- Cátedras "Príncipe de Asturias" → se trata de "... ayudas para realizar investigaciones en el marco de las Cátedras Príncipe de Asturias existentes en Estados Unidos de América, en las universidades de Georgetown, New México y Tufts"<sup>41</sup>

Además, existen otras convocatorias nacionales dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia para la incorporación de investigadores/as al Sistema Español del Ciencia y Tecnología, y en las que se incluye la formalización de un contrato:

- Programa "Ramón y Cajal" → para doctores y doctoras que hayan realizado una estancia fuera. Su finalidad es incorporar investigadores/as a organismos públicos de investigación: universidades, CSIC... Consiste en una aportación económica el Ministerio para la contratación de

---

<sup>40</sup> Resolución de 29 de Diciembre de 2006 del Ministerio de Educación y Ciencia. (Introducción a la Resolución).

<sup>41</sup> Resolución de 29 de Diciembre de 2006 del Ministerio de Educación y Ciencia. (Introducción a la resolución).

estos/as doctores/as durante 5 años, que comienza con una financiación del 100% del contrato y que paulatinamente disminuyendo a medida que aumenta la aportación del organismo contratante.

- Programa "Juan de la Cierva" → dirigida a doctores y doctoras noveles. Su finalidad es incorporar doctores/as durante un periodo de 3 años con financiación completa de la contratación por parte del Ministerio.

La dotación económica se encuentra entre los 1.400€ a los 2.315€ brutos mensuales dependiendo del país en el que se desarrolle la beca. Pero además, existe una ayuda económica máxima de 3.473€ en concepto de traslado (esta ayuda también depende del lugar de destino de la beca).

Aunque en principio este tipo de ayudas están destinadas a proyectos de investigación post-doctoral tanto en España como en el extranjero, la realidad es que las que se desarrollan a nivel nacional están desapareciendo del panorama de la investigación y formación del profesorado universitario. Desde la promulgación del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), los/as beneficiarios/as cuentan con un contrato por obra o servicio determinado durante su disfrute. Esto es así debido a las reiteradas demandas para reconvertir la figura de la beca en un contrato laboral, entendiéndose que una persona que ha completado una licenciatura, un post-grado y una tesis doctoral, no puede verse desempeñando una actividad profesional fuera del mercado laboral regulado por la vía contractual.

El ámbito laboral de destino es tanto el sector público como el privado, teniendo una presencia destacada en las universidades públicas y privadas, así como en los centros de investigación de ambos sectores (Fundaciones de Investigación, CSIC, Departamentos de Investigación...).

## **2.B. Becas Post-doctorales de la UPNA y de Gobierno de Navarra**

En el caso específico de Navarra, tanto la Universidad Pública (UPNA) como el Gobierno de Navarra (a través del Dpto. de Educación), disponen de ayudas post-doctorales para quienes hayan completado sus estudios de tercer ciclo y hayan alcanzado el grado de Doctor/a<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> La UPNA ofrece ayudas adicionales para realizar estancias en el extranjero y las del Gobierno de Navarra pueden solicitarse también para ser disfrutadas en una universidad o centro de investigación fuera de España.

Las Becas Post-doctorales de la UPNA, se encuentran incluidas dentro del Programa de Ayudas para la Formación de Personal Investigador<sup>43</sup> donde también se encuentran recogidas las becas pre-doctorales anteriormente comentadas. Por su parte, las Becas Post-doctorales del Dpto. del Gobierno de Navarra se encuentran incluidas dentro del Plan de Formación y de Investigación y Desarrollo (I+D) del Dpto. de Educación<sup>44</sup>.

**\*\*\* El caso específico de las Becas para la formación de Técnicos/as en áreas de interés para Navarra del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra que se desarrollan en la Universidad<sup>45</sup>**

Estas becas que convoca el Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo de Gobierno de Navarra se encuentran dentro del Programa de Iniciación a la Investigación y Gestión de la Innovación en la Empresa y su objetivo es la formación de Tecnólogos/as mediante su inserción en proyectos de I+D+i desarrollados por Centros Tecnológicos, Universidades y Empresas. Por eso, estas becas se encuentran a medio camino entre las becas de investigación y las becas conveniadas en empresas.

Se denominan comúnmente "Becas de Formación para Tecnólogos/as" y su finalidad es que los/as futuros/as profesionales perfeccionen su formación mediante la realización de actividades de investigación y/o especialización en materias de interés para diversos sectores industriales de la Comunidad Foral.

Están dirigidas a titulados/as universitarios/as con estudios terminados en los 4 años anteriores al de la convocatoria y estudiantes de último curso de las Universidades navarras a los/as que les falten menos de 35 créditos para obtener la titulación. Están dotadas de 850 € mensuales para el año 2007 y 1.000 € en el año 2008 y su duración máxima no puede exceder de los 24 meses aunque pueda ser prorrogada.

---

<sup>43</sup> Resolución 1342/2006 de 9 de Noviembre del Rector de la Universidad Pública de Navarra por la que se autoriza el gasto y se aprueba el Programa de Ayudas para la Formación de Personal Investigador de la Universidad Pública de Navarra correspondiente al ejercicio 2007. [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/)

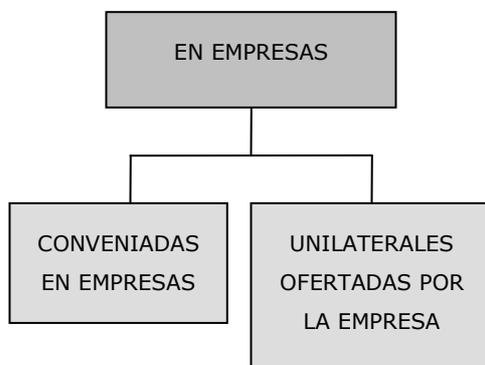
<sup>44</sup> Resolución 87/2007 de 13 de Noviembre del Director General de Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan Ayudas del Plan de Formación y de Investigación y Desarrollo (I+D) del Departamento de Educación del año 2007. [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2007/153/Anuncio-3/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2007/153/Anuncio-3/)

<sup>45</sup> Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo de Gobierno de Navarra. Convocatoria de becas para la formación de tecnólogos para los años 2007 y 2008. [http://www.navarra.es/home\\_es/Catalogo+de+servicios/Ayudas/Innovacion+Empresa+y+Empleo/2002A10IIN.htm](http://www.navarra.es/home_es/Catalogo+de+servicios/Ayudas/Innovacion+Empresa+y+Empleo/2002A10IIN.htm)

## 6.2. Becas en empresas.

Este tipo de becas están destinadas a completar la formación académica de los y las universitarios y universitarias a través de la realización de prácticas en empresas, por lo que también se constituyen *"... como una vía de incorporación al mercado productivo que se añade a las fórmulas ya existentes"*.<sup>46</sup>

Dentro de esta denominación se encuentra aquellas becas que se realizan a través de **Convenios de Cooperación Educativa** entre una universidad y una empresa privada, así como aquellas que no son resultado de ningún convenio sino que **convocan las propias empresas de manera unilateral**.



### BECAS CONVENIADAS EN EMPRESAS

#### MARCO REGULADOR:

Estas becas vienen reguladas a partir de la firma de **Convenios de Cooperación Educativa** entre las universidades y las empresas. Dichos convenios están a su vez regulados por el Real Decreto 1497/1981 de 19 de Junio<sup>47</sup> y su actualización posterior con el Real decreto 1845/1994 de 9 de Septiembre.

#### DESCRIPCIÓN DE LA BECA:

Según determina el Real Decreto que regula este tipo de becas, *"... el objetivo fundamental de este sistema de educación (...) es el conseguir una formación integral del alumno universitario a través de un programa educativo*

<sup>46</sup> MTAS, Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo, 2006, p.9.

<sup>47</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/1981/07/23/pdfs/A16734-16735.pdf>

*paralelo en la universidad y en la empresa, combinando teoría y práctica. Se pretende con ello darle oportunidad al estudiante de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional al finalizar el programa con un mínimo de experiencia*".<sup>48</sup> Es decir, que los/as estudiantes universitarios/as puedan mejorar su empleabilidad para su inserción en el mercado laboral.

Las becas conveniadas en empresas no incluyen ningún tipo de relación contractual entre el/la estudiante y la empresa ya que según establece el RD que las regula, "*... su naturaleza es estrictamente académica y no laboral*".

En este punto es importante no confundir las becas en empresas de carácter voluntario (las becas conveniadas en empresas que estamos describiendo en este apartado) y las obligatorias (también conocidas como el *practicum*), que están integradas dentro del programa lectivo de una titulación, están reconocidas por créditos y, por lo tanto, son requisitos necesarios para obtener el título. En esta investigación vamos a centrarnos por tanto en las primeras.

La duración de la beca no debe exceder del 50% del tiempo íntegro que constituye el curso académico en el que está inscrita la persona beneficiaria.

En cuanto al régimen y horario se establece que "*estarán sujetos al que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación*"<sup>49</sup>.

En el caso de Navarra, además de los convenios firmados con empresas, existen Convenios de Cooperación Educativa que se firman con la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA, con la Fundación Universidad-Empresa de la UN, con la Cámara de Comercio e Industria e incluso con algunas asociaciones empresariales.

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

Las personas destinatarias de este tipo de becas son "*alumnos que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando*"<sup>50</sup>. Por tanto, podríamos concluir

---

<sup>48</sup> RD 1487/1981 de 19 de Junio sobre Convenios de Cooperación Educativa.

<sup>49</sup> RD 1487/1981 de 19 de Junio sobre Convenios de Cooperación Educativa.

<sup>50</sup> Esta premisa es la única actualización que recoge el RD 1845/1994, con respecto al anterior (RD1497/1981), en el cual se establecía que las personas destinatarias de estos programas eran los "alumnos de los dos últimos cursos de

que este tipo de ayudas están destinadas a estudiantes de una universidad concreta. Sin embargo, el RD 1845/1994 se refiere en general a personas que están cursando un "título universitario" por lo que no especifica si se trata de estudiantes de diplomaturas, licenciaturas, títulos propios o doctorados. Por eso, las personas destinatarias de este tipo de becas no son solo diplomados/as o licenciados/as sino que también se han extendido a aquellos/as que estudian post-gradados universitarios. Es más, en algunos casos incluso se han dirigido a personas ya tituladas y dentro del año siguiente a la obtención del título académico, como vía de inserción al mercado laboral.

#### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

El Real Decreto que regula los Convenios de Cooperación Educativa no establece ningún tipo de cuantía específica ya que ésta depende de lo que, de manera conjunta determinen y acuerden la universidad en la que cursa sus estudios la persona beneficiaria de la beca y la empresa donde va a realizar las prácticas. Esta regulación tan solo establece que *"el convenio podrá prever la aportación por las empresas de una cantidad en concepto de bolsa o ayuda al estudio<sup>51</sup>, que será satisfecha de la forma que determine el propio convenio"*.

#### DESTINO DE LA BECA:

Los convenios de Cooperación Educativa, además de por empresas privadas, pueden ser firmados por la Administración Pública para realizar las prácticas por ejemplo en Ayuntamientos u organizaciones del tercer sector.

---

una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Superior o para un grupo de estos centros con características comunes". El resto de referencias sobre el articulado están extraídas del RD 1497/1981.

<sup>51</sup> Según el informe del Ministerio de Trabajo, "Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo", 2006, pág. 64, la cuantía mensual recibida por la media jornada puede oscilar entre los 200 y los 300 euros y entre los 500 y 700 euros mensuales en el caso de la jornada completa.

## BECAS UNILATERALES OFERTADAS POR LA EMPRESA

Como su propio nombre indica, se trata de becas que convocan las empresas de forma unilateral, es decir, sin firmar ningún tipo de convenio de cooperación con ninguna universidad.

### MARCO REGULADOR:

No existe ninguna regulación específica para este tipo de becas ya que no se basan en ningún convenio. Su regulación se recoge en las propias convocatorias que hagan las empresas para la realización de prácticas.

### DESCRIPCIÓN DE LA BECA:

Según el estudio elaborado por el Ministerio de Educación y Ciencia en 2006, estas becas son aquellas *"... que ciertas compañías deciden convocar para incorporar a jóvenes recién titulados en puestos que aún precisan de una importante carga formativa"*<sup>52</sup>

Al no basarse en ningún convenio de cooperación educativa, no existe ningún vínculo entre el centro académico de origen de la persona beneficiaria y la empresa donde ésta va a disfrutar de la beca. Tampoco existe una base administrativa o registro donde poder hacer un seguimiento del número de becas de este tipo que conceden las empresas y por tanto tampoco sobre sus características. Por eso, resultan muy difíciles de cuantificar.

### PERSONAS DESTINATARIAS:

Estas becas están dirigidas a universitarios/as recién titulados/as.

### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

Dado que se trata de una relación directa entre la persona beneficiaria y la empresa, es esta última la que determina unilateralmente la cuantía de la beca así como sus condiciones más generales.

---

<sup>52</sup> MEC, "Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo", 2006, pág. 77.

#### DESTINO DE LA BECA:

Este tipo de becas se concentran en el sector privado y dentro de él en sectores productivos como los medios de comunicación, el sector de banca, empresas consultoras y despachos de abogados principalmente.

### **6.3. Becas en la Administración Pública.**

Esta última tipología de becas hace referencia a aquellas que son convocadas por la Administración Pública para el desarrollo de prácticas en sus diferentes departamentos o en entidades de carácter público.

#### DESCRIPCIÓN DE LA BECA:

Se trata de becas convocadas por la Administración Pública o por entidades dependientes de ésta como por ejemplo Centros de Investigación o Institutos de actividad especializada.

Se ofertan a través de convocatoria pública en el Boletín Oficial que corresponda (del Estado o de las Comunidades Autónomas). Es en dichas convocatorias donde se determina las características y requisitos de la beca.

#### MARCO REGULADOR:

Cada Administración es la encargada de convocar las becas de acuerdo a la Ley General de Subvenciones por lo que no existe un marco general que las regule.

En el caso de Navarra, las becas convocadas por Administración Pública están reguladas por cada una de las convocatorias específicas, pero también por el Decreto Foral 172/2004<sup>53</sup>, que actúa como norma marco. Según este decreto, se considera "beca de formación", *"la ayuda pública de carácter económico, cualquiera que sea su denominación, que tenga por finalidad la formación del beneficiario en el ámbito de actividades, funciones y competencias de la Administración Pública,*

---

<sup>53</sup> <http://www.cfnavarra.es/WebGN/SOU/INSTITUC/CT/NORMATIVA/PRESIDENCIA/75070000.htm>

*siempre que el beneficiario realice su formación en instalaciones o locales de la Administración*<sup>54</sup>

#### PERSONAS DESTINATARIAS:

La práctica totalidad de estas becas están destinadas a titulados/as universitarios/as que hayan acabado sus estudios en los últimos tres años anteriores al disfrute de la beca, y de forma complementaria, a Técnicos/as Superiores en Formación Profesional. En definitiva, estamos ante unas becas que están dirigidas fundamentalmente hacia aquellas *personas que han completado sus estudios superiores y buscan una primera inserción en el mercado laboral*.

#### DOTACIÓN ECONÓMICA DE LA BECA:

Cada convocatoria pública recoge la cuantía económica de la beca aunque la cuantía media suele rondar los 830 € mensuales por aproximadamente 30 horas semanales.

#### DESTINO DE LA BECA:

Como su propio nombre indica, se trata de becas cuyo destino es la Administración Estatal, Autonómica o Local así como aquellos centros que sean de titularidad pública.

---

<sup>54</sup> Decreto Foral 172/2004 de 19 de Abril por el que se establece el régimen general para la concesión de becas de formación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

## 7. Los becarios y becarias en Navarra. Análisis.

A continuación, vamos a realizar un **análisis cuantitativo** de los distintos tipos de becas con el objeto de medir, de la manera más precisa que nos sea posible, su número y perfiles mayoritarios.

A esa cuantificación añadiremos un **análisis** de carácter **cualitativo** en el que trataremos de presentar y analizar las condiciones en las que se desarrollan estas becas y en la medida que sea posible, su utilidad como instrumento de formación y de inserción laboral.

Como ya hemos anunciado en apartados anteriores, la primera dificultad con la que nos encontramos es que, **no existe un registro unificado sobre la totalidad de becas que se conceden en Navarra**, que poder consultar. Además, la pluralidad de entidades y organismos que se encargan de gestionarlas, ha provocado que la obtención de los datos que se precisan, haya sido muy compleja.

Sirvan como ejemplo las becas de formación de Tecnólogos/as que financia el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra (Administración Pública), cuya gestión administrativa depende de la Sección de Convocatorias y Becas del Servicio de Investigación de la UPNA (Universidad), y cuyo desarrollo efectivo, orientación, formación adicional de candidatos/as, etc. es responsabilidad de la Fundación Universidad-Sociedad (Universidad); y que además, se llevan a cabo en empresas privadas (empresa). Por este motivo, las becas de formación de Tecnólogos/as se han cuantificado y analizado en un apartado específico entre las becas de investigación y las becas en empresas.

## 7.1. Cuantificación y perfiles mayoritarios.

A continuación mostraremos las **cifras aproximadas de becarios/as en Navarra y sus perfiles mayoritarios**, en los casos que ha sido viable la obtención de esta información, según las diferentes modalidades de becas contempladas durante la investigación.

Pero antes de presentar las principales cifras recogidas, es preciso recordar la imposibilidad de contar con las becas que se gestionan desde la Universidad de Navarra (UN), tal y como ya se ha explicado con anterioridad en el apartado de Metodología.

### 7.1.1. Becas en la Universidad

#### BECAS DE COLABORACIÓN

##### 1. BECAS DE COLABORACIÓN DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

En la Tabla 18, podemos observar cómo el número de becas de colaboración del MEC ha descendido levemente en los últimos seis años, especialmente aquellas otorgadas a alumnos y alumnas de la UPNA. La cifra de personas becadas se mantiene en torno a las 30 personas, lo que nos muestra el leve peso que esta modalidad tiene en el cómputo total de becas en Navarra.

Por su parte, el peso de la Comunidad Foral de Navarra en relación con el total de Becas de Colaboración convocadas por el Ministerio de Educación es tan solo de un 1,16%. Para el curso 2006/2007 el Ministerio convocó un total de 2.850 Becas de Colaboración, de las cuáles solo 33 fueron destinadas a estudiantes de universidades de Navarra. Las universidades españolas que obtuvieron un mayor número de becas de este tipo fueron: la Universidad Complutense de Madrid (275 becas), la Universidad de Granada (177 becas) y la Universidad de Sevilla (169 becas).

**Tabla 18. Evolución de las Becas de colaboración otorgadas por el Ministerio de Educación en Navarra**

CURSO ACADÉMICO	UNIVERSIDAD DE NAVARRA	UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA	TOTAL
2001-2002	16	22	38
2002-2003	0	20	20
2003-2004	15	25	40
2004-2005	15	25	40
2005-2006	15	14	29
2006-2007	15	18	<b>33</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadística

Según los datos aportados por la UPNA, en los dos últimos años, la media de becas de colaboración otorgadas por el Ministerio a esta universidad ha sido de unas 8 becas. En ambos años el número de becarios ha sido superior (60%-70%) al de becarias. La mayor parte de estas becas de colaboración han sido otorgadas a las titulaciones de Ingeniería Industrial, Administración y Dirección de Empresas e Ingeniería en Telecomunicaciones.

**Tabla 19. Becas de colaboración otorgadas por el Ministerio de Educación a la UPNA (Años 2006 y 2007)**

TITULACIÓN	2006			2007		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ing. Industrial	2	0	2	0	1	1
Admón. y Direcc. Empresas	2	0	2	0	1	1
Ing. Informática	1	0	1	-	-	-
Ing. Telecomunicaciones	2	0	2	3	0	3
Ing. Agrónoma	0	1	1	0	1	1
Licen. Sociología	0	1	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

Por tanto, el perfil medio del/de la becario/a de colaboración del Mº de Educación con beca en la UPNA sería el siguiente:

▪ *Becario de Ingeniería en Telecomunicaciones*

## 2. BECAS DE COLABORACIÓN DEPENDIENTES DE LAS UNIVERSIDADES

Las becas de colaboración que oferta la Universidad Pública de Navarra son visiblemente más numerosas que las anteriores (un total de 193 en el año 2007). En el año 2006 se produjo un notable incremento de estas ayudas en relación con el año anterior, pasando de las 281 a las 320 becas.

Sin embargo, en el año 2007 el descenso ha sido notable en relación con los dos años anteriores ya que el total de becas concedidas ha sido de 193. Aunque todavía no se dispone de datos desagregados sobre las becas de colaboración concedidas durante el año 2008, sí hemos podido conocer las cifras totales: 125. Esta disminución significativa del número de becas ha sido debida a la reforma llevada a cabo desde la UPNA en el último año. Dicha reforma ha consistido en suprimir aquellas becas de colaboración que eran ofertadas en el Servicio de Informática y en la Biblioteca y que suponían el 27,3% sobre el total. La razón ha sido que recientes sentencias judiciales han dictaminado el carácter laboral de las becas de colaboración de estos servicios en la Universidad del País Vasco<sup>55</sup>. Y es que, uno de los objetivos fundamentales del alumnado a la hora de solicitar una beca de este tipo es el económico y no tanto el formativo (en el Aula de Informática por ejemplo, la principal función a realizar consistía en supervisar la adecuada utilización de los ordenadores). De este modo, la UPNA se ha asegurado de que las becas se lleven a cabo en sus departamentos y sólo en unos pocos servicios en los que se garantiza la formación del alumnado: Servicio de Innovación Educativa, Servicio de Comunicación, Escuela de Práctica Jurídica o Servicio de Relaciones Internacionales.

**Tabla 20. Becas de colaboración de la Universidad Pública de Navarra. Años 2005-2006-2007**

TITULACIONES	2005	2006	2007
E.T.S. de Ingenieros/as Agrónomos/as	53	78	68
E.T.S. de Ingenieros/as Industriales y de Telecomunicación	126	141	80
Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios	5	13	8
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	35	41	17
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	62	47	20
<b>TOTAL</b>	<b>281</b>	<b>320</b>	<b>193</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los datos facilitados por la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA: "Prácticas de estudiantes y titulados", Informes 2005- 2006 y 2007

<sup>55</sup> Hecho que ha conducido a la supresión de esta modalidad de actividad becada para estudiantes en esta universidad desde el curso 2007/2008.

Paralelamente al número de becas, ha disminuido también el número de demandantes, tal y como nos han indicado desde la Jefatura de la Sección de Postgrado, Acceso a Becas y Títulos de la UPNA, que podría tener que ver con los años de bonanza económica que hemos disfrutado con anterioridad a la actual crisis económica. Las listas de espera de hace unos años han dado paso a la existencia de becas vacantes.

Desagregando estos datos por titulación (Tabla 21), podemos ver cómo este número de becas no se reparte homogéneamente por los diferentes departamentos de la Universidad. Resaltaremos que más del 41% de las becas de colaboración de la UPNA recaen en estudiantes del departamento de Ingeniería Industrial y Telecomunicaciones y más concretamente en el caso de aquellos/as estudiantes de Ingeniería Industrial que suponen el 35% del total de becas concedidas a este departamento. La titulación de Ingeniería Agrónoma también recibe un importante número de becas, concretamente el 17,6% del total, siendo así la titulación mayoritaria en recepción de becas de colaboración de la UPNA. Por su parte, la Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios es la que recibe un menor número de becas de este tipo: 8 becas en 2007.

Teniendo en cuenta la variable sexo, los datos facilitados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA, muestran una paridad en el reparto total de las becas (Tabla 21). En el año 2007 los hombres beneficiarios de estas becas fueron 96 (49,7%) y las mujeres 97 (50,3%).

**Tabla 21. Becas de colaboración de la Universidad Pública de Navarra según sexo y titulación. Años 2006 y 2007.**

TITULACIONES	2006			2007		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>E.T.S. de Ingenieros/as Agrónomos/as</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>78</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>68</b>
Ingeniero/a Agrónomo/a	19	25	44	19	15	34
I.T.A. Esp. Explotaciones Agropecuarias	6	2	8	5	8	13
I.T.A. Esp. Horticultura y Jardinería	3	9	12	4	9	13
I.T.A. Esp. Industrias Agrarias y Alimentarias	7	7	14	2	6	8
<b>E.T.S. de Ingenieros/as Industriales y de Telecomunicación</b>	<b>98</b>	<b>43</b>	<b>141</b>	<b>58</b>	<b>22</b>	<b>80</b>
Ingeniero/a Industrial	29	12	41	24	4	28
Ingeniero/a en Informática	3	2	5	5	4	9
Ingeniero/a de Telecomunicación	28	10	38	8	6	14
I.T. en Informática de Gestión	7	1	8	1	2	3
I.T.I. Esp. Electricidad	3	2	5	2	0	2
I.T.I. Mecánica	24	1	25	14	2	16
I.T. de Telecomunicación, Esp. Sonido e Imagen	4	15	19	4	4	8
<b>Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Diplomado/a en Enfermería	4	7	11	0	6	6
Diplomado/a en Fisioterapia	0	2	2	0	2	2
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
Diplomado/a en Empresariales	3	5	8	1	3	4
Licenciado/a en Economía	6	5	11	1	5	6
Licenciado/a en Admón. y Dirección de Empresas	6	16	22	0	6	6
Dirección de Empresas y Estudios Jurídicos	-	-	-	0	1	1
<b>Facultad de Ciencias Humanas y Sociales</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
Licenciado/a en Derecho	3	8	11	2	5	7
Licenciado/a en Sociología	0	9	9	2	2	4
Diplomado/a en Relaciones Laborales	2	3	5	2	1	3
Diplomado/a en Trabajo Social	0	13	13	0	5	5
Maestro/a Esp. Educación Infantil	0	1	1	0	1	1
Maestro/a Esp. Educación Musical	1	0	1	-	-	-
Maestro/a Esp. Educación Primaria	3	0	3	-	-	-
Maestro/a Esp. Lengua Extranjera	0	4	4	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>320</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>193</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en la Escuela Superior de Ingenieros/as Industriales y de Telecomunicación donde las becas otorgadas a hombres suponen el 72,5% del total de becas para este departamento. Estos datos reflejan que la distribución de las becas es muy similar a la propia distribución del alumnado que como ya se ha visto en apartados anteriores, es mayoritaria en el caso de los hombres dentro de estas titulaciones.

Por el contrario, son las titulaciones de Estudios Sanitarios, Ciencias Económicas y Empresariales y Ciencias Humanas y Sociales, donde existe un mayor porcentaje de becarias. En el caso de los Estudios Sanitarios, el 100% de las beneficiarias de becas de colaboración en el 2007 fueron mujeres y dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales este porcentaje de beneficiarias fue superior al 88%. En la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales la mayoría de beneficiarias fueron mujeres aunque el porcentaje en este caso era algo menor; un 70%. Las titulaciones con mayor presencia de mujeres son Enfermería y Administración y Dirección de Empresas.

Es importante destacar cómo en las titulaciones de la Escuela Superior de Ingeniería Agrónoma, existe una mayor paridad entre hombres y mujeres.

Con todos estos datos, podríamos hacer una aproximación a los perfiles mayoritarios de este tipo de becas.

- *Becario/Becaria de Ingeniería Agrónoma*
- *Becario de Ingeniería Industrial*

#### **BECAS DE COLABORACIÓN OTORGADAS POR "CAJA NAVARRA"**

Además de estas becas, también hay que destacar aquellas que ofrece Caja Navarra para estudiantes de la UPNA y que también forman parte del grupo de becas de colaboración. En este caso, la CAN otorgó en el año 2007 un total de 20 becas, reduciéndose así el número de becas que venía otorgando en años anteriores (27 becas en 2006 y 30 en 2005)<sup>56</sup>. Sin embargo hay que destacar que en este último curso 2007/2008 no se ha renovado el Convenio de la UPNA con Caja Navarra por lo que este tipo de becas han desaparecido del mapa de becas concedidas en nuestra comunidad.

---

<sup>56</sup> Datos recogidos del informe: "*Prácticas de estudiantes y titulados*", Informes 2005- 2006 y 2007, facilitados por la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA.

## BECAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Como se puede observar en las siguientes tablas, el número de becas tanto post-doctorales como de FPI y FPU son relativamente pocas. Su variación en los últimos cinco años es escasa y muestra una leve tendencia a la reducción. Este dato contrasta claramente con la evolución del número de becas destinadas para la Formación del Personal Investigador que ha aumentado considerablemente en los últimos años en el ámbito Estatal. *"... de las 1.428 becas convocadas en el año 2.000 se ha pasado a 2.258 en 2.005, lo que indica un incremento de casi un 60% en un periodo de tiempo relativamente corto"*<sup>57</sup>

### 1. BECAS PRE-DOCTORALES

Dentro de esta tipología se diferencian varios tipos de becas: las becas FPI, las FPU y, en el caso concreto de Navarra, las becas pre-doctorales de la UPNA y las de Gobierno de Navarra (del Dpto. de Educación y del Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo)

#### 1.A. Becas FPI (de Formación del Personal Investigador):

Tal y como ya se ha explicado anteriormente, dentro de las becas FPI se encuentran las convocadas por el Ministerio de Ciencia e Innovación y aquellas convocadas por el Ministerio de Educación.

- Becas FPI del Ministerio de Ciencia e Innovación:

Forman parte del Subprograma de Ayudas para la Formación del Personal Investigador que convoca este ministerio.

En el año 2006, esta institución otorgó un total de 25 becas FPI (Tabla 22). El 60% de los beneficiarios de estas ayudas fueron hombres y el 40% mujeres. Los departamentos de destino donde se concentra un mayor número de becarios/as FPI son el Departamento de Producción Agraria (28% del total) y el Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (24% del total).

---

<sup>57</sup> Informe "Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pp 86.

**Tabla 22. Becas FPI- Ministerio de Ciencia e Innovación (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	2	2	4
Ing. Eléctrica y Electrónica	5	1	6
Automática y Computación	0	2	2
CC. del Medio Natural	2	2	4
Producción Agraria	4	3	7
Física	1	0	1
Matemática e Informática	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

Según estos datos, los perfiles mayoritarios de este tipo de becas se corresponderían con:

- *Becario/Becaria dentro del Departamento de Producción Agraria.*
- *Becario dentro del Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica.*

• Becas FPI del Ministerio de Educación:

De las 9 becas concedidas en el año 2006, algo más de la mitad se destinaron a becarios y el 44% a becarias, repartidas entre 4 departamentos. El 67% del total de estas becas se desarrollan dentro de los departamentos de Ingeniería Eléctrica y Electrónica y de Producción Agraria. Dentro de este último, la totalidad de las personas beneficiarias son mujeres.

Los perfiles mayoritarios que podrían extraerse de estos datos serían:

- *Becaria dentro del Departamento de Producción Agraria*
- *Becario dentro del Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica*

**Tabla 23. Becas FPI- Ministerio de Educación (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Producción Agraria	0	3	3
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	2	0	2
Ingeniería Eléctrica y Electrónica	2	1	3
Matemática e Informática	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

### **1.B. Becas FPU (de Formación de Profesorado Universitario):**

Respecto a las becas FPU, éstas tan solo son convocadas por el Ministerio de Educación ya que su objetivo es la formación de profesores universitarios que como tal, dependen de este Ministerio.

Tal y como puede apreciarse en la Tabla 24, de las 17 becas FPU convocadas por el Ministerio de Educación en 2006, 10 se otorgaron a mujeres y 7 a hombres, por lo que el porcentaje mayoritario es el de mujeres (casi el 60%).

**Tabla 24. Becas FPU- Ministerio de Educación (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ciencias del Medio Natural	2	1	3
Derecho Público	0	2	2
Ingeniería Eléctrica y Electrónica	3	1	4
Matemática e Informática	2	0	2
Química Aplicada	0	1	1
Sociología	0	3	3
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

El 24% de estas becas se desarrollan en el Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, seguido de los departamentos de Ciencias del Medio Natural y Sociología que suponen el 18% del total cada una. Este último departamento es el concentra el mayor número de becarias ya que la totalidad de las personas beneficiaras dentro de este departamento son mujeres.

### Perfiles mayoritarios:

- *Becario dentro del Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica*
- *Becaria dentro del Departamento de Sociología*
- *Becario dentro del Dpto. de Ciencias del Medio Natural*

### **1.C. Becas Pre-doctorales de la UPNA<sup>58</sup>:**

En el año 2007 se convocaron un total de 45 becas de este tipo<sup>59</sup>. Sin embargo, no contamos con estos datos desagregados por sexo y titulación o departamento, por lo que tan solo podemos analizar los datos relativos al año 2006.

**Tabla 25. Becas Pre-doctorales convocadas por la UPNA (2006)**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Trabajo Social	0	3	3
Gestión de Empresas	0	4	4
Química Aplicada	1	2	3
Geografía e Historia	1	1	2
Física	2	0	2
Ciencias de Medio Natural	0	3	3
Ingeniería Eléctrica y Electrónica	3	1	4
Proyectos e Ingeniería Rural	1	0	1
Producción Agraria	2	3	5
Sociología	4	2	6
Derecho Privado	2	0	2
Economía	0	1	1
Matemática e Informática	2	1	3
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	2	0	2
Ciencias de la Salud	0	1	1
Estadística e Investigación Operativa	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

<sup>58</sup> La Universidad de Navarra (UN) también concede becas predoctorales de las que no se ha podido obtener información para su cuantificación.

<sup>59</sup> Información recogida del Boletín Oficial de Navarra. Resolución 1342/2006 de 9 de Noviembre del Rector de la Universidad Pública de Navarra por la que se autoriza el gasto y se aprueba el Programa de Ayudas para la Formación de Personal Investigador de la Universidad Pública de Navarra correspondiente al ejercicio 2007.

[http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2006/141/Anuncio-18/)

Tal y como muestra la tabla anterior (Tabla 25), las 43 becas predoctorales convocadas por la UPNA en el año 2006, se encuentran repartidas en un total de 17 departamentos. De estas 43 becas predoctorales, el 51% se concedieron a mujeres y el 49% a hombres por lo que su distribución resulta equitativa. Una cuarta parte de ellas se desarrollan en los departamentos de Producción Agraria y Sociología. En este último departamento, el 67% de las personas beneficiarias son hombres, mientras que en el caso del departamento de Producción Agraria hay una mayor presencia de mujeres beneficiarias (un 60% frente al 40% de hombres).

Las mayores diferencias por sexo se encuentran dentro del departamento de Gestión de Empresas donde la totalidad de las beneficiarias son mujeres, aunque también hay una importante presencia de éstas dentro del departamento de Ciencias del Medio Natural. Por su parte, los hombres tienen una mayor presencia dentro de los departamentos de Sociología e Ingeniería Eléctrica y Electrónica.

Por ello, los perfiles mayoritarios de este tipo de becas predoctorales serían:

- *Becario en el Departamento de Sociología*
- *Becaria en el Departamento de Producción Agraria*

#### **1.D. Becas Pre-doctorales del Gobierno de Navarra:**

El Gobierno de Navarra convoca ayudas pre-doctorales a través del Dpto. de Educación. Según estos datos que se recogen en la Tabla 27, en el año 2006 el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra concedió un total de 13 becas predoctorales de las cuales 8 se otorgaron a hombres y 5 a mujeres.

**Tabla 27. Becas Predoctorales del Departamento de Educación de  
Gobierno de Navarra (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ciencias de la Salud	1	1	2
Ciencias del Medio Natural	1	1	2
Física	1	0	1
Geografía e Historia	1	0	1
Ingeniería Eléctrica y Electrónica	1	1	2
Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales	1	1	2
Química Aplicada	1	0	1
Sociología	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

La distribución de las becas por sexo es bastante similar. Además, el número tan escaso de becas no permite comprobar el peso mayoritario de hombres o mujeres dentro de un departamento.

Por tanto, dentro de este tipo de becas no podría establecerse un perfil mayoritario aunque sí es cierto que, teniendo en cuenta los departamentos que han obtenido un mayor número de becas, podría establecerse el siguiente perfil general:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Becario/Becaria de los departamentos de: Ciencias de la Salud, Ciencias del Medio Natural, Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales o Sociología.</i></li> </ul> |
|---|

## 2. BECAS POST-DOCTORALES

Si en el año 2000 en todo el Estado se distribuían 1.428 becas de postgrado, en el 2007 han pasado a 2.258, es decir ha habido un aumento del 36% de las becas otorgadas<sup>60</sup>. En el caso de Navarra, este tipo de ayudas son convocadas tanto por la UPNA como por el Gobierno de Navarra a través del Dpto. de Educación.

### 2.A. Becas Post-doctorales de la UPNA:

Las becas post-doctorales que se convocan desde la UPNA han descendido un 50% en los últimos 5 años. Si atendemos al sexo de las personas perceptoras de becas post-doctorales, tenemos que en el total de becarios/as entre 2002 y 2007, no hay prácticamente diferencias. Sin embargo el último año en el que se recoge esta información (2007) se da la circunstancia de la existencia de una única mujer becada.

A lo largo de este periodo de tiempo, la UPNA ha sido la entidad que mayor número de becas ha ofertado, llegando en los dos últimos años a ser prácticamente la única entidad que lo hace. En cambio, los/as becarios/as del Programa Ramón y Cajal, del Ministerio de Ciencia y Tecnología han desaparecido prácticamente del panorama de becarios/as post-doctorales de la UPNA.

**Tabla 28. Becas post-doctorales de la UPNA, según sexo**

BECAS POST-DOCTORALES			
Años	Hombres	Mujeres	Total
2002	5	5	10
2003	10	6	16
2004	9	8	17
2005	2	11	13
2006	4	5	9
2007	5	1	6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>

Fuente: Elaboración Propia en base a datos aportados por el Servicio de Investigación de la UPNA

---

<sup>60</sup> Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia

Con objeto de identificar con más profundidad el perfil del becario/a post-doctoral, hemos analizado también el Departamento de la UPNA al que pertenece. Así, son los Departamentos de Ciencias del Medio Natural y de Química Aplicada los que acaparan la mayor parte de este reducido número de becas. El resto se encuentran repartidas por los Departamentos de Ciencias de la Salud, Geografía e Historia, Derecho Público...

**Tabla 29. Becas Post-doctorales de la UPNA (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Dpto. de Ciencias de la Salud	0	1	1
Dpto. de Ciencias del Medio Natural	1	1	2
Dpto. de Geografía e Historia	1	0	1
Dpto. de Química Aplicada	1	2	3
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	1	0	1
Dpto. de Derecho Público	1	0	1
Dpto. de Matemática e Informática	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

La distribución entre hombres y mujeres es similar: 5 becarios y 5 becarias. Este reducido número de becas post-doctorales no permite establecer perfiles muy claros aunque sí podríamos decir que el mayor número de becas se concedieron a los siguientes perfiles:

- *Becaria del departamento de Química Aplicada*
- *Becario/Becaria del departamento de Ciencias del Medio Natural*

## **2.B. Becas Post-doctorales del Gobierno de Navarra (Dpto. de Educación):**

En el caso de Navarra, además de las becas otorgadas por la UPNA existen otras becas post-doctorales que convoca el Gobierno de Navarra a través del Departamento de Educación.

La siguiente tabla (Tabla 30), recoge el número de becas concedidas por esta institución en los últimos 4 años. Más del 60% del total de becas concedidas en los últimos 4 años se adjudicaron a mujeres y el 25% de todas ellas se destinaron al área de Biología Molecular, Celular y Genética.

El año 2006 supone un punto de inflexión en la tendencia general manifestada ya que, a partir de ese año, las ayudas concedidas descienden significativamente hasta las 3 únicas becas otorgadas en la última convocatoria de 2007. Esta cifra no nos permite establecer un perfil mayoritario de las personas beneficiarias de estas becas post-doctorales aunque según la tendencia observada durante los últimos 4 años podríamos establecer el siguiente perfil general:

- *Becaria dentro del área de Biología Molecular, Celular y Genética*

**Tabla 30. Evolución de las Becas Postdoctorales del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra, según sexo y área de investigación (Convocatorias 2004-2007)**

Área de Investigación	2004		2005		2006		2007		Total		Total Área
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Ciencias Biológicas	1	2	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Biología Molecular, Celular y Genética	-	-	1	1	2	2	-	2	3	5	8
Agricultura	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	2
Medicina	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	2
Ciencias Sociales	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Derecho	-	1	-	2	-	-	1	-	1	3	4
Química	1	1	-	1	-	-	-	-	1	2	3
Filología y Filosofía	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Economía	-	2	1	-	-	-	-	-	1	2	3
Ingeniería Rural	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Ciencias de la Tierra y del Espacio	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Historia	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Demografía	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total sexo</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>		<b>10</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>32</b>		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra, Ayudas del Plan de Formación, Investigación y Desarrollo, Convocatorias 2004-2007, Concesiones definitivas.

**\*\*\* El caso específico de las Becas de Formación de Tecnólogos/as**

En el año 2006 se concedieron un total de 91 becas de este tipo (Tabla 28), la mayor parte de las cuales se repartieron entre los departamentos de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (el 23%) y de Producción Agraria (21%). El Departamento de Ciencias del Medio Natural y el de Química Aplicada contaron cada uno con el 14,3% del total de becas para formación de tecnólogos/as. Según sexo, el 57% se concedieron a mujeres y el 43% a hombres. Las becas desarrolladas en el Departamento de Ingeniería Eléctrica y Electrónica fueron en un 86% destinadas a hombres, mientras que la mayoría de las becas concedidas a mujeres se desarrollaron en el Departamento de Producción Agraria (el 74% del total de becas concedidas a este departamento).

**Tabla 28. Becas de Formación para Tecnólogos/as (2006)**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Producción Agraria	5	14	19
Ingeniería Eléctrica y Electrónica	18	3	21
Ingeniería Mecánica, Energética y de Materiales	2	3	5
Ciencias del Medio Natural	6	7	13
Química Aplicada	3	10	13
Automática y Computación	1	0	1
Física	0	2	2
Proyectos e Ingeniería Rural	1	4	5
Tecnología de Alimentos	1	1	2
Instituto de Agrobiotecnología y Recursos Naturales	2	8	10
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>52</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos aportados por la Sección de Estudios de Postgrado, Acceso y Títulos de la UPNA

Según estos datos, los perfiles mayoritarios de las becas de formación para tecnólogos serían los siguientes:

- *Becario en el Dpto. de Ingeniería Eléctrica y Electrónica*
- *Becaria en el Dpto. de Producción Agraria*

## 7.1.2. Becas en empresas

### BECAS CONVENIADAS EN EMPRESAS

En España el número de jóvenes en esta situación se estima en torno a las 150.000 personas<sup>61</sup>. Anualmente, un importante número de estudiantes y titulados de la UPNA realizan prácticas en diferentes empresas. Concretamente más del 5% de los estudiantes de la UPNA se benefician actualmente de las prácticas en centros de trabajo y casi un 30% de los/as titulados/as desarrollan algún tipo de práctica.

Estas cifras nos muestran el importante papel que están cumpliendo las becas como instrumento de incorporación al mercado laboral de las personas con titulación universitaria.

En este sentido y en cuanto al número de personas que son contratadas una vez finalizadas las prácticas gestionadas por la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA, podemos señalar que existe una diferenciación clara entre los que las realizan mientras son estudiantes y los que son titulados/as. El 76% de los de los/as titulados/as son contratados al finalizar sus prácticas, dato que contrasta con el 19% de contratos que re realizan a los estudiantes que han realizado unas prácticas.

Por último, el número de empresas que participan en los programas de prácticas se ha reducido en los últimos cuatro años de manera paulatina pasando de las 380 empresas que participaban en el año 2004 a las 328 que participaron en el año 2007, lo que supone un descenso del 13%<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> MTAS, Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo, 2006, p.102.

<sup>62</sup> Según datos facilitados por la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA.

**Tabla 31. Cuadro resumen sobre prácticas de titulados/as y estudiantes gestionadas por la Fundación Universidad-Sociedad (UPNA)**

<b>Prácticas gestionadas por la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Número de prácticas</b>	<b>650</b>	<b>764</b>	<b>708</b>
De estudiantes	314	385	360
De titulados/as	336	379	385
<b>Número de contratados/as al finalizar las prácticas</b>	<b>357</b>	<b>412</b>	<b>343</b>
De estudiantes	45	58	67
De titulados/as	312	354	276
<b>Programas específicos de prácticas (incluidas en las cifras de prácticas)</b>	<b>65</b>	<b>82</b>	<b>96</b>
Número de Prácticas tuteladas	16	7	5
Número de prácticas de iniciación a la investigación y gestión de la innovación. Becas de formación de tecnólogos.	49	75	91
<b>Número de empresas participantes en los programas de prácticas</b>	<b>364</b>	<b>367</b>	<b>328</b>

Fuente: "Prácticas de estudiantes y titulados", informes 2005-2006-2007, Universidad Pública de Navarra, Fundación Universidad-Sociedad.

A continuación, vamos a presentar los datos específicos sobre prácticas tanto de estudiantes, como de titulados/as, de la UPNA según titulación y sexo. Con esta información podremos describir los perfiles mayoritarios de ambos tipos de becarios/as.

Tabla 32. Prácticas de ESTUDIANTES conveniadas por la UPNA, según Sexo

TITULACIONES	2005			2006			2007		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	<b>E.T.S. de Ingenieros/as Agrónomos/as</b> Ingeniero/a Agrónomo/a I.T.A. Esp. Explotaciones Agropecuarias I.T.A. Esp. Indust. Agrarias y Alimentarias I.T.A. Esp. Horticultura y Jardinería	10 6 2 1 1	29 11 4 10 4	39 17 6 11 5	13 6 4 3 -	20 8 2 7 3	33 14 6 10 3	18 9 3 5 1	26 12 1 9 4
<b>E.T.S. de Ingenieros/as Industriales y de Telecomunicación</b> Ingeniero/a de Telecomunicación I.T.I. Esp. Mecánica I.T.I. Esp. Electricidad Ingeniero/a Industrial I.T. de Telecomunicación, Esp. Sonido e Imagen I.T. en Informática de Gestión Ingeniero/a en Informática	112 10 49 17 31 - 5 -	56 5 20 7 15 5 3 1	168 15 69 24 46 5 8 1	140 15 51 18 39 4 11 2	54 11 8 3 21 6 5 -	194 26 59 21 60 10 16 2	126 19 36 20 32 4 10 5	48 9 8 5 18 6 2 -	174 28 44 25 50 10 12 5
<b>Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios</b> Diplomado/a en Enfermería	- -	- -	- -	1 1	8 8	9 9	- -	3 3	3 3
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales</b> Licenciado/a en Economía Licenciado/a en Admón. y Dirección de Empresas Dirección de Empresas y Estudios Jurídicos Diplomado/a en Ciencias Empresariales	21 4 4 7 6	47 6 7 29 5	68 10 11 36 11	27 2 9 9 7	41 8 14 14 5	68 10 23 23 12	20 4 5 6 5	59 7 18 25 9	79 11 23 31 14

<b>Facultad de Ciencias Humanas y Sociales</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>60</b>
Licenciado/a en Derecho	-	4	4	1	4	5	3	8	11
Maestro/a, Esp. Educación Infantil	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maestro/a, Esp. Educación Primaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maestro/a, Esp. Lengua Extranjera	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maestro/a, Esp. Educación Musical	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Licenciado/a en Sociología	3	3	6	2	7	9	-	4	4
Diplomado/a en Trabajo Social	-	-	-	2	11	13	-	-	-
Diplomado/a en Relaciones Laborales	6	23	29	18	36	54	18	27	45
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>162</b>	<b>314</b>	<b>204</b>	<b>181</b>	<b>385</b>	<b>185</b>	<b>175</b>	<b>360</b>

Fuente: "Prácticas de estudiantes y titulados", informes 2005-2006-2007, Universidad Pública de Navarra, Fundación Universidad-Sociedad.

## **ESTUDIANTES:**

Si analizamos las prácticas de **estudiantes** por titulación de procedencia en el año 2007, podemos observar como el 48% proceden de la Escuela Técnico Superior de Ingenieros/as Industriales y Telecomunicaciones, mientras que éstos sólo representan el 24% del total de diplomados/as y licenciados/as de la UPNA en el año 2006<sup>63</sup>. En el seno de esta Escuela destaca el alumnado que cursa sus estudios en Ingeniería Industrial e Ingeniería Técnica Industrial Especialidad Mecánica, donde el predominio masculino es especialmente notorio; de hecho, el 72% de estos alumnos son hombres.

La segunda Facultad en número de becarios/as es la de Ciencias Económicas y Empresariales, con un 22% del total. Dentro de la Facultad, el 39% de las prácticas la realizan los/as titulados/as de Dirección de Empresas y Estudios Jurídicos. En este caso son las mujeres las que suponen el 75% del total de alumnos/as de esta facultad.

En tercer lugar, destaca la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, donde el 75% son alumnos/as de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Aquí también se observa un volumen muy superior de alumnas, que representan el 60%.

En cuarto lugar, se encuentra la Escuela Técnica Superior de Ingenieros/as Agrónomos/as, que supone el 12,2% sumando sus diferentes especialidades, con casi un 60% de alumnas.

De acuerdo con todos estos datos, podemos señalar varios perfiles mayoritarios entre el alumnado que realiza las prácticas en empresas privadas con convenio de colaboración.

Los perfiles predominantes serían:

- *Alumno de Ingeniería Industrial*
- *Alumna de la Diplomatura en Relaciones Laborales*
- *Alumno de Ingeniería Técnica Industrial, Especialidad en Mecánica*

---

<sup>63</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística

- *Alumna del Programa de Estudios Simultáneos de las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho.*

### **TITULADOS/AS:**

En el caso de los/as **titulados/as**, la presencia de los procedentes de la Escuela Técnica de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación sigue siendo la más importante, pero el predominio en este caso es menor (el 28,3% del total), buena parte de los cuales son varones. Quienes aumentan su presencia son los/as ingenieros/as agrónomos/as, los/as licenciados/as en Administración y Dirección de Empresas y también aquellos y aquellas que cursan estudios de Derecho. En los tres casos, la representación femenina sería mayor que la de los hombres aunque en el caso de LADE es muy ligera.

Por tanto, los perfiles mayoritarios resultantes serían:

- *Titulado/Titulada en Administración y Dirección de Empresas*
- *Titulado/Titulada en Ingeniería en Telecomunicación o en Ingeniería Industrial*
- *Titulada en Derecho*

Tabla 33. Prácticas de titulados/as conveniadas por la UPNA, según Sexo

TITULACIONES	2005			2006			2007		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	<b>E.T.S. de Ingenieros/as Agrónomos/as</b> Ingeniero/a Agrónomo/a I.T.A. Esp. Explotaciones Agropecuarias I.T.A. Esp. Indust. Agrarias y Alimentarias I.T.A. Esp. Horticultura y Jardinería	22	40	62	20	31	51	22	33
	8	15	23	7	10	17	9	9	18
	3	4	7	7	5	12	6	3	9
	11	15	26	5	12	17	3	16	19
	-	6	6	1	4	5	4	5	9
<b>E.T.S. de Ingenieros/as Industriales y de Telecomunicación</b> Ingeniero/a de Telecomunicación I.T.I. Esp. Mecánica I.T.I. Esp. Electricidad Ingeniero/a Industrial I.T. de Telecomunicación, Esp. Sonido e Imagen I.T. en Informática de Gestión Ingeniero/a en Informática	101	23	124	75	37	112	79	30	109
	15	3	18	9	5	14	16	12	28
	28	5	33	25	6	31	22	-	22
	14	1	15	17	4	21	14	2	16
	42	10	52	20	18	38	17	11	28
	-	1	1	2	1	3	3	2	5
	2	3	5	2	3	5	6	3	9
	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Escuela Universitaria de Estudios Sanitarios</b> Diplomado/a en Enfermería	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales</b> Licenciado/a en Economía Licenciado/a en Admón. y Dirección de Empresas Dirección de Empresas y Estudios Jurídicos Diplomado/a en Ciencias Empresariales	42	99	141	49	51	100	41	41	82
	16	22	38	13	11	24	10	6	16
	7	37	44	18	19	37	21	23	44
	2	9	11	4	10	14	1	-	1
	17	31	48	14	11	25	9	12	21

<b>Facultad de Ciencias Humanas y Sociales</b>	<b>20</b>	<b>58</b>	<b>78</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>52</b>
Licenciado/a en Derecho	6	23	29	8	20	28	6	21	27
Maestro/a, Esp. Educación Infantil	1	2	3	-	3	3	-	3	3
Maestro/a, Esp. Educación Primaria	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Maestro/a, Esp. Lengua Extranjera	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maestro/a, Esp. Educación Musical	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Licenciado/a en Sociología	6	15	21	5	8	13	1	5	6
Diplomado/a en Trabajo Social	-	5	5	-	2	2	1	-	1
Diplomado/a en Relaciones Laborales	7	12	19	7	10	17	5	10	15
<b>Total prácticas de titulados/as de la UPNA</b>	<b>185</b>	<b>220</b>	<b>405</b>	<b>164</b>	<b>162</b>	<b>326</b>	<b>155</b>	<b>143</b>	<b>298</b>
<b>Total prácticas de titulados/as de otras universidades</b>	<b>52</b>	<b>107</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>95</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>327</b>	<b>564</b>	<b>189</b>	<b>232</b>	<b>421</b>	<b>178</b>	<b>207</b>	<b>385</b>

Fuente: "Prácticas de estudiantes y titulados", informes 2005-2006-2007, Universidad Pública de Navarra, Fundación Universidad-Sociedad.

## BECAS UNILATERALES OFERTADAS POR LA EMPRESA

La existencia de becas **ofertadas directamente por las empresas**, sin llevar a cabo ningún tipo de convenio de colaboración con las universidades, es un hecho fehaciente pero a la vez imposible de cuantificar, puesto que se carece de cualquier tipo de registro, fuente primaria o secundaria de información, que nos aporte cifras relacionadas con este aspecto.

Como bien señala el informe *"Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo"*, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Mayo de 2006, *"Este tipo de becarios constituye sin duda una realidad invisible... No hay bases de datos unificadas, no hay registros administrativos, no hay listados detallados. A día de hoy es imposible conocer de forma documental cuántos becarios y becarias están desarrollando algún tipo de actividad productiva en empresas de nuestro país, lo que hace de este fenómeno una "realidad opaca muy compleja de analizar y, por tanto, de ser susceptible de ser intervenida"*.

No obstante, los autores de este informe han realizado una estimación del número aproximado de jóvenes entre 16 y 29 años que podrían estar trabajando bajo este tipo de becas. La estimación se coloca en una horquilla de entre 30.000 y 40.000; aproximadamente unos 36.000. En términos porcentuales, equivaldrían al 2,4% de los/s 1.449.136 estudiantes matriculados/as en el curso académico 2004-2005. El método de estimación utilizado sin embargo no es trasladable a un contexto como el de Navarra, puesto que la desagregación realizada de la EPA para llevar a cabo este cálculo, conllevaría una excesiva pérdida de representatividad de la muestra para nuestra Comunidad.

Definitivamente resulta imposible cuantificar e incluso estimar el volumen de este tipo de becarios y becarias en Navarra, esto sin embargo, no es una negación de su existencia, sólo la constatación de que la única manera de "visibilizar" este tipo de situaciones es a través de la detección de prácticas irregulares a través de la Inspección de Trabajo.

De hecho, la identificación del uso fraudulento de la figura del becario/a es uno de los objetivos manifiestos de actuación de la Inspección de Trabajo, tal y como se muestra a través de la prensa local, evidenciando públicamente la

frecuencia con la que se llevan a cabo estas "irregularidades": *"Trabajar sin estar dado de alta en la Seguridad Social es una práctica fraudulenta que forma parte de la economía irregular. La Inspección de Trabajo y de la Seguridad pilló el pasado año (2007) en Navarra a 494 personas que trabajaban pero no cotizaban a la Seguridad Social [...]. Además de la constante inspección en hostelería, construcción y campañas agrícolas, se ejecutan campañas específicas, como la realizada en 2007 y que estuvo enfocada en la figura de los becarios. En concreto, entre los 494 trabajadores en situación irregular **se detectaron 116 becarios.** <Las empresas no pagan a la Seguridad Social por un becario. Esta figura tiene una parte formativa y otra laboral, pero cuando se prescinde de la formativa y hay una prestación laboral pura y dura, como otro trabajador, ya no es un becario>, detalla el director territorial de la citada inspección, Luis Pérez Capitán."*<sup>64</sup>

En este punto se hace preciso matizar que **estas 116 becas detectadas son ilegales, irregulares** y que por tanto **es previsible que existan otros becarios y becarias en situación regular** en las empresas a los que como ya hemos comentado, resulta muy complicado localizar.

En este caso, al no contar con datos específicos sobre este tipo de becas, no podemos establecer un perfil mayoritario.

### **7.1.3. Becas en la Administración Pública**

El cálculo de las becas que se realizan en la **Administración Pública** ha sido posible a través de un exhaustivo seguimiento de las convocatorias del Boletín Oficial de Navarra, aunque como sucedía en el caso anterior, tampoco existe una base de registro en la Administración Pública en la que estén detalladas las personas que están desarrollando esta actividad.

Tal y como se recoge con detalle en la Tabla 34, el número total de becas convocadas desde el año 2004 por organismos de la Administración del Gobierno Foral asciende a 141. Desde 2004 hasta 2007 se observa una tendencia notable, aunque irregular, al crecimiento. En este periodo, el número de las becas ofertadas por los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra se han multiplicado por 2,6 puntos, pasando de 17 a 45.

---

<sup>64</sup> Extracto de la noticia publicada en Diario de Navarra con fecha 10 de Junio de 2008.

Las becas son de lo más diversas; existen becas del ámbito de la Sociología, de la Arquitectura, Investigación Científica, Turismo, etc. pero las más numerosas se encuentran en el Departamento de Cultura y Turismo (el 60%), donde se produce el mayor incremento durante el periodo observado, y en el Departamento de Bienestar Social, Familia, Deporte y Juventud y en el de Desarrollo Rural y Medio Ambiente.

**Tabla 34. Número de becas ofertadas en el ámbito de la Administración Pública, años 2004-2007**

DEPARTAMENTOS	2004	2005	2006	2007
Presidencia, Justicia e Interior				
Economía y Hacienda	6	5	4	
Administración Local				
Relaciones Institucionales		1		1
Educación				
Salud				
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	1	12		6
Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte	4	8	5	9
<b>Cultura y Turismo, Institución Príncipe de Viana</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>27*</b>
Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones				
Vivienda y ordenación del territorio				
Innovación, Empresa y Empleo	3	7	8	2
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>45</b>

Fuente: Elaboración propia en base a las convocatorias presentadas en el Boletín Oficial de Navarra.

\* 12 de estas becas se ofertaron en el verano por necesidades del Servicio pero se trata de una oferta puntual que no se ha vuelto a repetir.

No disponemos de datos según sexo, por lo que tan solo podemos establecer un perfil mayoritario por departamento en el que se desarrolla la beca. Así, podríamos establecer un perfil tipo correspondiente al departamento con mayor número de becarios/as:

▪ *Becario/Becaria en el Departamento de Cultura y Turismo (Institución Príncipe de Viana)*

## ¿CUÁNTOS BECARIOS Y BECARIAS HAY EN NAVARRA?

<b>110.236</b> <b>JÓVENES EN NAVARRA</b>	<b>2.546</b> <b>UNIVERSITARIOS/AS</b>	<b>1.363</b> <b>BECARIOS/AS</b>	EN LA UNIVERSIDAD	457	33,53%
			EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA	861	63,17%
			EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	45	3,30%

Fuente: Elaboración propia

Según los datos que se han recogido a lo largo del proceso de investigación, en Navarra existen un total de **1.363 becarios y becarias, la mayoría de los/as cuales desarrollan su beca en el ámbito de la empresa** (el 63% del total). Dentro de estas becas, la fórmula más utilizada es la de los convenios de cooperación educativa con la Universidad (el 86,53%), mientras que las becas que ofrecen las empresas de forma unilateral, tan sólo suponen el 13% del total de becas en empresas.

El siguiente ámbito sería el de la Universidad (el 33,53%) donde las becas de colaboración y las de formación del personal investigador presentan porcentajes bastante cercanos: las primeras suponen el 18,05% y las segundas el 15,48% del total de becarios/as.

**El menor número de becarios y becarias se encuentra en el ámbito de la Administración Pública:** suponen tan solo el 3,30% del total.

En cuanto a los perfiles mayoritarios de cada tipo de beca, **no existen perfiles tipo muy marcados aunque sí podemos hablar de algunas titulaciones mayoritarias.**

- En el caso de las **Becas de Colaboración**, el perfil mayoritario sería el de un hombre estudiante de Ingeniería en Telecomunicaciones.

- Dentro de las **Becas de Formación del Personal Investigador** podemos destacar dos tipos de perfiles; el perfil mayoritario de las becas pre-doctorales se correspondería con un hombre de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, mientras que en el caso de las becas post-doctorales la mayoría son mujeres que desarrollan su beca en los departamentos de Ciencias del Medio Natural, Química Aplicada o Biología Molecular, Celular y Genética.

- Las **Becas Conveniadas en Empresas** cuentan con más variedad de perfiles, según si son becarios/as estudiantes o titulados/as. En el primer caso, la mayor parte son estudiantes de ambos sexos de los estudios de Ingeniería Industrial, Diplomatura en Relaciones Laborales y Doble Licenciatura en LADE y Derecho. En el caso de los/as titulados/as, son más numerosas las becas otorgadas a mujeres con título de LADE, Ingeniería Industrial y de Telecomunicaciones y Licenciatura en Derecho.

En relación con las becas que son ofertadas unilateralmente por las empresas, no contamos con datos sobre su volumen en Navarra y por tanto tampoco podemos conocer sus perfiles.

- El perfil mayoritario de las **Becas en la Administración Pública** se corresponde con becarios/as de ambos sexos que desarrollan su beca en el Departamento de Cultura y Turismo de Gobierno de Navarra.

## 7.2. Análisis y condiciones.

En este capítulo vamos a proceder a realizar un **análisis cualitativo** de las diversas modalidades de becas que hemos caracterizado y cuantificado en apartados anteriores. En él trataremos de presentar las condiciones en las que se desarrolla esta actividad de formación en los tres ámbitos de destino identificados: universidad, empresa privada y administración pública.

La primera dificultad que nos encontramos es la **fragmentación** que los diferentes tipos de becas presentan, ya que son financiados, administrados y gestionados por diferentes entidades y organismos. Esta circunstancia ha hecho más laborioso y complejo el conjunto del trabajo de campo.

Una segunda dificultad, ya señalada, ha sido la imposibilidad de obtener información sobre estudiantes y titulados/as que cuentan con alguna beca en la Universidad de Navarra. No hemos podido conocer las condiciones reales en las que desarrollan su actividad, por lo que este proyecto de investigación y sus resultados se ciñen necesariamente al ámbito de la Universidad Pública de Navarra y su alumnado.

### 7.2.1. El ámbito de la Universidad y la Investigación.

#### BECAS DE COLABORACIÓN

En el curso 2007/2008 las becas de colaboración de la UPNA han sido objeto de una **reforma** destacable que ha coincidido con una disminución en su número. La reforma ha consistido en suprimir las ayudas ofertadas en el Servicio de Informática y en la Biblioteca, que suponían un 27,3% sobre el total. El origen de la medida se encuentra en recientes sentencias judiciales que han dictaminado el carácter laboral de las becas de colaboración de estos servicios en la Universidad del País Vasco<sup>65</sup>. De este modo, la UPNA se ha asegurado de que las becas se lleven a cabo en sus departamentos y sólo en algunos servicios en los que se

---

<sup>65</sup> Hecho que ha conducido a la supresión de las becas de colaboración en esta universidad desde el curso 2007/2008.

garantiza la formación del alumnado: Innovación Educativa, Comunicación, Escuela de Práctica Jurídica y Relaciones Internacionales.

Las becas de colaboración podrían ser consideradas como **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. Si tenemos en cuenta que la empleabilidad de un/a estudiante se construye mediante la obtención de conocimientos en el aula y a través de otras vías complementarias, parece oportuno conceder a las becas de colaboración una importancia mayor en el itinerario formativo del alumnado y en su posterior transición al mercado laboral.

Respecto a la **regulación normativa**, hay que señalar que no existe un marco regulador de carácter general para estas becas. Cada universidad convoca las que considera oportuno y establece las condiciones de su desarrollo en **convocatorias** específicas anuales. A su vez, cada beca posee un **perfil** establecido por el servicio o departamento que la oferta.

Para los/as estudiantes estas becas resultan una opción interesante porque *"estás en la misma universidad, te haces un horario según las clases que tienes<sup>66</sup>, es bastante flexible y siempre sacas un dinerillo que es extra"* (Becaria LADE). Para quienes disfrutan de ellas, la **flexibilidad de horarios** y la adaptación a sus clases constituyen uno de los puntos fuertes de este tipo de ayuda para estudiantes: *"te ponen el horario dependiendo de tus asignaturas, para que no pierdas clases"* (Becaria LADE); la opción de ajustarlos a momentos de exámenes<sup>67</sup>; el **reducido número de horas de actividad** y la **oportunidad de obtener unos ingresos extra paralelos a los estudios**. Sin embargo, a pesar de la posibilidad de negociar horarios en función de diferentes necesidades, 12 horas resultan ser muchas horas en el caso de algunas titulaciones, por lo que hay departamentos que ofertan becas únicamente de 6 horas. Incluso hay alumnos/as que manifiestan haber terminado el curso "muy cansados/as" tras haber compaginado clases y beca.

---

<sup>66</sup> El horario deberá ser compatible con la asistencia a clase y vendrá pactado con el/la becario/a, de acuerdo con la normativa.

<sup>67</sup> Lo que no impide que en estos momentos se produzca el mayor número de bajas en las becas de la UPNA, no así en las del Ministerio, porque la renuncia implicaría la devolución del importe de la beca.

## **RETRIBUCIÓN ECONÓMICA Y FORMACIÓN**

Los dos elementos principales alrededor de los cuales giran las experiencias de los/as becarios/as de colaboración de la UPNA son la **retribución económica** y la **formación**. En función de dónde ponen el acento unos/as y otros/as, hemos detectado dos líneas discursivas:

**1.-** Por un lado, se observa un **discurso en el que prima la vertiente económica sobre la formativa**: *“no es una beca de aprendizaje, es simplemente una beca de ayuda a los estudiantes. [...] Ya tienes bastante con las asignaturas, si quieres aprender más, puedes hacerlo después. Es una beca, pero no una beca en la que piensas que vas a aprender. Es una beca para sacarte un dinerillo en un tiempo reducido en tu ámbito de trabajo, en lo que es la universidad, pero creo que casi nadie de los becarios que estamos aquí piensa que es una beca para aprender, aunque luego aprendas, claro”* (Becaria LADE).

Se trata del único tipo de becas analizado en el que la contraprestación económica es considerada en ocasiones como el elemento fundamental alrededor del cual gira la actividad. Esta visión generalmente se asocia a las becas llevadas a cabo en servicios de la UPNA, donde se realizan tareas no relacionadas con la titulación. La mencionada eliminación de las becas en algunos de estos servicios universitarios hace que sea una tendencia menos mayoritaria en la actualidad de lo que parece haber sido en el pasado reciente. Teniendo en cuenta, además, la voluntad del Vicerrectorado de Estudiantes de continuar con la reforma iniciada y de ir asociando las becas a la realización de proyecto fin de carrera de todos los futuros grados<sup>68</sup>, la retribución económica previsiblemente tenderá a la desaparición como eje estructurante de la experiencia de las personas becaadas.

**2.-** Por otro lado, existe un segundo **discurso más centrado en la formación, pero sin desprestigiar la dimensión retributiva** y que podría estar cobrando mayor protagonismo desde que la UPNA se ha propuesto garantizar la esencia formativa de las ayudas. Hemos encontrado este discurso entre quienes llevan a cabo el proyecto fin de carrera ayudados/as de una beca de colaboración. La práctica totalidad del alumnado de Ingeniería Industrial, de Telecomunicación y Agrónoma lo hace con este fin: *“principalmente, me dedicaba a realizar una serie de*

---

<sup>68</sup> Dentro de 4 o 5 años, todos los grados de la UPNA podrían contar ya en sus planes de estudios con un proyecto de fin de grado.

*análisis de laboratorio que se incardinaban en el seno de una línea de investigación en el área de zootecnia. Todo ello relacionado con la investigación en curso [...] El dinero es poco, así que el motivo pecuniario no era lo principal, pero ayuda, claro”* (Becario Ingeniería Agrónoma). También aparece entre una parte del alumnado de otras titulaciones y departamentos, consciente de la formación que puede suponer el disfrute de la beca y de la paralela importancia de disponer de ciertos ingresos mientras se estudia: *“los dos aspectos son importantes, la formación porque yo aprendí a sentarme ante un computador, aprendí a tabular datos [...] y como estudiantes nos viene muy bien tener un ingreso, aunque sea mínimo”* (Becaria Trabajo Social).

En este sentido, **la cuantía** de la beca aún siendo reducida supone una **ayuda para sufragar los gastos cotidianos de los y las estudiantes** y les permite no tener que compaginar sus estudios con un trabajo durante el fin de semana: *“yo ganaba 230€ mensuales, pero con 230€ yo vivía. Yo tengo todo lo demás cubierto en casa, pero para mi transporte, mis comidas, gastos que genera la universidad cuando vas a clase... yo los cubría con la beca. Para mi la beca el último año suponía que pude dejar de trabajar los fines de semana y dedicarme a la carrera todo el curso”* (Becaria Trabajo Social).

La cuantía se ha mantenido fija desde hace varios años, pero al no tratarse de muchas horas de actividad, hay quien considera que es la adecuada: *“200€, es que tampoco es un trabajo para ganar más, son unas horillas echando un cable en lo que otros están desempeñando”*. Hay también quien señala que *“con 200€ no le llega y tiene que buscarse otro trabajo el fin de semana más la carrera... y todo no se puede hacer, físicamente es agotador”* (Becaria LADE).

## **CONTENIDO Y PLANIFICACIÓN DE LA BECA**

Al comienzo de la beca, se establece una **memoria de las actividades a realizar**. Además de contribuir a delimitar mejor el perfil de la beca<sup>69</sup>, la fijación de las tareas ayuda a los becarios y becarias a no tener que asumir otras diferentes en el caso de serles requeridas por parte del profesorado: *“el segundo año, que yo ya era conocida, muchos profesores del departamento me empezaron a demandar cosas, relacionadas con mi actividad, pero que tenían que hacer ellos...”* (Becaria Trabajo Social).

---

<sup>69</sup> Las becas ofertadas en ocasiones poseen un perfil concreto, pero en ocasiones es un perfil poco específico.

Esta memoria inicial **no incluye la formulación de objetivos formativos concretos**. Los becarios y becarias consultadas consideran que fijar unos objetivos más claros haría el camino más fácil: *"si yo desde el principio se hacia dónde voy, pues hacia allá camino"* (Becario Ingeniería Rural) permitiría la obtención de logros más amplios, así como una mejor evaluación del grado de aprovechamiento de la beca. También supondría dotar de un **mayor contenido** a las becas, cuestión que redundaría, a su vez, en una **mejor imagen social** de las mismas y una **mayor valoración como mérito en el currículum**: *"si no hubiera explicado en la entrevista lo que hice en la beca, no se hubieran enterado, se quedaron extrañados. El estereotipo que hay de determinadas cosas, te marca a la hora de ponerlas en un papel"* (Becaria Trabajo Social).

Por este motivo, hay becarios/as que consideran que las becas de colaboración no tiene valor en el currículum: *"no cuentan en el CV<sup>70</sup>. En el único trabajo al que me he presentado no lo tuvieron en cuenta porque como la fama es que hacemos fotocopias y archivar..."* (Becaria Trabajo Social).

Las actividades desarrolladas son de lo más variado y dependen del servicio o departamento del que se trate: *"yo estuve haciendo cosas de archivar, estuve en publicaciones, archivar noticias relacionadas con la universidad...fotos, incluso redactar grabaciones de personas que han hecho entrevistas o gente que ha hecho tesis, archivar fotos con su noticia, mandar cartas a los que han colaborado...o cosas así. Y vi el funcionamiento y me encantaba cómo funcionaba todo el sistema: las celebraciones, las publicaciones...La página Web también se lleva desde allá. Incluso, cuando se cambió el anagrama de la UPNA estuve yo allá..."* (Becaria LADE). Respecto al aprendizaje, esta misma becaria señala que *"te van enseñando poco a poco lo que ellos necesitan"*, es decir, se trata de **conocimientos útiles para el servicio que resultan también importantes para el alumnado**. Esta consideración positiva de los alumnos y alumnas contrarresta en buena medida con el carácter no formativo que otorga a las becas de colaboración la **desconexión entre las tareas realizadas y la titulación del/de la estudiante** de acuerdo con Moreno Gené et al.<sup>71</sup>.

A partir del curso 2007-2008, la mayor parte de las actividades becadas se circunscriben al ámbito de la titulación de quien disfruta la beca, dada la

---

<sup>70</sup> Las becas de colaboración son consideradas como méritos en las plazas de ayudantes y profesorado de la Universidad.

<sup>71</sup> Moreno, Pardell y Romero: *Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado*. Disponible en <http://www.precarios.org/docs/beccol.pdf>

vinculación establecida por los tribunales de carácter laboral de la actividad con el hecho de no tener relación con la formación del alumnado.

El desarrollo de una beca de colaboración *"no conllevará la realización de tareas administrativas propias de una relación laboral o administrativa"*, de acuerdo con la convocatoria. Ello no impide que, en opinión de algunos y algunas becarios y becarias, las tareas que realizan tengan la suficiente entidad y representen un nivel de responsabilidad tal, que las haga aproximarse peligrosamente a un trabajo: *"yo le ayudaba a mi tutora en todo lo del posgrado, porque ella era la directora del posgrado y me encargué de hacer la tabulación de las evaluaciones internas del Master y con esa información, presentar un informe, que la tutora presentó a la comisión de posgrado del departamento [...]"*.(Becaria Trabajo Social). Curiosamente, más que un déficit de cualificación de las tareas realizadas, hay ocasiones en las que ocurre lo contrario y se produce un **exceso de responsabilidad** en su desarrollo.

En este sentido, en algunos departamentos tienen claro que el contenido de la beca no incluye *"sacar fotocopias o este tipo de tareas administrativas o de archivar..."* ni nada similar, sino que la relación con el/la estudiante es un **intercambio**: *"se trata de que tú saques partido a la beca y que el departamento salga también beneficiado"* (Becaria Trabajo Social).

### **TUTELA Y EVALUACIÓN DE LOGROS FORMATIVOS**

De acuerdo con las bases de la convocatoria, los/as beneficiarios/as de las becas prestarán su colaboración **bajo la tutela de un/a profesor/a de la titulación** en la que se encuentren matriculados/as o personal responsable de los servicios de la universidad que cuentan con esta figura.

La relación con el/la tutor/a puede ser muy estrecha: *"mi tutor, que era el director de comunicaciones, era encantador y hubo un ambiente muy bueno"* (Becaria LADE) pero en ocasiones el/la tutor/a puede estar muy ocupado o ser un/a asociado/a que no permanece todo el tiempo en la UPNA, y la relación puede no ser tan fluida: *"mi compañera de beca en el departamento a veces estaba toda la mañana abriendo el correo electrónico o sin hacer nada porque su tutor le mandaba un correo y le decía que tenía que hacer algo, pero no le explicaba cómo tenía que hacerlo..."* (Becaria Trabajo Social).

Por este motivo, buena parte de los becarios y becarias consultadas consideran adecuado que además del perfil de la beca, del nombramiento de un/a

tutor/a y de las tareas a realizar por la persona becada, **se establezcan las funciones del/de la tutor/a y éstas sean evaluadas.**

Los/as becarios/as de colaboración consideran también que el cuestionario de evaluación a cumplimentar al final de la beca es *"muy general y no evalúa si se cumple el objetivo de aprendizaje"* (Becaria Trabajo Social).

**La planificación haría que tanto el tutor como el/la becario/a cumplan con sus funciones,** porque *"si no, depende de la buena voluntad del que tutoriza y del que está de becario [...]. Te puede tocar el que es buena gente y te ayuda o puede tocarte el que nunca tiene tiempo, el que no quiere y el que no te enseña. Y también tienes la otra parte, no sólo que el tutor no haga, sino que el becario no haga...Comentarios de "me voy a hacer la siesta mientras hago la beca..."imuchísimo! o "me entro al facebook" o "me entro a mi correo mientras las horas de beca" o "utilizo las 12 horas de beca para fotocopiar los libros de la biblioteca..."* (Becaria Trabajo Social).

Las becas de colaboración tienen como objeto *"ampliar la formación de los estudiantes dentro del ámbito de los estudios que están cursando, en la adquisición de nuevas destrezas, habilidades y competencias que podrían ser de utilidad en su futura práctica profesional"*. Sin embargo, **no se evalúa** realmente si el objetivo fundamental se cumple. En el Servicio de Posgrado, Acceso a Becas y Títulos, se considera que en el caso de los/as becarios/as que realizan su proyecto fin de carrera, este hecho actúa como garantía de formación, pero no se tiene constancia de este hecho en el resto de los casos. Tampoco se lleva a cabo una supervisión del proceso. Desde un Servicio administrativo como el que tramita las becas no se considera que esta supervisión pueda hacerse.

A pesar de lo señalado, una parte importante de los becarios y becarias valora estas ayudas como una **experiencia enriquecedora:** *"eran cosas muy interesantes...La verdad es que sí que aprendes, yo aprendí el manejo del ordenador, cosas nuevas...Fue una experiencia muy bonita y muy enriquecedora, aprendí mucho del funcionamiento dentro de la universidad"* (Becaria LADE).

El hecho de encontrarnos en pleno **proceso de transformación de la Educación Superior** complejiza tanto el diagnóstico como las propuestas sobre las becas orientadas a la formación de investigadores/as. Por un lado, porque su situación es coyuntural, dado que el calendario marcado en el "Proceso de Bolonia" indica que en el 2012 se habrán implantado ya los nuevos grados y posgrados. Por otro lado, porque esta circunstancia va a traer consecuencias no sólo para las becas que tienen su ubicación en la universidad, sino previsiblemente también para las que tienen lugar en las empresas y en la administración pública.

El caso de las becas predoctorales es especialmente notorio. Actualmente se encuentran asociadas a un esquema de estudios de tercer ciclo a extinguir en el curso 2009/2010. Como suele ocurrir en las reformas de gran magnitud, nos encontramos con una realidad híbrida, en la que conviven rasgos del modelo antiguo y elementos del nuevo. De este modo, hay departamentos universitarios en los que coexisten (hasta el curso que viene) los tradicionales programas de doctorado, con los nuevos Master. Los Master no están implantados en todas las titulaciones y aunque se sabe que el escenario actual va a dar paso a un escenario bastante más complejo (sobre el que todavía hay cuestiones por concretar) en un futuro muy cercano, nos ha parecido que lo más sensato y factible era partir del modelo que todavía persiste, aunque tenga sus días contados, y a partir de éste, tratar de presentar las futuras modificaciones y su posible efecto en la parcela de la realidad que nos ocupa. Esta opción metodológica se encuentra reforzada por otro elemento importante, a saber: que la experiencia de los/as actuales becarios/as responde mucho más a la realidad del modelo a extinguir que del nuevo.

### ***REGULACIÓN DE LAS BECAS***

Una de las cuestiones más importantes a la hora de abordar cómo se desarrollan en la práctica las becas, es su regulación. Si la actividad se encuentra regulada normativamente, su incumplimiento tiene consecuencias legales. Del mismo modo, las becas que se encuentran reguladas tienen como referente la norma, es decir, su funcionamiento (al menos en teoría) no depende de la voluntad y propósito de quien las oferta sino que se encuentra delimitado por lo establecido

en dicha norma. A pesar de lo señalado, **la promulgación de la ley no es suficiente**; es preciso supervisar y garantizar que efectivamente se respeta.

Las becas pre y postdoctorales se rigen en primer lugar por el **Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)** que regula la relación contractual entre el/la becario/a y la institución universitaria.

Las becas de la UPNA, del Gobierno de Navarra y las de los Ministerios cumplen el EPIF, pero al parecer las que ofertan las instituciones privadas no, por lo que si así fuera no estarían respetando la ley. No contamos con información procedente de personal en formación de la UN, tampoco hay miembros de la Asociación de Jóvenes Investigadores/Precarios de Navarra (AJI) que lleven a cabo sus becas en ella. Desde la Asociación se considera que *"las universidades privadas son un mundo diferente" además, "les obligan a dar clases: compañeras mías en <la privada> tenían que dar obligatoriamente un número de horas e incluso asignaturas que no tenían que ver con su materia. Una compañera mía de Biología estaba dando informática"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

Frente a estas situaciones y en **términos comparativos, los becarios y becarias de la UPNA se consideran "privilegiados/as"**, ya que las 60 horas anuales que marca el EPIF de docencia son voluntarias y representan la oportunidad de iniciarse en las labores docentes para quienes tienen intención de desarrollar una carrera académica en la universidad.

**El EPIF es considerado como un hito en la historia de las becas de investigación**, "marca un antes y un después". En la actualidad, se cotiza a la Seguridad Social durante el periodo de disfrute de las becas y se adquieren por ello derechos laborales. En los dos años de contrato se cuenta incluso con prestación por desempleo<sup>72</sup>. En términos identitarios, el efecto también es sensible. A partir del segundo año ya no son "becarios/as" sino que pasan a formar **parte del personal docente e investigador (PDI)**. Eso conlleva un **status diferente** en la Universidad y otras ventajas adicionales: acceso a cursos de inglés, mayores facilidades en la Biblioteca, etc. A pesar de ello, la rémora de la condición de becario/a pesa sobre ellos/as, de manera que muchos/as siguen identificándose como "becarios/as predoctorales".

---

<sup>72</sup> Otra de las mejoras conseguidas desde la aprobación del EPIF es que los/as ayudantes asociados/as a proyectos de investigación disfrutaban de un contrato; antes eran becarios/as.

Además del EPIF, las becas dependientes de las diversas entidades se rigen por sus respectivas **convocatorias**, que marcan con trazo grueso el **camino a recorrer por los/as becarios/as, las diversas etapas y los requisitos a cumplir**. Uno de los objetivos de nuestro estudio consiste en conocer si las becas son un instrumento que favorece efectivamente la inserción laboral de los y las jóvenes en Navarra. Partimos del presupuesto de que la biografía laboral de los/as becarios/as universitarios/as no se puede desvincular del proceso formativo que protagonizan tras la obtención del título. Por ello resulta imprescindible averiguar si éstas aumentan su empleabilidad y aportan un valor añadido a su formación, que les facilite el tránsito hacia el mercado de trabajo o la integración en el medio universitario. Por este motivo, intentaremos retrazar el itinerario que siguen los becarios y becarias con objeto de detectar puntos débiles sobre los que poder hacer propuestas de mejora.

### **CONDICIONES DE DESARROLLO DE LAS BECAS: HORARIOS, VACACIONES, RETRIBUCIÓN ECONÓMICA...**

*"¿Horas?, las que sean, las que hagan falta"* (Becario predoctoral. Ingeniería Agrónoma)

**La investigación**, tarea fundamental de los doctorandos universitarios, **se presta escasamente a horarios estrictos**. En las ciencias experimentales esta realidad se hace más patente todavía. Hay ámbitos como la microbiología, en los que los protocolos de los experimentos en laboratorio marcan el horario: *"el protocolo dice que 24 horas después vienes y cuentas y 48 vas y cuentas y 72 vas y cuentas...y así durante 7 días"* (Becario predoctoral UPNA. Tecnología de los alimentos).

Hay becarios y becarias que señalan no obstante, que el principal factor que marca horarios intempestivos frecuentes o al menos en determinados momentos es la *"falta de organización y coordinación de los tutores o directores"* (Becaria predoctoral UPNA. Sociología/Trabajo Social).

**La dificultad para establecer horarios** es tan frecuente que impide que muchos doctorandos tomen conciencia de ella claramente. Se considera como algo **cuasi natural e ineludible** y resulta curioso que ante la pregunta: "¿cuántas horas trabajas a la semana?" muy pocos hayan pensado en ello y casi nadie haya cuantificado el cómputo de horas semanales dedicadas a la actividad investigadora: *"yo no se qué cómputo, si salen más horas o menos"* (Becario predoctoral UPNA. Tecnología de

los alimentos). En la mayor parte de los casos, se tiene claro que *"más de 40 seguro"* (en algunos casos con muchas horas por encima).

La ausencia de horarios establecidos tiene **ventajas y desventajas** para los doctorandos: "no hay horarios, para bien y para mal". La principal ventaja es la **flexibilidad**. Otra **ventaja** de no tener horarios es que **permite la formación paralela a la investigación**: idiomas, cursos específicos, etc. Los idiomas son considerados como herramientas de trabajo y la formación continua es imprescindible. Esta formación entra dentro de la jornada laboral, pero suele intensificar la inversión de tiempo porque *"lo que tienes que hacer, lo tienes que hacer de todos modos"* (Becaria predoctoral UPNA. Sociología/Trabajo Social).

Respecto a las **desventajas** destacan las **jornadas por encima del tiempo establecido**: *"tienes que meter muchísimas más horas, porque las cosas siempre se alargan más de lo que parecen"* (Becario predoctoral UPNA. Proyectos e Ingeniería Rural). Los/as becarios/as se llevan también "trabajo a casa". Especialmente intensos en dedicación de tiempo son los periodos de realización de tesis: *"cuando estás haciendo la tesis no puedes pensar en un horario, es impensable"* (Becario predoctoral UPNA. Tecnología de los alimentos)

Se observa una ausencia de rigidez a la hora de valorar estas circunstancias, de modo que **trabajar por encima de 40 horas semanales se considera como parte de las reglas del juego**. Aunque todo tiene un límite: *"otra cosa es que tu director te obligue a trabajar sábados, domingos y festivos...Eso es una explotación"* (Becario predoctoral UPNA. Tecnología de los alimentos). En general, parece que los fines de semana se respetan, aunque hay quien afirma haber trabajado "domingos", "en Navidad" y "en Sanfermines". **Las horas extras en la universidad no existen como tales, pero se producen y con mucha frecuencia**. Nos encontramos ante un **indicador de precariedad** en las condiciones de desarrollo de las becas de posgrado universitarias.

En este sentido, los becarios y becarias tienen claro que en la universidad *"se trabaja por objetivos, más que por horas"*: *"tú te manejas, tienes unos objetivos que tienes que cumplir y te administras como te viene bien. Si un día no trabajas, al día siguiente tendrás que trabajar el doble"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma). Esto explica que en algunos casos, aunque el horario se alargue interminablemente, no se pueda decir que nadie, ni el/la director/a de la tesis ni el/la tutor/a de la beca "obliguen" expresamente a invertir tanto tiempo. Generalmente, se hace de manera indirecta, marcando plazos de entrega de informes, etc. Trabajando por

objetivos se establece el fin, pero no los recursos (esfuerzo y tiempo) necesarios para su consecución.

Durante el periodo de beca, **la cuantía<sup>73</sup> resulta insuficiente** y *"no te permite vivir"* (Becario predoctoral UPNA. Matemáticas), pero durante los dos años de contrato parece ser algo mejor. No obstante, en términos comparativos los becarios y becarias perciben la diferencia respecto a los salarios que se pueden obtener en el mercado laboral: *"comparándome con amigos que trabajan en empresas, sin trabajar en puestos de responsabilidad, todos cobran más que yo"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería de Telecomunicación). A pesar de la innegable importancia de contar con unos ingresos periódicos, la retribución económica no constituye un eje temático alrededor del cual giren ni la experiencia ni el discurso de los becarios y becarias en formación de la UPNA.

### **EL PERIPLO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN**

En la línea de lo señalado al comienzo de este capítulo, es importante hacer notar que este año es el último en el que se aplican los actuales estudios de doctorado, que ya coexisten en algunos departamentos con los nuevos Master, por lo que nos encontramos en un **periodo de transición** que alberga una gran heterogeneidad de situaciones en los estudios posteriores a la licenciatura.

Respecto al **acceso**, se puede decir que, cuando acceden a una beca, los/as becarios/as **no disponen de gran información** acerca del ámbito en el que se estrenan. No conocen apenas la actividad investigadora de sus profesores/as ni de los grupos de investigación de su departamento. La obtención de una beca puede resultar difícil, por lo que, al mismo tiempo, se sienten "elegidos/as", "importantes" y hablan del **"privilegio de tener una beca"**.

Por otro lado, mencionan el **sentimiento que produce obtener los primeros ingresos**: *"te ves gratificado porque después de haber estado estudiando sin cobrar, te empiezan a pagar por seguir haciendo lo mismo"* (Becario predoctoral UPNA. Proyectos e Ingeniería Rural). Esta mezcla inicial de desinformación y satisfacción coloca al becario y becaria en una especie de limbo en el que **sólo se perciben las ventajas** de la nueva coyuntura, lo que genera al mismo tiempo un ambiente general de **conformidad** con las circunstancias en las que se desarrollan las becas. Esta

---

<sup>73</sup> Las becas predoctorales incluyen la financiación de las tasas de los cursos de doctorado, la realización de estancias en otros centros, así como la asistencia a congresos y reuniones científicas.

condición idílica se va desvaneciendo conforme el nuevo doctorando va introduciéndose en la verdadera realidad del/de la becario/a predoctoral en la que **se mezclan ventajas y oportunidades con grandes dificultades.**

### **FORMACIÓN DEL BECARIO PREDOCTORAL: PLANIFICACIÓN VS IMPROVISACIÓN**

El **plan de formación** o de actividades a desarrollar es un requisito posterior a la concesión de la ayuda,<sup>74</sup> pero ineludible. En él se marcan los objetivos formativos en el ámbito de la investigación a lograr por la persona beneficiaria. De acuerdo con la Asociación de Jóvenes Investigadores de Navarra (AJI), **la formación de las becas predoctorales no está planificada adecuadamente:** *"no hay un plan de formación, no es que no haya formación, que sí que la hay, pero no está planificada. El plan de formación es ambiguo y abstracto y el establecimiento de objetivos no es sistemático"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI), de modo que **ni el adecuado desarrollo del proceso ni los resultados están garantizados:** *"al final siempre llegas a algo, mal que bien, pero nadie te garantiza resultados ni nadie te garantiza el proceso"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

Respecto a la conveniencia de marcar objetivos concretos, desde el Vicerrectorado se plantea la complejidad que entrañan los procesos de investigación y la dificultad para establecer objetivos que conlleva. En este punto existe consenso con respecto a los y las miembros de la Asociación y a los becarios y becarias entrevistadas, que ponen de relieve los numerosos **obstáculos para delimitar fines específicos durante el primer año**, que constituye una etapa de exploración de posibilidades y de ausencia de criterios claros. Sin embargo, **a partir del segundo año parece posible y conveniente marcar fines más precisos**, ya que *"si lo dejas todo al azar, habrá gente habilidosa que se manejará y otros que se pierden por el camino"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma). En este sentido los objetivos actuarían como *guía* para moverse en el terreno de la formación de posgrado y de la investigación. También incrementarían el grado de éxito, ya que sin planificación *"las posibilidades de fracaso son mucho mayores"* (Becaria FPU. Ciencias del Medio Natural).

---

<sup>74</sup> A presentar en el mes siguiente.

Todos/as los/as becarios/as concuerdan en que *"lo peor de todo es que no veas que algo tiene un objetivo, un sentido y que vaya dirigido a lograr algo. Eso es lo principal, te podrá costar más o menos, pero si ves la cima dices: "vale, tengo tanto tiempo para llegar allá, si he llegado hasta aquí, ahora tengo que correr más o menos..."* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma). Tal y como veíamos en el caso de las becas de colaboración, hay becarios/as que consideran que **el establecimiento de unos objetivos claros les hubiera hecho el camino más fácil** porque *"el día a día es muy duro cuando no ves si lo que haces, aunque te guste, te va a llevar a alguna parte...Metes horas, pero a veces no tienes claro que vaya a salir bien"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería de Telecomunicación). Otros/as, por su parte, consideran que haberse movido en un medio hostil y relativamente carente de regulación les ha enseñado a **valerse por sí mismos/as**: *"yo he aprendido a buscarme la vida, pero más planificado probablemente dé un mejor resultado a nivel global, de todos, porque si planificas las cosas, vas a poder conseguir más objetivos que si no las planificas"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma).

La planificación del proceso contribuiría también a no incurrir en una excesiva dependencia del tutor o tutora: *"aquí no hay esa planificación, aquí o aciertas con un tutor que planifica bien tu futuro o...[...] Si desde el principio todo estuviera más planificado, se puede controlar mejor el proceso, sea tu tutor quien sea"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

Desde la Asociación consideran que frente a otros países europeos, **en España se planifica poco y se improvisa bastante**: *"yo creo que aquí funcionamos mucho más a lo que venga: "vamos a hacer esto, ¡ah!, ¿que no se hace?, vamos a cambiar, ¿que tampoco?, vamos a hacer esto otro..."* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI). Los/as becarios/as y miembros de la AJI echan mano de su experiencia en estancias internacionales para comparar la situación en otros países: *"en Holanda son supercuadriculados y tienen su research question, su question, cada apartado...Mucho más lógico, [...] no es como nosotros, que aquí primero haces y luego te planteas los objetivos y ¿a qué preguntas he respondido?"* (Becaria FPU. Ingeniería Agrónoma).

El peso de los becarios y becarias sobre el conjunto del personal investigador en la UPNA se acercaba al 50% en un estudio realizado por la AJI en el año 2002 y los/as becarios/as actuales van a ser los/as investigadores/as del futuro, por lo que merece la pena hacer un esfuerzo planificador y racionalizador en el ámbito de la formación del personal investigador.

Los  **cursos de doctorado**  se desarrollan en la actualidad en el primer año de beca y, en opinión de los doctorandos, se encuentran descoordinados/as entre sí: *"son de lo más variopinto que te puedes encontrar"* (Becaria FPU. Ciencias del Medio

Natural). Los criterios de evaluación utilizados parecen ser poco exigentes: *"en la mayor parte de las asignaturas no tienes ni exámenes ni casi trabajos...Asistencia, un poco de participación y pruebas"* (Becario predoctoral UPNA. Proyectos e Ingeniería Rural). Hay quien no se explica el porqué de este "bajón de exigencia", porque *"así como en la carrera los criterios de evaluación están muy claros, en los cursos de doctorado no se exigía casi nada"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería de Telecomunicación). Hay becarios y becarias que destacan también la escasa calidad de los cursos de doctorado: *"yo los cursos de doctorado los hice en Madrid y me parecieron penosos, y los cursos eran un poco la especialidad de cada profesor, que te la soltaba ahí en unas clases, tenías que hacer una presentación..."*. Por este motivo, la utilidad real en términos de aprendizaje es valorada escasamente: *"yo de los cursos que he dado, la mitad lo había dado en la carrera, es que no me han aportado nada"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma); SON demasiado generales, no permiten una formación específica y el margen de elección es escaso: *"son muy generales y cuando yo los hice, no había mucho donde elegir, había un programa para todos los ingenieros y supongo que al tener que cubrir un espectro muy grande, las asignaturas no se centran en..., por lo menos, lo que a mi me interesaba"* (Becario predoctoral UPNA. Matemáticas).

Sin embargo, con los **nuevos Master**, parece que este problema se estaría solucionando: *"hay departamentos donde existen ya Master de calidad con una calidad docente y un nivel de exigencia mucho mayores"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI). Al mismo tiempo, parece que la escasez de alumnado de tercer ciclo junto con el hecho de que en los próximos años van a venir alumnos/as europeos/as y de otros continentes, va a exigir una oferta de calidad. Desde la Asociación de Jóvenes Investigadores se considera que **la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EES) va a ser beneficiosa para garantizar la formación de calidad en el posgrado universitario.**

### **LA FIGURA DEL TUTOR O TUTORA**

Los/as estudiantes beneficiarios/as de las ayudas tienen que llevar a cabo su **actividad bajo la égida de un tutor o tutora**. La formación se desarrolla **en el seno de un grupo de investigación** del que el/la tutor/a es miembro. El criterio para adjudicación de las becas tiene mucho que ver con el grupo de investigación: *"si se le evalúa positivamente es porque tiene capacidad para acoger becarios"* (Vicerrector de Investigación de la UPNA). De modo que en los *"requerimientos previos hay una serie de garantías de que la cosa puede salir adelante. Un grupo que no hace mucha investigación está penalizado siempre"* (Vicerrector de Investigación de la UPNA).

Desde el Servicio de Investigación de la UPNA, se asocia esto con una "buena formación", de modo que la posesión del título de doctor/a y la pertenencia a un grupo de investigación catalogado como tal y productivo, representa para la Universidad un **aval formativo**.

**Se compensa el déficit de planificación depositando la responsabilidad del proceso formativo en el tutor o tutora**, que firma (junto con la persona responsable del grupo de investigación) el plan de formación, las memorias de evaluación y que actúa como garante de la realización de la tesis (cuando coincide con la figura del director o directora de tesis, algo que ocurre en buena parte de los casos). Estas circunstancias dan lugar a una **gran dependencia de la figura del tutor o tutora**. Los/as becarios/as consultados/as consideran unánimemente que el desarrollo de la beca depende en buena medida del tutor o tutora: "*depende de la buena fe de tu tutor*" (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma).

En palabras de la Jefa de la Sección de Convocatorias y Ayudas del Servicio de Investigación, sus funciones se resumen en: "*asesorar al beneficiario, establecer un plan de formación y hacer el seguimiento*". Sin embargo, más allá de lo señalado, **las funciones del tutor o tutora no están establecidas**, ni en el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) ni en las convocatorias de cada beca.

En esta línea, los/as becarios/as apuntan la **conveniencia de controlar que el tutor o tutora cumpla sus funciones**. Una manera indirecta de hacerlo podría ser medir su trabajo a través de la consecución de los objetivos marcados en el plan de formación: si no hay resultados, puede ser que se deba a una deficiente tutorización/dirección. También, aunque de un modo muy general y a *posteriori*, comprobando que los doctorandos han cumplido el objetivo de lectura de tesis. Con un mayor control del cumplimiento de las funciones de tutorización/dirección de tesis<sup>75</sup>, se evitarían los "descuelgues" que los becarios y becarias consideran producto "*del cansancio y de que no te dirijan o no te guíen*" (Becario predoctoral UPNA. Tecnología de los Alimentos).

Dado que se trata de la investigación y de la enseñanza superior, no resulta adecuado que el desarrollo de la beca dependa de la buena voluntad o la buena fe de nadie, sino de un procedimiento y de unos **mecanismos de planificación**,

---

<sup>75</sup> Con frecuencia, las figuras de tutor/a y director/a de tesis coinciden en la misma persona.

**supervisión y evaluación rigurosos** que garanticen al doctorando unos buenos resultados.

### ***SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y DE APROVECHAMIENTO DE LAS AYUDAS***

Al final de cada año, los doctorandos tienen que presentar una **memoria anual de evaluación de la actividad realizada** previa a la prórroga de la ayuda y otra **memoria final** concluido el periodo de su disfrute. Ambas actúan a modo de mecanismo de control sobre el cumplimiento de objetivos, pero **en su opinión no es un instrumento eficaz de evaluación**: *"es una memoria muy general, no veo que eso evalúe lo que has hecho"* (Becaria FPU. Ingeniería Agrónoma). Al no haberse establecido los objetivos al inicio del periodo, es difícil evaluarlos al final del mismo: *"como no hay un calendario desde el principio, evaluar los resultados es complicado"* (Becaria predoctoral FPU. Ingeniería Agrónoma).

La clave parece encontrarse no en la evaluación final<sup>76</sup>, sino en una **evaluación continua de los objetivos y del cumplimiento de los mismos**. En este extremo hay acuerdo entre el personal investigador en formación, la AJI y el Vicerrectorado.

En la actualidad, el Vicerrectorado de Investigación está trabajando en la realización de un documento de **modificación del procedimiento para la realización de la tesis doctoral** que va en esta línea. La reforma tiene como referentes principales la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y otras directrices europeas relativas al nivel de posgrado. El documento se encuentra todavía en forma de borrador, pero podría ser aprobado a principios de 2009. El nuevo modelo se propone establecer unas pautas definidas de actuación en el proceso de elaboración de la tesis. También permitirá, en caso de desavenencias entre doctorando-director/a, presentar la tesis por otras vías al margen del director/a, porque hasta ahora sólo él/ella tiene la potestad para decidir al respecto. Esta nueva estructuración podría dar **respuesta a la actual necesidad de planificación y evaluación en el itinerario del doctorando**.

---

<sup>76</sup> Nos referimos a la lectura de tesis al finalizar el periodo de beca, tal y como ocurre con las becas del Gobierno de Navarra, que en caso de incumplimiento de este requisito, obligan a la devolución del importe total de la beca predoctoral.

El **compromiso de tesis** sería el punto de partida. En él cada una de las partes explicitaría cuál va a ser su dedicación, objetivos de la tesis y medios a su disposición por parte del departamento en cuyo seno se inscribe. En coherencia con estas cuestiones, se plantearía un plazo de finalización de la tesis: *"implícitamente serían cuatro años, que es lo que duran las becas y lo que tendría que tardarse en realizar una tesis con dedicación a tiempo completo"* (Vicerrector de Investigación de la UPNA). Entre medio, lo que se plantea en el borrador es un **seguimiento del proceso** que consistiría en una especie de prueba intermedia en la que un pequeño tribunal formado por integrantes del departamento en cuestión y otros/as miembros externos/as evaluarían *"si ha habido un progreso adecuado, si el doctorando conoce el campo en el que se está moviendo, si ha estudiado la bibliografía y si ha empezado a construir y a producir"* (Vicerrector de Investigación de la UPNA). En esa prueba intermedia se evaluaría también si el compromiso inicial era el adecuado o si las condiciones han cambiado, si se replantean las fechas o si el doctorando tiene que abandonar la tesis.

A partir de este momento se fijaría una **fecha definitiva de lectura de tesis**, con la obligación de presentarla en la fecha convenida. Este elemento ayudaría a **evitar el margen de arbitrariedad que dispone en la actualidad el/la director/a de tesis**, obligándole a admitirla a trámite para su posterior lectura. Si hubiera algún problema, no obstante, el doctorando dispondría de otro mecanismo para presentarla, incluso con la no autorización del director o directora. En este caso tendría que ser el departamento o incluso una comisión externa quienes dirimiesen si el doctorando ha hecho un trabajo suficiente.

### **ESTRATEGIAS PARA SOBREVIVIR EN UN ÁMBITO ESCASAMENTE REGULADO**

Son muchos los logros conseguidos en el ámbito de las becas para la formación del personal investigador, pero a pesar de ello sigue habiendo todavía claroscuros. **No existe una carrera investigadora como tal.** La AJI la ha adoptado como una de sus actuales reivindicaciones, ya que consideran que es necesaria una carrera *"estructurada, planificada a largo plazo, coherente y racional, equiparable con los sistemas de nuestro entorno"*<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> "Informe de Carrera Investigadora. Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas". Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios. Agosto 2007. P. 10.

Los plazos establecidos en las convocatorias de becas con frecuencia no se cumplen, de manera que las resoluciones definitivas se retrasan y la trayectoria investigadora se ve interrumpida durante los periodos que median entre beca y beca, en los que se puede acceder al desempleo, pero que no dejan de suponer una **ruptura en el itinerario investigador**. En el caso de las becas de la Comunidad Navarra, de acuerdo con los/as becarios/as, se respetan un poco más los plazos, pero también existen retrasos. **La discontinuidad representa un elemento de precariedad en la trayectoria formativa del personal investigador**.

Las etapas iniciales en calidad de "becario/a" enlazan con otras etapas de "ayudante", incluso con etapas de "ayudante doctor/a", caracterizadas por la **incertidumbre** y la **inseguridad**, dando lugar a **periodos muy prolongados** en la Universidad previos a la titularidad. A lo largo de ellos se producen "descuelgues" o "trasvases" hacia la empresa privada, en busca de una mayor seguridad y una mayor remuneración, o hacia otros niveles educativos como la Enseñanza Secundaria o Enseñanza Media, donde los salarios son también más elevados. Este fenómeno se está haciendo especialmente patente en los últimos años en los que tras una dilatada formación y una enorme inversión de tiempo, energía y dinero público, la Universidad Pública está permitiendo que sus recursos humanos altamente cualificados protagonicen un **proceso de "fuga de capital humano"**.

La ausencia de una carrera profesional conduce a **dilatadas e intermitentes trayectorias consistentes en una concatenación de becas** en los que *"vas picando de aquí y de allá: una beca predoctoral, después una posdoctoral...y llegas a los 40 y no sabes si vas a sentar el c... o no. Estás 10 años con el futuro en el aire"* (Miembro de la Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

La inexistencia de una carrera académica, añadida a las dificultades señaladas hace que el personal investigador se tenga que *"buscar la vida"* y desarrollar estrategias para sobrevivir en esta **"carrera de obstáculos"**, como la ha definido la Federación de Asociaciones de Jóvenes Investigadores Precarios. En estas condiciones los becarios y becarias protagonizan verdaderos **procesos de "supervivencia" y de autoconstrucción de su propio itinerario investigador y académico**.

## **¿CRISIS DE BECARIOS/AS DE INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD?**

Todas estas circunstancias han llevado pareja una **disminución de la demanda de becas**<sup>78</sup>. Para la AJI nos encontramos en una "época de falta de motivación", las razones esgrimidas son varias:

(1) Por un lado, el doctorando actual tiene una mayor información sobre la dura trayectoria que tiene por delante: *"ahora es más sencillo saber dónde te vas a meter que hace unos años, porque entonces no había asociaciones ni tenías acceso a información sobre el futuro, hoy los estudiantes si quieren enterarse pueden ver más fácil lo negro que es el camino..."*.

(2) Por otro lado, también es cierto que se ha reducido el número de estudiantes universitarios/as por motivos demográficos y por la reciente revalorización de la Formación Profesional.

(3) Otras razones tienen que ver con una *"falta de divulgación de la ciencia"*, con una *"falta de estímulo hacia la investigación"* y con un *"déficit de valoración social respecto a los investigadores"*.

(4) Finalmente, miembros de la Asociación manifiestan la **ausencia de futuro profesional en la universidad**.

## **EL LÍMITE ENTRE LO FORMATIVO Y LO LABORAL EN EL MEDIO UNIVERSITARIO**

Uno de los mayores peligros que albergan las becas es que encubran o que acaben convirtiéndose en un trabajo, pero ¿cuándo podemos hablar de actividad formativa y cuándo de actividad laboral?, ¿dónde establecemos el límite entre ambas?, ¿qué indicadores nos muestran que efectivamente el límite ha sido traspasado?. Son cuestiones de difícil respuesta como hemos podido comprobar a lo largo del trabajo de campo y la frontera entre ambos tipos de tareas resulta ser a menudo una "delgada línea". Incluso nos tendríamos que preguntar si realmente hay que evitar a toda costa que ésta se traspase. En cualquier caso, puesto que

---

<sup>78</sup> En este sentido, cabe señalar que desde el CSIC y otros centros de investigación se empieza a tener que buscar candidatos/as a becas predoctorales para participar en algunos proyectos.

estamos hablando de becas, resulta esencial poder designar el carácter formativo o productivo de la actividad que se lleva a cabo bajo esa denominación con objeto de identificar la figura contractual o la relación laboral más adecuada.

Tras la intensa etapa de reivindicación del EPIF, los integrantes de la AJI, definen la actual como una etapa de *"parqueo"* y *"de solucionar problemas conforme van apareciendo: becas que no cumplen el EPIF..."*. Además, continúan con *"otras reivindicaciones"*, la más importante de las cuales es la propuesta del modelo "0+4", es decir, 4 años de formación con contrato prescindiendo de la figura de la beca para la formación investigadora. Sin embargo, no se ha producido un movimiento en la UPNA a favor de esta modificación respecto al modelo actual.

La reivindicación de la Asociación contrasta con la perspectiva institucional de la universidad, que considera el **modelo "2+2" actual** (adoptado a nivel nacional) como una fórmula adecuada. La razón es que desde el Vicerrectorado de Investigación el límite entre lo formativo y lo laboral se sitúa precisamente en la frontera entre los dos primeros años de formación y los dos últimos. Colocan la línea en la producción, pero no producción en sentido clásico empresarial, sino producción en el seno del ámbito universitario, es decir, **producción intelectual (propia): resultados de investigaciones, publicaciones científicas...**

Sin embargo, es difícil no preguntarse si antes de dar inicio a la producción propia no se puede contribuir (y de hecho se contribuye) a la producción científica ajena: *"el otro día hablando con mi directora de tesis, le dije: "¿tú te has fijado en qué momento durante estos cuatro años te has manchado las manos en el laboratorio?". ¡En ninguno!, y ella ha estado publicando...Ella publica en base a lo que hacen los becarios que tiene debajo"* (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma).

**Para los doctorandos, la producción científica empieza claramente antes del tercer año:** *"tu producción, la tuya propia, no llega hasta el tercer año posiblemente, pero porque los datos los has producido en el segundo año, pero los datos son producción científica también"* (Becario predoctoral UPNA. Dpto. de Ingeniería Rural y Proyectos). Incluso, desde el primer año de la beca: *"si desde el primer año tienes que integrarte en un grupo de investigación, eso quiere decir que estás haciendo investigación desde el primer año"* (Becario predoctoral UPNA. Dpto. de Tecnología de los Alimentos). Adoptando el criterio institucional de la producción científica como límite entre beca y trabajo, los doctorandos y sus representantes consideran que **a pesar de no tener contrato, se traspasa el límite entre lo puramente formativo y lo laboral en los dos primeros años.**

La Asociación de Jóvenes Investigadores de Navarra posee su propia concepción acerca de los elementos que marcan el carácter de la actividad y sobre el citado límite. La línea divisoria en este caso se encuentra en la **posesión de un título universitario**, es decir, entre ser estudiante y ser personal investigador: *"yo desde que acabé la carrera me he dedicado a investigar y he hecho igual que mis jefes y mi nombre ha aparecido en los mismos artículos. ¿Eso qué es?, si para ellos eso es investigación, la "I" por la cual cobran, para mí también"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI). Los y las miembros de la AJI consideran que el título universitario habilita para el ejercicio de la investigación: *"nosotros somos licenciados y somos competentes para este trabajo que es investigar. Si tienes un título superior, el máximo título que te habilita para trabajar en España, nadie tiene por qué hacerte tragar una beca. Eso no se puede tolerar"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI). Estos argumentos defenderían la postura a favor del modelo "0+4".

El hecho de tener que cursar los actuales 20 créditos de formación durante el primer año no invalidaría para ellos/as la fundamentación de esta propuesta: *"¿que te tienen que dar unos cursos de formación al principio?, eso se lo dan a cualquier profesional en una empresa. La analogía con la empresa es total: un profesional nuevo en una empresa lo que tiene que hacer es aprender lo antes posible todo lo que hay que hacer y luego hacerlo, y a partir de ahí será un profesional con experiencia, antes es un profesional que está aprendiendo, pero es un profesional"* (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

Para la AJI, este modelo se ha puesto en marcha en países que tienen una cultura investigadora más consolidada que la española. Finalmente, señalan que la **transformación de las becas en contratos** no supondría un gran desembolso económico para la universidad. Si se quiere fomentar verdaderamente la I+D+i y otorgar a la investigación la verdadera relevancia que tiene en el desarrollo de un país habría que pensar en **tratar dignamente el trabajo investigador que lleva a cabo el personal en formación**.

A pesar de que el objetivo final sigue siendo el 0+4, por las razones esgrimidas, miembros de la Asociación estarían **dispuestos a defender el modelo "1+3"** adoptado en otras Comunidades como Cataluña. En el primer año se trataría de garantizar un curso realmente formativo, a partir del cual, el proyecto de investigación que da lugar al DEA y la investigación que se desarrolla en los dos años restantes serían contemplados como actividad laboral. Consideran además que este modelo intermedio puede ser más defendible que el 0+4, máxime teniendo en cuenta el momento de recorte presupuestario que atraviesa la UPNA.

La reforma del posgrado va a dar lugar a importantes cambios en este nivel de la enseñanza universitaria, de modo que la formación tras la obtención del título mejorará previsiblemente. Del mismo modo, la nueva Ley de la Ciencia y la Tecnología (en periodo de elaboración), podría traer consigo **figuras contractuales adaptadas a las características específicas que presenta la actividad investigadora**, de acuerdo con responsables de investigación de la UPNA. Estas nuevas modalidades de relación laboral podrían dar respuesta a las actuales necesidades del personal investigador en nuestra universidad y en el conjunto de las universidades del país.

### **UTILIDAD Y ADECUACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y LA INCORPORACIÓN LABORAL**

Para alguien que quiere formarse en investigación, **las becas permiten obtener una financiación económica durante el proceso formativo**, en palabras de los/as responsables de la Sección de Convocatorias y Becas de la UPNA. En esta misma línea, algunos/as becarios y becarias manifiestan que las becas *"te dan la oportunidad de dedicarte a esto, sin becas sería imposible"* (Becario predoctoral UPNA. Departamento de Matemáticas).

Las becas pre y postdoctorales están orientadas a la carrera universitaria; más allá de la universidad, la investigación no encuentra apenas lugar en nuestra Comunidad, salvo en departamentos de I+D+i en empresas o centros tecnológicos. Esta posibilidad se encuentra restringida a algunas titulaciones y se ciñe a un número reducido de empresas y centros. Por su parte, **la universidad representa un medio laboral *sui generis***, muy particular como espacio de trabajo. **Obtener un empleo estable en el ámbito universitario es empresa compleja** que requiere muchos años y una gran dedicación.

#### **Para dedicarse a la docencia universitaria o continuar en el ámbito de la investigación...**

La carrera académica e investigadora es muy larga, por lo que estas becas son sólo un **primer paso** que no garantiza la continuidad en el medio universitario. *"El punto de entrada a la universidad es ser ayudante. Te sirve para obtener el doctorado, que es un requisito si te quieres insertar por la vía académica, pero si no has dado docencia para que te acrediten como ayudante doctor, que sería por dónde vas a entrar cuando eres doctor, no puntúas...Por eso no es un punto de entrada a la universidad, para nada. Es un*

*paso previo que necesitas, pero como es un paso previo la licenciatura...El punto de entrada en lo que es el ámbito laboral de la universidad es ser ayudante” (Becario predoctoral UPNA. Ingeniería Agrónoma).*

La posibilidad de integración laboral en la universidad como personal investigador tampoco existe hoy en día: *“porque no hay figuras que se dediquen solamente a la investigación. No se puede hacer investigación si no se da clase...ese es el sistema español. Accedes al status de docente y también puedes ser investigador, pero no puedes ser solamente investigador en la UPNA. Si quieres ser investigador, tienes que pasar por el aro de ser profesor...”* (Miembro de la Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).

**La capacidad de la Universidad para ofrecer las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo de la carrera académica es limitada.** En una Universidad pequeña como la UPNA, existen diferencias notables en cuanto a departamentos. Existen departamentos con grupos de investigación muy productivos en términos científicos, que trabajan a nivel internacional y puntero, y que ofrecen a los becarios y becarias que desarrollan becas en su seno, la posibilidad de formarse en proyectos de investigación de I+D+i; por tanto formación de calidad y la oportunidad de publicar en las mejores revistas. La producción literaria científica es uno de los pilares de la no formalizada carrera académica y uno de los principales criterios de evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA). Por este motivo, la capacidad de la Universidad para ofrecer esta posibilidad y la habilidad del becario o becaria para introducirse en un grupo de investigación de estas características va a marcar decisivamente su periplo académico y su posterior incorporación laboral en el medio universitario.

De acuerdo con estas consideraciones, en las titulaciones y departamentos que no disponen de doctorados de calidad ni de grupos de investigación de excelencia se estarían formando **“doctorandos de segunda categoría”**, que acumularían dificultades adicionales para la consecución de su trayectoria en la universidad y como consecuencia de ello, para su inserción laboral en este medio. Por el contrario, los departamentos bien situados y productivos en términos intelectuales estarían contribuyendo a formar **personal investigador de “primera categoría”** que disfrutaría de una posición más privilegiada, de mayores facilidades formativas y sobre todo productivas, en términos de artículos y literatura científicos. A su vez, estos elementos facilitarían la obtención de un puesto de trabajo en el medio universitario.

La conclusión de lo señalado es que los departamentos y dentro de ellos los grupos de investigación son en buena parte responsables de lo que ocurre con la cantera, a través de las posibilidades que ofrecen a los y las becarios y becarias.

### **Para integrarse en el mercado laboral...**

Por su parte, la integración en el mercado de trabajo **sería posible si hubiera una verdadera conexión con la empresa**, pero hoy por hoy no la hay: *"supuestamente la universidad es una cantera de investigadores. Luego, la universidad no puede absorber a toda esa gente. Tendría que haber mucha más relación con centros tecnológicos y que la universidad sea cantera para esos centros tecnológicos punteros. Eso sería vital. Posiblemente ya se empieza a encaminar esto así, pero actualmente esos centros tecnológicos se nutren de ingenieros pelados, que les conviene más que un doctor, pero eso tiene que ir cambiando poco a poco... Los programas de doctorado tienen que estar mucho más unidos al mundo laboral y empresarial. Mayor vinculación, para que las empresas conozcan el caldo de cultivo que hay en la universidad"* (Becario predoctoral UPNA. Proyectos e Ingeniería Rural). 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 el doctorado**. Incluso proponen una mayor financiación privada para los Master como ocurre en otros países.

<p><b>*** EL CASO ESPECÍFICO DE LAS BECAS PARA LA FORMACIÓN DE TECNÓLOGOS/AS</b></p>
--

A caballo entre la universidad y la empresa se encuentran las becas comúnmente conocidas como **becas para formación de "tecnólogos/as"**, con anterioridad denominadas "becas de Industria". Esta modalidad de ayudas financiada por el Gobierno de Navarra es gestionada por la Fundación Universidad-Sociedad<sup>79</sup>.

De acuerdo con la AJI, se trata de "becarios/as puros/as y duros/as" puesto que **quedan fuera del EPIF**, ya que su actividad investigadora o de formación tecnológica no está dirigida a la lectura de una tesis doctoral: *"no cotizan ni nada e*

---

<sup>79</sup> En el ámbito de la Universidad de Navarra, son gestionadas por la Fundación Universidad-Empresa.

*igual hay gente en laboratorios sobre todo, gente de tecnología de los alimentos, casi siempre hay uno, y seguramente están haciendo el mismo trabajo que el de los becarios predoctorales” (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI). Miembros de la AJI destacan que en conjunto son muchos, alrededor de 100 cada año, pero **al encontrarse dispersos/as no tienen poder asociativo ni reivindicativo:** “como están en distintos centros, están tan disgregados, no pertenecen a la Asociación y no tienen poder de unión de ni de queja común ni han tenido ningún problema sangrante que les una” (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).*

Aproximadamente, **la mitad se desarrollan en la UPNA en el seno de grupos de investigación** y la otra mitad en departamentos de I+D+i de empresas privadas o centros tecnológicos. En este apartado nos referiremos a las primeras ya que las segundas se incluyen en el apartado de becas conveniadas con las empresas.

La denominación “tecnólogos/as” no se corresponde exactamente con la percepción que algunos/as miembros de la AJI (que han disfrutado de este tipo de becas) tienen de esta figura: *“realizan más una ayuda, un trabajo técnico, que una investigación llevada a cabo por ellos, incluso ayudan a otros doctorandos...Son más bien técnicos de laboratorio” (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).*

Estos becarios y becarias llegan a la universidad *“con el pan debajo del brazo”*. Para la AJI, la facilidad para obtener becarios y becarias de estas características y el hecho de que sean subvencionados por el Gobierno de Navarra puede tener en algunos casos **efectos perversos:** *“como son gratis y son relativamente fáciles de conseguir, creo que están un poco en “tierra de nadie”, de no saber muy bien qué hacer con ellos, hacen un poco de ayuda, pero no es exactamente formación...Sí que al principio reciben una pequeña formación, pero luego hacen labores de laboratorio, terminan trabajando o para otro proyecto de investigación o para otro becario predoctoral, al que hacen una pequeña parte de su trabajo” (Asociación de Jóvenes Investigadores-AJI).* Por tanto, se podría estar dando en algunos casos una situación de **sobrecualificación** del/de la becario/a y de paralela **infracualificación de las actividades realizadas**, por lo que el objetivo de “formar tecnólogos/as en áreas de interés para Navarra” estaría en entredicho. Además, constituiría un **indicador de precariedad** de su situación.

Esta perspectiva contrasta con la experiencia de otros becarios y becarias que manifiestan haber realizado tareas cualificadas: *“buscar información y si había que hacer experiencia en planta piloto, todo lo que conlleva: trabajar en planta piloto, los análisis de textura, viscosidad...y luego pasarlo a Excel, SPSS...y luego un informe. O sea, lo que es investigación desde el principio hasta el final” (Becaria UPNA. Dpto. de Ciencias del Medio*

Natural). Incluso mencionan la posibilidad de adoptar iniciativas. En ocasiones, estos becarios y becarias desarrollan su propia línea de investigación dentro del proyecto en el que llevan a cabo su beca. A esto se añade la redacción de informes y la autoría de los mismos. Tomando en cuenta lo señalado, **el grado de especialización de la actividad y su potencialidad formativa podrían depender del grupo de investigación y del tutor o tutora.**

La **formación inicial** que reciben los becarios y becarias consiste en un curso sobre **innovación en la empresa** de 40 horas.<sup>80</sup> El curso se valora positivamente<sup>81</sup>, aunque en el caso de quienes desarrollan su actividad en grupos de investigación de la UPNA **no tiene que ver con la práctica**, orientada a la investigación (aunque sea innovadora) y no a la innovación en la empresa: *"con la práctica no tenía nada que ver, igual la gente que está en empresas que tienen innovación sí, pero yo que estoy en la Universidad...fui muy contenta y fue muy interesante, pero con mi práctica no tenía nada que ver"* (Becaria UPNA. Biología).

### **Condiciones de desarrollo de las becas...**

Estas becas están dotadas de 850 euros mensuales para el año 2007, **cuantía** que ha aumentado hasta los 1.000€ en el año 2008. Se trata de una de las becas mejor retribuidas del panorama estudiado, si exceptuamos las pre y postdoctorales, lo que constituye uno de sus **puntos fuertes**. En términos comparados, la cuantía de la beca es por tanto alta y así lo valoran los/as becarios/as. Sin embargo, se observa en ellos/as un **sentimiento ambivalente**: *"cuando sales (de la Facultad) lo que quieres es cobrar y te dicen: "dos años, una beca y ya empiezas a cobrar", que es todo lo que quieren los universitarios, salir y cobrar y dices: "estupendo", pero cuando ya llevas un tiempo y tienes unos años dices: "muy bien, tienes una beca y está muy bien porque vas cobrando, pero es que ni cotizas ni nada y puedes estar con becas no se cuántos años y todos esos años no has cotizado nada...Está bien por un lado, pero por otro no...Es que no te enteras, sales y todos supercontentos de poder cobrar, además un trabajo de biólogo es superdifícil de encontrar, entonces te presentan esta oportunidad y todos la cogemos"* (Becaria UPNA. Biología).

---

<sup>80</sup> La distribución de costes de la formación es la siguiente: de 400 € de coste total por cada parricipante, 325 son subvencionados por el Servicio Navarro de Empleo y por las empresas, los 75 restantes los paga el/la becario/a.

<sup>81</sup> Desde la Fundación se señala, sin embargo, el rechazo inicial de una parte de los/as estudiantes en prácticas a recibir esta formación.

Otro de los puntos fuertes de las becas desde el punto de vista de quienes las protagonizan es la **flexibilidad de horarios**. La elasticidad de horarios se considera como algo muy positivo, incluso como el único privilegio del que disponen los/as becarios/as: *"es una beca, no te van a exigir...no te cotizan y encima ¿qué?, ¿a pringar las 40 horas semanales?. Por mucho que cobres 1.000€ también tendremos que tener algún privilegio los becarios...y el único privilegio que podemos tener es el horario"* (Becaria Instituto de Agrobitecnología, bióloga). Sorprende, como ocurría en el caso de las becas predoctorales, que algunos/as becarios/as no sepan las horas que trabajan a la semana, ni las que tienen que trabajar de acuerdo con lo estipulado en las bases de la beca: *"no tengo ni idea, en el contrato no se si venía las horas, yo creo que no, lo que nos dijeron es que vengamos cuando estén ellos, para que nos enseñen..."* (Becaria Instituto de Agrobitecnología, bióloga).

La flexibilidad de horarios en la universidad tiene que ver con la ya mencionada dificultad para ajustar a un horario delimitado la investigación, especialmente la experimental<sup>82</sup>.

### **Planificación de la actividad y establecimiento de objetivos...**

Con las becas que se desarrollan en la Universidad, la Fundación Universidad-Sociedad lleva a cabo el mismo proceso de seguimiento diseñado para las empresas (*ver apartado de becas conveniadas*), a pesar de topar con el rechazo de algunos grupos de investigación a que su actividad sea "controlada".

Más allá de esta supervisión general, nuevamente el déficit de planificación de la actividad y la indefinición de las funciones de la figura del/de la tutor/a, dan lugar a **actividades estructuradas que coexisten con otras que adolecen de una estructura bien planificada**, de modo que en algunos casos, los/as becarios/as se encuentran con una falta de planificación de su actividad y con una formación irregular: *"eso lo he tenido que desarrollar yo con el tiempo, a base de preguntar y de insistir a mi tutora. Es que mi jefa es así, tiene mil millones de cosas y te dice igual una y se le pasa...o se acuerda a los dos meses. Yo siempre digo que para trabajar un día yo, tenía que estar detrás de ella tres, porque sino, igual me decía: "busca información" y me tenía dos semanas, hasta que yo me hartaba ya de buscar papers y decía: "¿pero esto para qué?. Y entonces, me decía ella: "es que quiero hacer no se qué...Entonces, ese día yo decía "¡ah!, vale"* (Becaria UPNA, bióloga).

---

<sup>82</sup> El total de estas becas desarrolladas en la universidad tienen lugar en grupos de investigación relacionados con la ingeniería industrial, de telecomunicación y agrónoma.

En otras ocasiones, por el contrario, desde el principio el becario o becaria toma el relevo de quien ocupaba su puesto con anterioridad, quien le explica las tareas a realizar, y cuenta con información sobre el proyecto de investigación en el que se inserta, folletos, etc. *"me dieron un folleto con todo bien explicado, con sus objetivos, el método, resultados, todo lo que han hecho, lo que quieren hacer, paso por paso, y que no hay ningún problema, si tienes algún problema te lo explican muy bien"* (Becaria Instituto de Agrobiotecnología, bióloga).

En este sentido, las personas becadas consideran que **es necesario un plan de actividades a seguir** en el seno del proyecto de investigación en el que llevan a cabo su beca, así como establecer y delimitar *"una línea de trabajo sobre qué estamos haciendo, para qué lo estamos haciendo...para ver lo que a mi me ha costado tiempo ver: el proyecto en conjunto, y por qué hacemos las cosas y para qué, eso desde el principio, en qué consiste el proyecto [...] Se lo diré a mi tutora, si viene otro becario que le haga un planning, porque es que te vuelves loco...para mi fue un choque muy grande"* (Becaria UPNA, bióloga).

También consideran que **la figura del tutor o tutora tendría que estar más definida y su dedicación más ajustada al desarrollo adecuado de la beca**: *"no mayor dedicación, porque no va a estar todo el día contigo, sino mejor dedicación: había cosas que yo no sabía hacer y tenía que estar a expensas de que me dijera: "esto se hace así", que si me lo dice una vez, ya no hace falta más, pero ¡que va!, había que ir a buscarla porque empezaba a hacer una cosa, le llamaban...se iba..."* (Becaria UPNA, bióloga).

Respecto a la **evaluación**, hay que decir que las becas duran un año, renovable por otro. La evaluación se hace al final de los dos años o antes si se renuncia a la beca. La Fundación lleva a cabo una evaluación intermedia a través de cuestionarios.

### **¿Formación o actividad laboral?...**

Para establecer el carácter predominante de la actividad que realizan este tipo de jóvenes becarios/as, hemos tratado de conocer dónde ponen ellos/as el límite. A continuación presentamos un extracto literal que ejemplifica su perspectiva: *"una vez que lo has llevado a la práctica una vez, ya no estás aprendiendo, ya lo sabes, estás trabajando. Ahí podría estar la diferencia, cuando me lo enseñan, estoy aprendiendo, si lo tengo que repetir todos los días, ya es actividad laboral"* (Becaria UPNA, bióloga).

Más allá de establecer las diferencias entre beca y trabajo, algunos/as participantes en las entrevistas afirman con claridad que el problema no es que sus funciones incluyan la realización de tareas productivas, puesto que la actividad laboral no está reñida con el carácter esencialmente formativo de la beca. Para ellos y ellas, **el límite se situaría no en el desarrollo de actividad laboral, sino en el abuso:** *"aprendo y luego pongo en práctica lo que he aprendido. Yo no creo que esté mal, mientras no se abuse, ni el tutor ni el becario"* (Becaria UPNA. Ciencias del Medio Natural).

Independientemente de lo apuntado, los becarios y becarias manifiestan que **el contenido de las tareas realizadas podría constituir un puesto de trabajo:** *"¿que se podía haber pagado a una persona por hacer lo mismo que estaba haciendo yo?, ¿que se asemeja a un puesto de trabajo?. Sí, pero yo creo que todas las becas. A fin de cuentas, la mejor forma de que aprendas algo es que trabajes"* (Becaria UPNA, bióloga).

Respecto a la **disyuntiva entre beca o contrato**, consideran que **la elevada cuantía de la beca justificaría algún tipo de cotización:** *"es una beca, pero yo creo que por ese dinero sí que te tendrían que dejar cotizar algo"* (Becaria. Instituto de Agrobiotecnología). No se aprecia una opinión muy formada ni un discurso reivindicativo, pero sí la **necesidad** de algún tipo **de seguridad laboral** al finalizar el periodo becado. Para quienes llevan poco tiempo disfrutando de la beca, ésta representa una forma de obtener dinero tras los estudios, algo que resulta muy gratificante, máxime en algunas titulaciones en las que resulta especialmente complicado obtener un empleo. A medida que se prolonga la situación de desprotección social, va apareciendo una mayor necesidad de seguridad y más argumentos a favor de que las becas se traduzcan en un contrato de trabajo.

### **Utilidad en términos formativos y laborales...**

Los/as becarios/as distinguen claramente la formación que obtienen a través de las becas y la que obtienen en la universidad, y las consideran complementarias: *"es que la formación de la universidad es otro mundo. Es que en la universidad hay muchos conceptos que se quedan en conceptos. Están bien estas becas, porque los llevas a la práctica"* (Becaria UPNA. Ciencias del Medio Natural). Como veremos en el apartado relativo a becas conveniadas, **las becas y prácticas becadas vienen a cubrir lagunas de formación práctica con las que se titulan los/as universitarios/as en nuestro país.**

Hay que tener en cuenta el aprendizaje práctico que proporcionan las becas de formación de tecnólogos/as que depende del ámbito concreto con el que se asocien; pero parece resultar de utilidad para la incorporación en el mercado laboral, ya que generalmente se relaciona con **aspectos innovadores que pueden ser aplicables en el mercado laboral y atractivos para algunos sectores de producción** como la industria agroalimentaria o las energías renovables.

En este sentido, los/as becarios/as indican que la beca en el seno de una empresa hubiera aumentado las posibilidades de acceder a un trabajo en ella, sin embargo, dar continuidad a su beca con un trabajo en la universidad es mucho más difícil: *"continuidad no te pueden dar y mucho menos en la universidad. Si hubiera sido en una empresa, hay más posibilidades de quedarte, pero en la Universidad Pública no te vas a quedar de ninguna manera. Eso lleva su proceso de doctorado..."* (Becaria UPNA, bióloga).

Para concluir este apartado, señalaremos que se vislumbran **dos ejes argumentativos** bien diferentes:

a) el centrado en la ausencia de contrato y en el peligro de realización de tareas infracualificadas, tareas más de apoyo a la investigación que propias de expertos/as en nuevas tecnologías. Desde la perspectiva de la AJI, la situación de los/as poseedores/as de becas de formación de tecnólogos/as es desventajosa respecto a la situación de quienes cuentan con ayudas predoctorales, circunstancia que da lugar a un **agravio comparativo**.

b) el segundo eje de argumentación se asocia a la elevada cuantía de las becas, a las posibilidades formativas que ofrecen, así como a la flexibilidad de horarios que permite el medio universitario.

Ambas líneas de argumentación son extrapolables a la práctica totalidad de las modalidades de becas contempladas en el presente proyecto de investigación. **Todas las becas tienen fortalezas y debilidades**, en un contexto de dificultad para obtener un empleo ajustado a la formación de los y las jóvenes universitarios/as, hay **becarios/as que centran su experiencia en las ventajas** mientras que **otros/as**, conscientes de que están preparados/as para un empleo cualificado y en condiciones laborales dignas, **lo hacen alrededor de las desventajas**.

## 7.2.2. El ámbito de la empresa privada.

### A. BECAS CONVENIADAS EN EMPRESAS

Durante los últimos años, las prácticas conveniadas con empresas privadas se han convertido en una vía de inserción en el mercado de trabajo para jóvenes navarros/as con estudios universitarios. Las prácticas becadas para titulados/as y estudiantes tienen una importante presencia entre el alumnado de la UPNA.

#### **PRÁCTICAS VOLUNTARIAS, PERO NECESARIAS**

En términos generales, las prácticas vienen a cumplir un objetivo principal que consiste en aprender una serie de **destrezas que son necesarias para el desempeño laboral, pero que no se pueden aprender mediante un método tradicional en el aula**. Los *practicum* (*prácticas obligatorias en empresas que se encuentran dentro del programa docente de cada titulación*) cuando están bien desarrollados paliar el 90 o 95% de estas necesidades, de acuerdo con el responsable del Servicio de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad, lo que hace innecesarias las prácticas voluntarias. Sin embargo, pocas titulaciones cuentan con prácticas obligatorias en sus planes de estudios. Las prácticas conveniadas en empresas, en este sentido, representan un *"complemento voluntario del alumno para alcanzar un conocimiento más amplio necesario para el desempeño de su profesión"* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA). **No son imprescindibles para la obtención del título, pero sí para el desempeño de las diferentes funciones profesionales.**

Varios estudios a nivel nacional y regional coinciden en que el/la titulado/a universitario/a tiene una serie de **activos**: formación técnica, formación teórica y capacidad de esfuerzo. Sus **deficiencias formativas** tienen que ver con competencias transversales a las titulaciones de las que los/as universitarios/as carecen: **idiomas, habilidades profesionales de comunicación, trabajo en equipo o liderazgo**. Las empresas detectan estos déficits: *"es difícil encontrar gente con buen nivel de inglés"* (Responsable de RR.HH. Empresa del Sector de Automoción), que en ocasiones es el idioma oficial de la compañía. También se percibe la **carencia de formación práctica**: *"vienen con mucho conocimiento teórico y poco práctico"*, que sin embargo, compensan con una gran **adaptabilidad y capacidad de aprendizaje**: *"no es problema, es gente muy adaptable y que aprende rápido. Es gente joven con*

*ganas de trabajar, con lo cual a partir de ahí tienes mucho ganado, falta experiencia, evidentemente, a veces pueden faltar maneras, en según qué cosas, pero es gente que aprende muy rápido”* (Responsable de RR.HH. Empresa del Sector de Automoción).

El aprendizaje basado en el trabajo en equipo no es una metodología generalizada en la universidad española. La formación tampoco se basa en la defensa pública de trabajos que impliquen el desarrollo de dotes comunicativas, transmisión clara y argumentada de ideas, respondiendo a preguntas y alegaciones o teniendo que convencer a un auditorio. A la hora del desempeño de un trabajo, estas habilidades son más relevantes incluso que el propio conocimiento técnico, en opinión de representantes de la Fundación, por lo que **la función que están cumpliendo las prácticas conveniadas resulta clave** en la actualidad.

Su principal limitación consiste en que en unos meses no se pueden obtener las habilidades que no se han trabajado durante años, pero los logros alcanzados son notables, tal y como señalan en la Fundación. Las prácticas permiten conocer *in situ* cómo despliegan estas habilidades otros/as miembros del entorno empresarial. La posición de los becarios y becarias dentro de una empresa representa una posición privilegiada que permite observar cómo se relacionan los/as trabajadores/as, cómo se negocia, comportamientos en reuniones, etc; en definitiva, ser testigos de qué hacen otros desde una cierta distancia, sin la responsabilidad de tener que intervenir.

Las prácticas permiten también conocer los puestos de trabajo en los que luego van a desarrollar su actividad laboral; suponen un **primer contacto con el mundo laboral**: *“yo lo que buscaba era empezar a introducirme en el mercado laboral, empezar a rellenar mi currículum, de alguna manera”* (Becaria LADE). En este sentido, las prácticas becadas actúan como **punto entre el campus y la empresa**: *“yo salgo con LADE y no digo “¡salgo, soy licenciada!”. No, sales licenciada, pero con pocos conocimientos de lo que es realmente la vida del trabajo. Entonces, tienes que tratar meterte en la vida de una empresa para intentar empezar a aprender. Yo me metí aquí para intentar aprender, [...] porque ya tener esa base en tu curriculum de que ya has trabajado 6 meses, que ya has empezado a trabajar, pues es como una especie de enlace de tu carrera al trabajo”* (Becaria LADE).

En este sentido, desde la Fundación consideran que la universidad se tiene que abrir a la sociedad y la sociedad a la universidad: *“la universidad ha estado muchos años en un bunker y las empresas han estado al otro lado. En la universidad que venga alguien de fuera a decirnos que sabe mucho de algo no se acepta de buen grado...Las empresas no siempre tienen la razón, pero hay que escucharles”* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA). **En la mejora de las relaciones con la**

**sociedad queda todavía mucho por hacer.** Las prácticas voluntarias podrían representar una herramienta para canalizar la relación entre profesores/as de la Universidad y profesionales de la empresa: *"podría ser muy interesante, un trasvase de información, una línea de conocimiento, de futuras transferencias..."* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA), pero no hay apenas comunicación entre el/la tutor/a de la empresa y el/la profesor/a responsable de la práctica, lo que se considera como una **deficiencia del modelo**.

El denominado "proceso de Bolonia" se plantea como un **horizonte esperanzador**. El cambio en los métodos de aprendizaje que propone la reforma y la creación del EEES puede mejorar el déficit de habilidades de las personas tituladas universitarias y el aislamiento actual de la universidad frente a las necesidades de la sociedad y del ámbito productivo.

## **REGULACIÓN**

Las prácticas en empresas se encuentran reguladas por un **Convenio de Colaboración**, firmado por representantes legales de la UPNA, la Fundación (como entidad gestora) y la empresa en cuestión, que estipula las condiciones generales en las que tienen que desarrollarse: las prácticas tienen que ser cualificadas, planificadas, con un plan formativo, los/as becarios/as no pueden sustituir a personas trabajadoras de la empresa, etc. La Fundación Universidad-Sociedad posee una bolsa formada por más de 300 de empresas colaboradoras.

Tras la captación de las empresas<sup>83</sup>, la firma del convenio marco (marco regulador de referencia) y la difusión de información, se procede a la selección de candidatos/as y al ajuste de perfiles, tras los cuales se lleva a cabo una preselección y una posterior selección del candidato o candidata más adecuado/a por parte de la empresa. Una vez concluido este proceso, la práctica concreta se encuentra regulada por un **convenio específico** con la empresa, en el que se especifica el marco concreto en las que se va a realizar la beca.

---

<sup>83</sup> La Fundación es un servicio proactivo que hace visitas a las empresas buscando candidatos y candidatas. Una de las cuatro empleadas del Programa de Prácticas se ocupa de hacer estos contactos. Se hacen más de 1.000 visitas al año. Hay también empresas que contactan con la Fundación a través de su página Web, a través del profesorado e incluso alumnos/as que se buscan su propia práctica.

De acuerdo con la información ofrecida por la Fundación, el convenio es muy *"estricto en funciones, en tutorización, en que los horarios sean compatibles con la formación que paralelamente está llevando el becario, que en la composición de horas totales de la práctica tenga cabida un buen porcentaje de formación. En el caso de los licenciados se pone "cuántas horas va a estar con el tutor y haciendo qué". Respecto a los horarios se establece el máximo de horas de duración de la jornada del becario: 20, 30 horas, jornada completa...siempre con respecto al calendario de la empresa...Nunca podrán superar el calendario de la empresa"* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA).

### **CONDICIONES DE DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS**

Los y las estudiantes tienen una cobertura de **seguro escolar** más una **póliza de seguros suplementaria** que les cubre accidentes, incluyendo accidentes *in itinere* (gastos sanitarios, fallecimiento e invalidez). Los/as titulados/as, por su parte, cuentan con un **seguro de responsabilidad civil y accidentes**.

En lo que respecta a la **cuantía**, la retribución económica que perciben los y las estudiantes y titulados/as de la UPNA queda establecida en el convenio y varía de unos casos a otros. Tal y como hemos señalado con anterioridad, las becas de Innovación equivalen a 1.000€ mensuales (aunque esta cantidad ha permanecido invariable en 850€ durante varios años). Otras becas, están dotadas de cuantías bastante menores (800 €, 720€...). Las personas responsables de la Fundación entienden que la compensación económica que percibe el becario o becaria es relativa, puesto que no se trata de un trabajo sino de una actividad orientada a la formación: *"una beca puede ser muy importante con 100 € al mes y otra puede ser horrible con 1.000€ al mes porque el beneficio principal de la estancia no es el económico, sino que es el formativo. Si vas a un departamento de I+D de una empresa que está trabajando en algo muy innovador y te pagan un viaje a la feria de no sé dónde y te llevan a la planta de Londres y está el tutor contigo y te deja hacer muchas cosas y, luego, sólo te puede pagar 100€, esa persona igual ha obtenido una formación que si hubiera que cuantificarla, pues valorable en 18.000€. ¿Cuánto supondría hacer un Máster de Energías Renovables con el principal ingeniero de Acciona y viendo el proyecto tal?. Pues, igual vale 18.000€. Sin embargo, una práctica que te están pagando mucho dinero y te están intentando utilizar como mano de obra, pues, igual te llevas 10.000€ pero la formación que has recibido, pues igual es valorable sólo en 2.000€"* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA).

El tema económico es controvertido. Hay profesores y profesoras en la Universidad que consideran que las prácticas no deberían ser becadas y hay becarios y becarias que centran su actividad en la compensación pecuniaria. Desde la Fundación consideran positivo que las prácticas tengan un coste para las empresas (que sufragan también una parte de la formación inicial y la gestión de las becas) porque las valoran y las preparan más. Respecto a la segunda perspectiva, desde esta entidad gestora señalan que se nos olvida que no estamos en el ámbito laboral, por eso tendemos a pensar en términos de salario, pero nos encontramos en un espacio formativo en el que **la cuantía se tiene que considerar en términos relativos y en función de la calidad del aprendizaje conseguido.**

Respecto al establecimiento de **horarios**, se deja en manos de las partes, que acuerdan lo más conveniente. Las **vacaciones** no están reguladas en el convenio, se pactan también con la empresa. Esta estrategia abierta de negociación de horarios y vacaciones tiene sus ventajas e inconvenientes: permite a ambas partes ajustarlas a sus respectivas necesidades, pero al mismo tiempo abre la puerta a un margen de abuso mayor. De este modo, las personas becadas pueden encontrarse con empresas que no respetan lo acordado: *"he tenido dos días de vacaciones en 6 meses, ¡y porque los he pedido!"* (Becaria, Economía). Las **horas extras** están prohibidas en el marco de las becas, pero en algunas ocasiones las empresas tampoco observan esta prohibición.

¿Qué ocurre con las **"bajas laborales"**?. No existen como tales porque no hay situación de "alta", pero una gripe en invierno o cualquier otra dolencia o enfermedad pueden afectar al becario o becaria. Si se trata de periodos cortos, se comunica la situación al tutor o tutora y el cobro de la cantidad estipulada se mantiene. Como no se establece exactamente el número de horas diarias, sino el cómputo total, el/la becario/a puede recuperar ese tiempo cuando se reincorpora a la empresa. Si la situación se prolonga, puede resultar conveniente finalizar la práctica o suspender el convenio temporalmente.

### **LA FIGURA DEL TUTOR O TUTORA**

Es el referente, el mentor o mentora con experiencia en la empresa, la persona encargada de planificar las tareas de formación (generalmente), de verificar que esas tareas se cumplen. Es también la persona encargada del seguimiento de la beca dentro de la empresa.

A veces, los/as profesores/as de la Universidad tienen temores acerca de en manos de quién ponen la formación de sus alumnos y alumnas. Desde la Fundación se considera necesaria una **formación del/de la tutor/a** para que tenga claro qué es lo que se espera de él o ella, pero más allá de estas indicaciones precisas *"hay que dejar hacer a las empresas"*. En este sentido, no consideran conveniente sistematizar al detalle las tareas a realizar: *"hay que verificar que las condiciones son las adecuadas, hay que controlar, verificar que no son trabajadores mal pagados, trabajadores encubiertos, aquel becario fotocopista, que yo creo que no existe, pero no se puede tratar de sistematizar lo que tiene que enseñar la empresa cada día. Hay que planificar lo fundamental y luego dejar a la empresa que haga, que enseñe."*

El/la tutor/a es la figura responsable de la formación en el seno de la empresa, pero a veces esta persona es el/la gerente o la persona responsable de un departamento y no la persona o personas que trabaja/n en el día a día con el/la becario/a: *"te ponen como tutor al gerente de la empresa, que es la persona que menos te enseña. Quienes me enseñaron fueron mis compañeras de trabajo. Él me enseñó un poco la empresa: "es una empresa pequeña, esto es lo que puedes aprender...", pero no me enseñó absolutamente nada. En ningún momento me marcaron lo que iba a hacer, me enseñaron mis compañeras, pero ellas ya tenían bastante trabajo como para tener que enseñarme a mí"* (Becaria LADE).

### **FORMACIÓN: PLANIFICACIÓN VS IMPROVISACIÓN**

Todo el alumnado que quiere hacer prácticas en empresas recibe una **formación inicial obligatoria**<sup>84</sup> alrededor del convenio que se establece con la empresa, condiciones de desarrollo de la práctica, derechos como becario/a, etc. Se trata de información para que *"estés informada y la empresa no pueda utilizarte"* (Becaria LADE). Esta formación resulta útil para el alumnado porque se trata de cuestiones "importantes" para ellos y ellas que con frecuencia desconocen.

Una vez dentro de la empresa, la formación que recibe la persona becada suele ser la que recibe el personal de la misma. En el medio empresarial la formación está generalmente planificada y tiene que ver con el propio sistema de gestión utilizado en la empresa, que permite, una vez establecidas las tareas y funciones a realizar, conocer con claridad la capacitación necesaria para el

---

<sup>84</sup> Además de la que reciben los becarios y becarias de formación en nuevas tecnologías ya indicada con anterioridad.

desempeño de cada una de ellas y los pasos a seguir. Es lo que se denomina "*matrices de cualificación*". A continuación, lo que hacen es **adaptar las exigencias del puesto de trabajo normal a la condición de becario/a**. Este modelo de trabajo parece ser generalizado, aunque el nivel de formalización del mismo puede variar de unas empresas a otras. La descripción de puesto de trabajo, cualificación para ese puesto, pasos a seguir, es algo básico en las empresas a partir de cierto número de personas empleadas.

Las tareas realizadas por las personas beneficiarias de las becas son muy variadas, dependiendo del departamento de la empresa en el que se ubiquen, pueden estar ayudando a analizar y solucionar problemas de calidad (departamento de calidad); cómo se hace un contrato, cómo funciona un programa de nómina (departamento de RR.HH.), etc. Son **tareas con una responsabilidad limitada y con supervisión, pero cualificadas**.

En el caso de que la beca no sea realmente formativa, existen **mecanismos para rescindir el convenio** que establecen las partes: "*la Fundación siempre te dice que aunque tengas un contrato de 6 meses en el momento en que tú veas que esa práctica no está siendo constructiva, puedes dejarla en el momento que tú quieras. Aunque tú tengas un contrato, en ese contrato consta que tú vas a aprender algo, en el momento en que tú consideras que no estás aprendiendo, puedes rescindirlo. En ese caso, si que tienes todas las ventajas tanto de la Fundación como del contrato*" (Becaria LADE).

### **CONTROL, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

Las becas conveniadas son **el tipo de becas que cuenta con mayor supervisión y control de la actividad** de las contempladas en este informe. 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 Universidad-Sociedad. Este esfuerzo organizativo y de seguimiento hace que nos encontremos ante el **modelo de beca o práctica becada con mayor nivel satisfacción y mejores resultados** a nivel nacional, y Navarra no es una excepción. Esto no impide que la **representación social negativa sobre las becas** se extienda a esta modalidad también, lo que conlleva algunas reticencias entre el alumnado: "*hay demasiada mala fama de las becas, muchos alumnos van a las prácticas como van al matadero, muchos tutores están dando mensajes negativos a los alumnos tutelados y los padres desconfían, y sin embargo la*

*gente se mata por hacer un Master de no se cuanto dinero”* (Representante de la Fundación Universidad-Sociedad. UPNA).

La Fundación contacta con el alumnado una o dos veces durante las prácticas, además de poner un teléfono a su disposición en el que pueden verter sus quejas o dificultades. Hacen también una pequeña encuesta por Internet. Al final de la práctica se lleva a cabo una entrevista en la que se utiliza un formulario que incluye la evaluación de horarios, funciones, condiciones de estancia, qué se ha aprendido, etc. También se manda un cuestionario a cada tutor/a para evaluar al becario o becaria: habilidades que ha desarrollado, etc.

Los avances formativos se miden mediante una autoevaluación, por tanto son avances autopercebidos, no se utilizan indicadores objetivos. Existen programas más exhaustivos de evaluación continua, pero se considera que depurar las empresas que no son adecuadas, pactar bien las condiciones y delimitar la práctica en el tiempo son **mecanismos suficientes para garantizar el correcto funcionamiento de esta figura formativa.**

### **EL LÍMITE ENTRE LO FORMATIVO Y LO LABORAL**

Las actividades de los/as becarios/as tienen una parte de **aprendizaje** y otra de **desempeño autónomo de actividades**: *“el alumno cuando va a una empresa tiene que hacer formación y luego aplicar esa formación en un trabajo”* (Responsable del Servicio de Empleo. Fundación Universidad-Sociedad UPNA). En este punto, la perspectiva de la Fundación coincide con la de los Sindicatos, que consideran que **formación y trabajo son realidades indisociables** cuando se llevan a cabo en el entorno de la empresa.

No se puede exigir a la empresa que la persona becada no deje ningún residuo de beneficio. El límite entre la actividad formativa y la actividad productiva hay que establecerlo, por un lado, antes de comenzar el desarrollo de la beca: diseñando adecuadamente los programas de prácticas en empresas, definiendo bien los objetivos formativos y planificando la duración de la práctica en función de éstos. En este sentido, el **establecimiento de objetivos formativos claros** y el **ajuste de la duración de la práctica** (dimensión temporal) se pueden utilizar como **mecanismos para no traspasar la línea divisoria entre lo formativo y lo laboral**. Un objetivo sencillo requiere poco tiempo, pero un objetivo más complejo precisaría de un periodo mayor. De acuerdo con la Fundación *“los*

*programas formativos muy cortos son inviables para las empresas, entre tres meses y seis meses están muy bien, a partir de seis meses hay que analizarlos”.*

Por otro lado, los límites se establecen también durante el transcurso de la beca: **tutorizando correctamente** la actividad, **impidiendo que el/la becario o becaria ocupe un puesto de trabajo**, que sustituya a trabajadores/as en verano u otros periodos vacacionales y **evitando que dé más de lo que recibe**: *“en el momento en el que el becario da más de lo que recibe, eso es trabajo”* (Representante de la Fundación Universidad-Sociedad. UPNA). Otro mecanismo legal es la **Inspección de Trabajo**.

El objetivo fundamental de las becas es la formación, pero 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. Sin embargo, **el reto es convertir el riesgo en oportunidad**.

El proceso de selección, de información y formación del que son objeto las empresas con las que trabaja la Fundación es clave porque deja claro qué representa la figura del becario o becaria, dónde radican sus potencialidades para la empresa, pero también las reglas del juego, que no se pueden transgredir.

Por este motivo las empresas participantes en las prácticas conveniadas son conscientes de que *“hay que asumir que tienes un becario, hay que asumir que no le puedes dar una responsabilidad por encima de lo que es, no va a tomar decisiones, pero sí tiene que tener su parcela, su parcela de autonomía para aprender, siempre con una supervisión. Es decir, darle una autonomía, aunque la responsabilidad la asumas tú. La cuestión es que el becario esté haciendo un trabajo que le aporte, sin exigirle más. Yo creo que lo importante es que esa persona al final se de cuenta de que ha aprendido, está preparada ya para dar el salto a la vida laboral. Es complicado, pero no se puede caer ni en un extremo ni en otro: ni que el becario haga nada, ni que el becario haga todo. En ese juego hay que estar un poquito pendiente. El becario tiene que aprender, pero para aprender tienes que dejarle una cierta autonomía para hacer unas funciones que determines. La clave está en determinar qué funciones va a desarrollar esa persona: un apoyo al departamento en qué se traduce. No puede estar viendo, tiene que estar viendo y haciendo conjuntamente con otra persona”* (Economista. Empresa del Sector de Automoción).

**No se trata de deslindar formación y trabajo, sino de contemplar la formación en el propio trabajo**, una “formación en el medio laboral”. De hecho existe un término: “formación experiencial” que expresa esta idea. ¿Se puede aprender a trabajar sin ejercer un trabajo?, ¿se puede aprender a torear desde la barrera?. La respuesta es “no”.

## INTERCAMBIO ENTRE EL/LA BECARIO/A Y LA EMPRESA

Las empresas consideran las prácticas becadas como una fórmula satisfactoria. Son utilizadas como **estrategia de captación de talento y mecanismo de selección**: *"nos hemos dado cuenta de que las becas son algo que nos viene muy bien a nosotros y también a esa persona. Estás desarrollando profesionalmente a esa persona y muchas veces es la **puerta de entrada a la empresa** si las cosas salen bien...No siempre tenemos la oportunidad, depende de las circunstancias, de que se genere un puesto de trabajo, que haya un hueco, pero si hay una vacante, la persona puede optar y siempre vamos a optar a la persona que está dentro antes que por una persona desconocida. Siempre que podemos y ha habido la ocasión, nos lo quedamos. [...] Entonces, a veces, nos ha servido para contratar gente buenísima [...]". Lo hacemos por una parte porque creemos que es bueno tener gente que nos va a ayudar y porque creemos que es también una manera de conocer gente válida de cara a un futuro. Yo creo que es algo que nos aporta a todos, pero como empresa nosotros también sacamos un provecho"* (Economista. Empresa del Sector de Automoción). Y esto es lícito, la cuestión es **que las prácticas sean beneficiosas para todas las partes implicadas**.

Por otro lado, la empresa también **capta conocimiento**, aprende técnicas nuevas en las que los y las estudiantes o egresados/as se han formado. Otros elementos que aportan los becarios y becarias a las compañías son un **capital humano formado** "muy interesante", con nuevas ideas, nuevas perspectivas, fresca, con una actitud que se traduce en muchas ganas de aprender y que es altamente valorada en el ámbito empresarial: *"una visión desde fuera de cosas que tú das por hecho y el becario que viene de fuera te dice ¿y esto por qué es así? y te obliga a replantearte algunos temas. Te aporta a veces una visión nueva o más joven u otras formas de hacer las cosas, son gente con una formación y que igual tienen otra manera de trabajar...Te aportan sobre todo ideas, sugerencias, es gente con muchas ganas, que eso siempre es bueno, te aportan fresca...Sobre todo, yo creo que es la actitud con la que vienen, que te aporta bastante"* (Economista. Empresa del Sector de Automoción)

Al establecerse el perfil de la beca se trata de que la formación satisfaga las necesidades a la persona becada y a la empresa: *"un ingeniero que desarrolla su beca en el departamento de ingeniería, tiene una formación relacionada con su titulación y con las necesidades del departamento"* (Responsable de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA).

Al inicio de la práctica becada, se establece lo que el becario o becaria va a aprender y lo que va a hacer en la empresa para que **ambas partes salgan beneficiadas**: *"de manera que la persona tras la beca haya aprendido y nos haya aportado a la empresa. Es decir, es un intercambio mutuo"* (Responsable de RR.HH. Empresa del Sector de Automoción). No sería realista pensar que una beca puede ser únicamente

formativa y habría que tratar de evitar que las becas fueran una actividad fundamentalmente laboral; pero entremedio de ambos extremos lo interesante es que ambas partes obtengan algún provecho. Si no hubiera beneficio por parte de la empresa, ninguna estaría dispuesta a colaborar en estos programas.

### **UTILIDAD FORMATIVA Y PARA LA INCORPORACIÓN 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:**

(1) **formación específica práctica**

(2) adquisición de las **habilidades transversales** (trabajo en equipo, liderazgo...) que demanda el desempeño del trabajo.

Las prácticas voluntarias suponen "*aterrizar en el mundo real*" (Responsable de RR.HH. Empresa del Sector de Automoción). El propio **proceso de selección** del que son objeto las personas candidatas por parte de las empresas supone un aprendizaje de cara al acceso al mercado laboral ya que implica el ajuste del perfil, la preparación de una entrevista, etc.

La situación de crisis que atraviesa la economía pone en peligro la inserción de los becarios y becarias, según responsables de la Fundación Universidad-Sociedad. Pero uno de los retos más importantes de las becas en los últimos años ha sido no el empleo, sino el **empleo de calidad y la "inserción sostenible"**<sup>85</sup>.

De acuerdo con la misma fuente, hay quien considera las prácticas "como un Master", porque posteriormente han obtenido contratos y en empresas punteras. De modo que las prácticas han servido de **periodo de prueba**, tras el cual se han conseguido contratos de calidad incluso en la misma compañía. Los becarios y becarias permanecen durante meses en "un escaparate muy bueno" por lo que las prácticas en empresas se convierten en "*instrumentos de inserción potentes*" (Responsable de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad de la UPNA). Este es

---

<sup>85</sup> En el 2009 se va a llevar a cabo una evaluación de los/as becarios/as que han pasado por la Fundación desde 2005, que es el momento en el que se inicia la evaluación de las prácticas, para conocer dónde están trabajando y analizar no sólo la inserción inicial, sino dónde están a los cuatro años.

precisamente uno de los principales puntos fuertes de las becas conveniadas, sobre todo en el caso de egresados, la tasa de inserción laboral tras la realización de la práctica es cercana al 80%. Este indicador permite afirmar sin lugar a duda la **utilidad y adecuación de las becas conveniadas con empresas como vía de incorporación al mercado laboral de los jóvenes titulados navarros.**

Las prácticas representan también un **periodo de experiencia en el medio laboral**. Se pretende que los becarios y becarias realicen **tareas no muy complejas**, pero que al mismo tiempo tengan una **visión de conjunto** de los departamentos en los que se insertan y de lo que se hace en ellos: *“si has estado un año entero en finanzas, además de estar ayudando en temas sencillos, has visto todo el proceso de finanzas o si has estado en recursos humanos, evidentemente no has estado negociando un convenio, pero quizás has estado presente en muchas reuniones o sabes desde que llega una persona a la empresa qué hay que hacer, cómo hay que atenderla, qué pasos se siguen”* (Responsable de RR.HH. Empresa del Sector de Automoción).

La experiencia adquirida en prácticas se suele valorar en los procesos de selección de personal de las empresas. Las prácticas son elementos que enriquecen el *curriculum* y que son consideradas como “un plus” en el medio empresarial.

A pesar de todos los elementos positivos señalados y de los controles existentes, sigue habiendo factores que actúan en contra del logro de objetivos formativos. La crisis económica, el exceso de trabajo u otras circunstancias concretas que afectan a las empresas actúan como **obstáculos para el aprendizaje** de los/as becarios/as: *“yo creo que no he llegado a aprender porque el trabajo era tal que no les daba tiempo a enseñarme a mi, ni a mi me daba tiempo a aprender otra cosa. Ha sido cuestión de cantidad de trabajo. Si hubiera habido otra persona para hacer los temas de papeleo o menos importantes, yo quizá podría haber aprendido a hacer asientos contables, administración...algo más relacionado con mi licenciatura”* (Becaria LADE).

En estos casos, la actividad desempeñada puede no ser suficientemente cualificada en relación con la formación del/de la estudiante o titulado/a: *“yo hacía cosas que las podía hacer alguien con un bachillerato: ordenar albaranes, ordenar facturas, sumar cantidades, sumar dinero, cosas muy básicas, administración, pero que no llegaba siquiera a contabilizar o cosas más interesantes. Era sobre todo ordenar papeles, y hacer una licenciatura para ordenar papeles no era algo que me emocionara”* (Becaria LADE).

La realización de actividades no cualificadas hace que algunos/as universitarios/as rescindan el convenio o no lo renueven porque consideran que

pueden desempeñar trabajos más acordes con su formación. Su biografía formativa les lleva a ser más ambiciosos/as y a tener **expectativas laborales elevadas**: *"valemus para mucho más, hay que aspirar alto y luego si hace falta ya iremos bajando"* (Becaria Economía). Frente a jóvenes sin formación que no aspiran a empleos cualificados, la cualificación de los/as universitarios/as les coloca en una posición de ventaja, de manera que pueden permitirse renunciar a una beca escasamente instructiva en pos de un trabajo especializado y convenientemente remunerado.

## B. BECAS UNILATERALES OFERTADAS POR LA EMPRESA

Si colocáramos las becas en un *continuum* respecto a su regulación y su visibilidad a los ojos de la sociedad, las ofertadas por las empresas se encontrarían en el polo más negativo. Este tipo de becas y de becarios/as constituye sin duda **la realidad más invisible** del panorama general analizado en este informe. Ante la existencia de un **vacío legal respecto** a esta fórmula, cada empresa oferta el número de becas que estima conveniente bajo su criterio, como lo hace con sus puestos de trabajo.

A día de hoy es **imposible conocer en qué condiciones se desarrollan las becas sin convenio en empresas** de nuestra Comunidad. 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. Si con todo el proceso de supervisión y control del que son objeto las prácticas o becas conveniadas siguen dando cabida (aunque minoritaria) a mala praxis, podemos imaginar que en las no controladas esta circunstancia es mucho más frecuente. De este modo, la **detección de prácticas irregulares por parte de la Inspección de Trabajo** resulta en la actualidad la única manera de sacar a la luz este tipo de **situaciones ilegales**.

### **7.2.3. El ámbito de la Administración Pública.**

Finalmente, llegamos a la última modalidad de becas analizada; la que tiene lugar en el ámbito de la Administración Pública.

#### **REGULACIÓN NORMATIVA**

Las becas en la Administración Pública Navarra están reguladas por el **Decreto Foral 172/2004, de 19 de abril**, por el que se establece el régimen general para la concesión de becas de formación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. En él se indican las condiciones generales en las que tienen que poner en práctica dichas ayudas.

Además de esta normativa marco, cada beca se rige por las condiciones establecidas en su **convocatoria**, que marca el perfil concreto, los requisitos a cumplir, la remuneración, etc.

Tal y como hemos señalado en el apartado de Cuantificación y Perfiles, el número total de becas creadas por los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra en el año 2007 son 45. Esta cifra no deja de ser relativamente baja si tenemos en cuenta el número de becas existentes en los otros ámbitos de desarrollo de esta figura y sobre el conjunto de los 28.000 trabajadores y trabajadoras con los/as que cuenta la Administración Pública en la Comunidad Foral.

Las becas en la Administración Pública de Navarra son de lo más diversas; las hay en el ámbito del Derecho, la Comunicación, Administración de Empresas, Sociología, Trabajo Social, etc. y se encuentran diseminadas por diversos Departamentos: Cultura y Turismo e Institución Príncipe de Viana, Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, y Desarrollo Rural y Medio Ambiente, por este orden. Destaca la no existencia de oferta en varios de los Departamentos de la Administración Foral, hecho que contrasta con los datos sobre número de becas en las Administraciones Públicas a nivel nacional.

Respecto a la presencia de becarios y becarias en la plantilla de algunos Servicios, los/as responsables del funcionamiento de las becas apuestan por un equilibrio entre todas las figuras contractuales, ya que *"no es bueno que haya muchos becarios, porque empiezan a pensar que se les está utilizando...y además no se les puede*

*controlar ni supervisar*". Por este motivo, su política para los siguientes años consiste en mantener un **número limitado de becas**.

No existe en el Gobierno de Navarra una figura responsable de las becas convocadas en cada Departamento, sino que cada beca depende de quién la oferta. Dentro de cada Departamento, éstas se encuentran disgregadas por Servicios; cada Servicio cuenta con uno/a, dos, tres o cuatro becarios/as, que dependen a su vez de los y las jefes de sección o directores/as de servicio. Tampoco hay una persona responsable dentro de cada Departamento que coordine el desempeño de la actividad del conjunto de los/as becarios/as, sino que funcionan de manera independiente unos Servicios de otros.

Con objeto de hacer más factible la recogida de información, hemos optado por analizar la situación del Servicio que cuenta con más becarios y becarias dentro del Departamento que concentra el mayor volumen de éstos/as en el Gobierno de Navarra: el Departamento de Cultura y Turismo. Contamos para ello con la perspectiva de la persona responsable de las becas y con la perspectiva de los becarios y becarias que desarrollan su actividad en él.

Teniendo en cuenta que, en la práctica, el desarrollo de cada beca depende *"del Servicio y del tutor"* (Representante de CC.OO. Dpto. de Juventud), a partir del análisis de un Servicio concreto trataremos de obtener una fotografía lo más certera posible sobre el conjunto de la Administración Pública como ámbito en el que se inscribe la actividad de una parte de los y las jóvenes becarios y becarias en Navarra. Contamos también para ello con la visión del Sindicato CC.OO. y con la experiencia de becarios y becarias de otros Departamentos de la Administración Autonómica.

**El ámbito de las becas es un ámbito que se encuentra en continua, aunque lenta evolución.** De la utilización de la figura del becario o becaria como ayudante en cualquier tarea, encargado/a del "trabajo sucio" y de las tareas menos cualificadas, hemos llegado a una situación bastante diferente. Una **mayor regulación normativa** unida a la **acción de los/as propios/as protagonistas**, ha conducido a cambios en la actitud de las personas responsables de las becas que repercuten a su vez en las condiciones reales en las que éstas se llevan a cabo.

Este es el caso del Servicio que nos ocupa: durante el año 2007 se ofertaron más becas de las habituales con objeto de dar respuesta a las necesidades surgidas durante el verano. La experiencia resultó compleja de gestionar para sus responsables, ya que tuvieron que enfrentarse a un pequeño "motín" del grupo de

becarios/as, que con el apoyo de los Sindicatos pretendían mejorar su situación y la transformación de sus becas en contratos.

Tras este episodio concreto, en el Servicio se observa una **ambivalencia** respecto al beneficio que proporciona contar con esta figura y al paralelo esfuerzo que supone su formación y supervisión: *"nos echan una mano, pero nos dan también bastante trabajo"*.

### **CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLAN LAS BECAS**

La **cuantía** de estas becas oscila entre los 731€ y los 1.080€ mensuales (con una media aproximada de 830€) por 30 horas de dedicación semanal.

Todos/as los/as jóvenes en formación consultados/as **consideran la cuantía en términos relativos** respecto a las becas en otros ámbitos: *"son las becas mejor pagadas, las de la Administración, las hay de 1.000€ en Innovación y en el Instituto de la Juventud"* (Becaria Dpto. Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho), **sobre todo** cuando cuentan con experiencias previas: *"en comparación con una beca PIE (Programa de Iniciación al Empleo) que tuve en el Diario de Noticias de 600€ iy metiendo horas todas!, ésta es mucho mejor"* (Becaria Dpto. Cultura y Turismo. Licenciada en Periodismo). En estos casos, suelen considerarse afortunados/as, y consideran que el dinero percibido por la beca es proporcional al horario y a las responsabilidades que ejercen. Sin embargo, hay también becarios y becarias que establecen la comparación con el sueldo de sus compañeros/as contratados/as o funcionarios/as, y aquí salen bastante peor parados/as: *"hago lo mismo que ellos, que ellos no tienen la culpa, pero ganan más del doble que yo"* (Becaria Dpto. de Agricultura y Medio Ambiente. Ingeniera Técnica Agrícola).

Desde la perspectiva de la Administración Pública se observa también una valoración de sus becas en comparación con las que se llevan a cabo en empresas privadas, "menos dotadas económicamente" y que suponen además "el desarrollo de un trabajo". En este sentido, la persona responsable de las becas en el Servicio manifiesta el **carácter ejemplarizante** de las actuaciones de la Administración respecto a las empresas de su sector: *"la Administración tiene que dar un poco ejemplo. Nuestro sector (turismo) se mira mucho en nosotros, es un sector configurado por PYMEs y la Administración tiene un cierto papel de tutela, al ser PYMEs se agarran mucho al paraguas que les brinda la Administración"*.

Los **horarios** (30 horas semanales) son **flexibles** y **se respetan**. Las **vacaciones** están establecidas en la convocatoria y son 30 días naturales, pero en

función de la voluntad del tutor o tutora pueden convertirse en 30 días laborables, equiparando así el periodo vacacional de los/as becarios/as al del personal funcionario. En otros casos, disfrutar de las vacaciones correspondientes puede resultar más complicado, porque sólo hay posibilidad para el/la becario/a cuando el resto de los/as compañeros/as dejan espacio libre.

La **duración** de las becas se encuentra comprendida entre los 3 meses y los **3 años** (con renovación anual), siendo ésta la más frecuente entre las ofertadas en el año 2007. Son las becas de mayor duración de todo el repertorio de becas existentes en Navarra, si exceptuamos las de formación del personal investigador. Los tres años de duración máxima son a todas luces excesivos y convierten a la persona becada de la Administración Pública navarra en "**becario/a de larga duración**". Se trata de una **cuestión clave**, ya que la duración de la beca puede considerarse como un **indicador de actividad laboral**. La prolongación del periodo de beca es puesta en tela de juicio por el sindicato CC.OO., ya que **a medida que el tiempo de formación del becario o becaria aumenta, disminuye el contenido formativo** de lo que hace y se eleva el beneficio que reporta al Servicio en que se encuentra: *"la Administración saca un beneficio, si lo tiene tres años, el tercer año de becario o becaria no tiene absolutamente nada"* (Enlace Sindical, Federación de Administraciones Públicas-FSAP de CC.OO.).

El **seguro** no está establecido en la regulación marco, pero en este Servicio cuentan con un seguro de responsabilidad civil que les cubre el transporte cuando asisten a Ferias de Turismo, etc. Una becaria del Servicio señala que es una medida reciente que se ha adoptado tras la reivindicación por parte de los/as becarios/as de la necesidad de algún tipo de aseguramiento.

La perspectiva sindical es rotunda en el ámbito de la **seguridad** frente a accidentes, salud y condiciones laborales, ya que consideran a los becarios y becarias como "**no trabajadores/as**": *"los becarios no son trabajadores, por lo tanto son invisibles ante cualquier tipo de estadística, no aparecen como parados ni como trabajadores...ni está ocupados ni nada por el estilo. Están completamente desaparecidos, por tanto, no tienen derechos. Si tienen un accidente yendo al trabajo no es un accidente in itinere porque no están yendo a trabajar...No están regulados ni por el Estatuto de los Trabajadores ni por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ni nada porque no son trabajadores"* (Responsable Dpto. de Juventud de CC.OO.). La Inspección de Riesgos Laborales no atiende las situaciones de los/as becarios/as, precisamente por su **condición de personal no laboral**.

## **¿FORMACIÓN O ACTIVIDAD LABORAL ENCUBIERTA?**

De acuerdo con la opinión de una parte de los becarios y becarias consultadas, **no parece que se traspase la barrera entre lo formativo y lo laboral**: *"yo entro para aprender y ejerzo un trabajo que me sirve de formación, ayudo en labores de prensa"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Posgrado en Periodismo Deportivo). Consideran que realizan tareas, *"pero con la supervisión de otros"* porque para ellos *"hacer cosas en el plano laboral es también formativo"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho).

Perciben con bastante claridad la diferencia entre los tres ámbitos observados: la universidad en la que han estudiado, la empresa en la que algunos ya han hecho alguna incursión y la Administración en la que se encuentran actualmente: *"no es la universidad que tienes un profesor que te enseña, ni es la empresa que funciona con resultados, es una beca en la Admón., en la cual vas haciendo cosas, siempre bajo la supervisión y la orientación de la gente del Departamento, y vas aprendiendo según vas haciendo esas cosas. Es menos formativo que la universidad, y menos "profesional" diría yo que la empresa privada porque no hay unos objetivos finales tan claros ni la actividad es condicionada por la consecución de esos objetivos. Se espera que hagamos cosas, pero sin tanta exigencia como en la empresa"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho). El nivel de exigencia, no obstante, depende del Servicio en el que se ubique la beca y del tutor o tutora correspondiente: *"en algunos Servicios hay becarias que han abandonado la beca por la presión profesional (y personal) a la que estaban sometidas"* (Enlace Sindical, Federación de Administraciones Públicas-FSAP de CC.OO.).

De nuevo, esta perspectiva contrasta con la del Sindicato CC.OO., que considera el "trabajo" realizado por los/as becarios/as como el de cualquier trabajador/a de la Administración.

También hay becarios/as que aportan una visión diferente. Sin negar la dimensión formativa de las labores realizadas, consideran que *"es un trabajo porque hago lo mismo que mis compañeros, con la misma responsabilidad, pero gano mucho menos y no tengo contrato ni protección"* (Entrevista becaria Dpto. de Desarrollo Rural y Medio Ambiente. Ingeniera Técnica Agrícola). Refieren además una **desprotección en materia de salud laboral** en el ámbito de desarrollo de su beca derivada de su ya mencionada *"condición de no trabajadores"*: *"no tenemos salud laboral y en el laboratorio trabajamos con sustancias químicas"* (Becaria Laboratorio de Pecuaria del Dpto. de Desarrollo Rural y Medio Ambiente).

En el Servicio manifiestan tener conciencia de que *"una beca no es un puesto de trabajo"* y se muestran firmes en no querer *"obtener mano de obra en la*

*Administración por esta vía*". Señalan, además, la **facilidad que representa entrar a en la Administración a través de una beca frente a la dificultad de hacerlo mediante una oposición**: *"para acceder a un puesto de trabajo tiene que haber primero una vacante y luego una oposición"*, mientras que para acceder a una beca, *"hay que presentar un CV y hacer una entrevista y ya está"*. El proceso de selección no resulta complicado, al contrario, algunas de las becas de menor duración suelen quedar desiertas, ya que resultan poco atractivas. Sin embargo, las de 3 años se cubren sin que haya mucha demanda. Frente a la complejidad que supone obtener una plaza en el Gobierno de Navarra y a la dificultad general para obtener un puesto de trabajo relacionado con la formación (acentuada en algunas titulaciones) esta relativa facilidad para obtener una beca marca la experiencia y la valoración que los becarios y becarias tienen sobre su situación.

La perspectiva de los responsables del Servicio contrasta una vez más con la del Sindicato CC.OO., para el que en términos generales, la Administración *"solapadamente está cubriendo puestos de trabajo"*, ya que son *"como un contrato en prácticas o como un contrato administrativo o incluso como un funcionario o funcionaria, que hace una función dentro de la estructura y da un servicio a la empresa"* (Enlace Sindical, Federación de Administraciones Públicas-FSAP de CC.OO.).

Frente al contrato en prácticas, el becario o becaria permite a la Administración una **flexibilidad que no permite la relación contractual**: *"al becario lo vamos poniendo en un sitio, si vemos que no funciona, lo ponemos en otro, va picando...Un contrato en prácticas es un contrato en prácticas, si eres un técnico de empresas y actividades turísticas con contrato en prácticas tendrás que hacer tu trabajo, punto. No tienes ni un tutor...hay un seguimiento, pero..."*. En términos económicos, la diferencia también parece clara: *"es un 75% del sueldo lo que cobran los contratos en prácticas que tenemos, cobran a veces más que las propias personas responsables de las Unidades en las que trabajan, y que son funcionarios que llevan muchos años de responsables. Los contratos en prácticas son muy buenos, son nivel B, estamos hablando de sueldos muy interesantes, igual casi 2.000€"* (Responsable de becas del Servicio de Marketing del Dpto. de Cultura y Turismo).

Contra todo pronóstico, en este Servicio, y de acuerdo con sus responsables, las becas son utilizadas en ocasiones para **ir dotando de contenido a un futuro puesto de trabajo**: *"cuando tú detectas que hay una actividad que no tiene una vacante, pero ves que se puede generar ahí un trabajo, pues esas son las becas que tenemos ahora mismo en el Servicio"*. Este es el caso de dos becarias que desarrollan su actividad actualmente en él. Una de ellas es licenciada en Derecho y realiza tareas relacionadas con el Derecho aplicado al turismo. El servicio no cuenta con un/a letrado/a en su plantilla orgánica, pero consideran que *"por la*

especificidad de los proyectos y de la actividad realizada” podría resultar interesante contar con un profesional de esas características en el futuro. Con la otra becaria, licenciada en Comunicación y encargada de las notas de prensa de todo lo que se lleva a cabo en el Servicio, etc. parece ocurrir lo mismo. El Servicio no cuenta con un/a periodista que lleve a cabo esas tareas, con anterioridad las levaba a cabo el Gabinete de Prensa del Gobierno de Navarra, pero podría resultar útil contar con uno en la plantilla.

En este sentido, más que sustituir un puesto de trabajo, estarían “abriendo frentes”, “generando una dinámica” y contribuyendo a crear un puesto de trabajo en el futuro: *“si le damos consistencia puede convertirse en un trabajo y lo podemos consolidar en el futuro”*. En lugar de ser utilizadas para sustituir puestos de trabajo o por un criterio de obtener una cierta flexibilidad presupuestaria, tal y como parece ocurrir con las AAPP a nivel nacional, en algunos Servicios/Departamentos del Gobierno de Navarra podrían utilizarse como **estrategia para hacerse con personal que se considera necesario y con el que no se cuenta**, mostrando primero su necesidad y utilidad y “experimentando”, algo que *“sólo se puede hacer con una beca no con un puesto de trabajo”*. Sin embargo, ésta no deja de ser una estrategia particular de un Servicio concreto de la Administración Pública que los Sindicatos también cuestionan.

### **FORMACIÓN DE LA PERSONA BECADA Y EVALUACIÓN DE LOGROS FORMATIVOS**

Para garantizar la dimensión formativa de la beca *“se les cambia de funciones, se les ofrece cursos de formación, nunca se les deja solos y siempre están con un responsable”*. Frente al trabajo que desarrolla el resto de la plantilla, la beca es *“un trabajo que le encomiendas, que le tutorizas, le supervisas, que le enseñas, que le disculpas, que le programas, le amplías... No tiene la misma presión que el resto, no tiene que hacerlo y buscarse la vida, le das más oportunidades...aunque esto no es una ONG”*. (Responsable de becas del Servicio de Marketing del Dpto. de Cultura y Turismo).

No se establecen objetivos formativos definidos para cada becario y becaria, pero se *“les va marcando la trayectoria, se planifican las tareas y se diseña en el perfil de la beca, sus objetivos, para qué se oferta, como se quiere enfocar su contenido...Es una actividad tuteladísima”* (Responsable de becas del Servicio de Marketing del Dpto. de Cultura y Turismo). La **tutorización** establecida en la ley se lleva a cabo mediante el **seguimiento** de los/as becarios/as y la **asignación de tareas de menor responsabilidad** que el personal contratado y con **mayores oportunidades**: *“en*

*la vida laboral no se da a la gente tantas oportunidades. Esto no es un puesto de trabajo, esto es un lugar único para poder formarte, buscar, entender...aprender de todo el mundo, "chupar" todo y aprovechar la oportunidad. Hay becarios que lo entienden así, y así lo disfrutan y aprovechan como "una oportunidad de oro" para seguir formándose, conocer toda la estructura del servicio, empaparse..." y esa es la beca: "yo aprendo, yo investigo, yo pregunto, yo propongo, yo vuelvo a preguntar, yo me meto..." .*

Las actividades desarrolladas tienen que ver con el perfil de la persona becada y son **actividades cualificadas** (aspectos legislativos, *publishing*, maquetación de folletos..): *"mi labor es elaborar notas de prensa de las acciones que lleva a cabo el Servicio de Marketing y desarrollar el conocimiento adquirido en la carrera, preparar dossiers para determinados eventos..."* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Posgrado en Periodismo Deportivo). Se trata de tareas que permiten la adquisición de nuevas destrezas y plantearse pequeños retos en el día a día: *"me permiten hacer muchas cosas, enfrentarme a retos que te automotivan si salen las cosas adelante"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Posgrado en Periodismo Deportivo). De este modo, la formación se convierte en uno de los ejes vertebradores del discurso de estos becarios y becarias.

La ausencia de un plan de formación específico se contrarresta con la **flexibilidad y las facilidades** para aprender de las que disfrutaban algunos becarios y becarias, extremo este que **depende del Servicio y del tutor o tutora**. En este Servicio concreto los/as becarios/as afirman recibir abundante formación, incluso por encima de la que recibe el personal funcionario: *"hemos tenido mucha formación y mucha flexibilidad para asistir a cursos, incluso más que los funcionarios, hemos superado el límite que tienen para formación"* (Entrevista becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho).

La posibilidad de adquirir nuevos conocimientos no justifica para el sindicato CC.OO. la existencia de becas tras la titulación universitaria porque en el trabajo siempre se aprende: *"en el trabajo tú aprendes, pero eso no quiere decir que tengas que ser becario toda tu vida. La Administración lo que hace en estos casos es cubrir puestos de trabajo con unas figuras que se llaman becarios, que ya son todos titulados, por lo tanto, no necesitan ningún tipo de formación, con una serie de condiciones: no tienen contrato de trabajo, no tienen ningún marco de referencia para defender sus derechos como laborales, cobran menos que los trabajadores de la Admón., por tanto, tienen unas condiciones laborales peores que el contrato que tenían que tener. Esas personas no tendrían que estar como becarias, podrían estar muy contentas formándose, pero con un contrato"* (Responsable de Juventud de C.CO.).

Respecto a la **evaluación**, las convocatorias de las becas establecen que se realizará una memoria al final del periodo formativo, pero no hay evaluación

intermedia ni en el momento de la renovación que permita introducir modificaciones o mejoras antes del fin del periodo becado. La actividad se realiza bajo la supervisión de un tutor o tutora, cuyas funciones, una vez más no están definidas ni son evaluadas.

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

Desde el punto de vista de este Servicio, una beca representa una buena oportunidad para introducirse en la Administración o en una empresa privada. La contribución de la formación obtenida durante el periodo de beca respecto a la posterior inserción laboral parece existir en el ámbito del turismo. Una parte de ellos/as se insertan laboralmente en las PYMES del sector con las que trabaja el Servicio, porque se proyectan hacia esas empresas y son una plataforma de conocimiento para las mismas. El hecho de contar con experiencia en el Departamento de Turismo otorga un valor añadido y resulta ser un **"buen referente"** en el ámbito de la empresa privada.

**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 o funcionaria.

Los y las jóvenes en formación, valoran positivamente la formación recibida: *"totalmente necesaria, con la carrera no es suficiente, te enseñan teoría, pero no práctica"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Posgrado en Periodismo Deportivo). Manifiestan que **les puede facilitar la inserción en el mercado laboral**, a pesar del pesimismo que muestran por la dificultad existente en la actualidad para los y las jóvenes. También la consideran útil para preparar oposiciones e insertarse laboralmente en la Administración. Valoran la experiencia que les ha permitido obtener y consideran la beca como un **estado intermedio** antes de incorporarse al mercado laboral.

Desde este Servicio se hace mención a los **mutuos beneficios** y el intercambio que suponen las becas: *"el trabajo que nos hacen es muy interesante, porque hacen cosas que de normal nosotros no haríamos, el trabajo básico del Servicio no es ese, y es algo que nos enriquece. Nosotras a ellas les aportamos conocimiento, pero ellas también nos aportan, investigamos, avanzamos..."*. (Responsable de becas del Servicio de Marketing del Dpto. de Cultura y Turismo).

Para sus protagonistas la principal **desventaja** de estas becas es que **"no son un contrato"** y que *"son tres años en los que no cotizas"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho), y piensan al mismo tiempo que *"si se convirtiera en un contrato de trabajo, probablemente la competencia para acceder a ellas sería mayor y el perfil de quienes accedieran sería diferente"* (Becaria Dpto. de Cultura y Turismo. Licenciada en Derecho).

En contraposición respecto a esta concepción *cuasi* idílica de las becas, un delegado sindical de CC.OO. señala que hay becarios/as que se sienten *"trabajadores de tercer nivel de la Administración porque no tienen una regulación laboral, lo primero, y porque la compensación retributiva no tiene nada que ver con la de sus compañeros"*.

Los sindicatos son conscientes de que las becas representan beneficios para todas las partes, de modo que su perspectiva ideológica se topa con la realidad diaria: *"hay situaciones que benefician a todas las partes, pero desde fuera ves que no están bien, que son injustas"* (Representante de CC.OO. en la Administración). De este modo, se encuentran ante un importante dilema, y su *actitud* es *"ambivalente"*, tal y como ellos la describen: *"aunque la situación la veas injusta, denunciabile...luego, las personas que están disfrutando de una beca de formación ...¿qué haces con esto?. Es una persona que tiene una expectativa de igual año y medio y "ya se que este año y medio tengo poco o mucho, pero tengo...¿Y qué haces?, al día siguiente que llegue el inspector y resulta que igual les dicen "pasado mañana no vengáis" y te ha salido la taba c., porque eso no va a generar puestos de trabajo, porque la Administración va a decir "no, si esto era una asignación presupuestaria para becas, esto no se van a traducir en contratos en prácticas. [...] Entonces, te encuentras con muchas dudas a la hora de acertar con la decisión. Nosotros optamos por intentar mejorar lo que ya había. No dando por bueno esto, la mejor situación es un contrato de trabajo, pero tratando de mejorarlo"* (Representante de CC.OO. en la Administración).

CC.OO. han propuesto a la Administración **que las becas se conviertan en contratos de prácticas**, pero ha obtenido una respuesta negativa. Por este motivo, han adoptado un criterio práctico. Por un lado, mantienen el objetivo sindical de no existencia de becas tras la titulación como horizonte, pero optando por un paso intermedio: mientras sean becas, que sean efectivamente becas, garantizando su carácter formativo y en buenas condiciones. En esta línea, han propuesto en 2008 la modificación del D.F. regulador de las becas, aunque tampoco han encontrado receptividad para ello.

## ***EL DISCURSO DE LOS/AS BECARIOS/AS***

A modo de resumen de todo lo indicado en este apartado, señalamos dos discursos diferenciados entre los/as becarios/as de la Administración Navarra. El primero se configura entorno a la **naturalización de la condición de becario/a** como una etapa necesaria y transitoria previa a la incorporación al mercado de trabajo. Es un discurso basado en la cuantía elevada, la facilidad de acceso frente a la dureza de las oposiciones, las posibilidades formativas, la flexibilidad de horarios, la menor exigencia respecto a los/as trabajadores/as y la utilidad para la posterior inserción laboral.

Por otra parte, se observa un **discurso reivindicativo**, que coincide básicamente con la perspectiva sindical, y que reconociendo las ventajas señaladas, pone el acento en la desprotección social y sanitaria, y la no existencia de contrato laboral ni de derechos laborales derivados de su status de personal no laboral de la Administración.

## 8. Resumen y conclusiones.

En los siguientes cuadros se resume toda la información recogida a lo largo de la investigación. Su objetivo no es otro que **presentar de una forma clara y esquemática una fotografía del Sistema de Becas en Navarra.**

Para ello se presentan tres cuadros correspondientes a los 3 primeros apartados del estudio: "contexto socio-laboral", "tipología de becas" y "cuantificación y perfiles".

Así, en el Cuadro 1 (Contexto) se recogen todas las cifras sobre Población Joven en Navarra (entre 15 y 29 años) y su situación en el mercado laboral y también cifras sobre Población Universitaria. Todos estos datos se presentan en función de dos variables: sexo y titulación.

En el Cuadro 2 (Tipología de Becas) se recogen las principales características de las becas en Navarra: denominación de los distintos tipos de becas, marco legal que las regula, personas destinatarias, ámbito de destino de la beca, dotación económica media en cada caso y niveles de protección social que recogen.

Por último, el Cuadro 3 (Cuantificación y Perfiles) recoge el número aproximado de becarios y becarias para cada tipología y los perfiles mayoritarios en cada una de ellas.

**CUADRO-RESUMEN 1. CONTEXTO**

CURSO 2006/07	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
<b>Nº de Jóvenes (entre 15 y 29 años)</b>	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</b> (1)	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%
Titulaciones Mayoritarias		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Admón y Dirección de Empresas</li> <li>▪ Enfermería</li> <li>▪ Magisterio</li> <li>▪ Medicina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ingeniería Técnica Industrial</li> <li>▪ Medicina</li> </ul>	57,14%	12	42,86%
					<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enfermería</li> <li>▪ Admón y Dirección de Empresas</li> <li>▪ Magisterio</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

(1) 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).

**CUADRO-RESUMEN 2. TIPOLOGÍA DE BECAS**

DENOMINACIÓN	MARCO REGULADOR	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁMBITO DE DESTINO	DOTACIÓN ECONÓMICA (€ brutos mensuales)	PROTECCIÓN SOCIAL
<p align="center"><b>Becas de Colaboración</b> (MEC y Universidades)</p>	<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>	<p>Estudiantes de Universidades:</p> <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>	<p>Ámbito universitario (público y privado): servicios administrativos y docentes.</p>	<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>
<p align="center"><b>BECAS EN LA UNIVERSIDAD</b></p> <p align="center"><b>Becas de Formación del Personal Investigador</b> (Predoctorales y Postdoctorales)</p>	<p>RD 63/2006 de 27 de Enero: Estatuto del Personal Investigador de Formación (EPIF) (Estatuto del Becario)</p>	<p>Estudiantes de Doctorado y Doctores/as.</p>	<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>

<p><b>*** BECAS DE FORMACIÓN DE TECNÓLOGOS/AS</b></p> <p><i>(se encuentran a medio camino entre las becas de investigación que se desarrollan en la Universidad y las becas conveniadas en empresas)</i></p>	<p>• 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 Nº 39 de 30/03/07) (BON Nº 41 de 31/03/08)</p>	<p>• Titulados/as universitarios/as con estudios terminados en los 4 años anteriores al de la convocatoria. • Estudiantes de último curso a los que les falten menos de 35 créditos para obtener la titulación.</p>	<p>Proyectos de I+D+i desarrollados por Centros Tecnológicos, Universidades y Empresas</p>	<p>850 € (para el año 2007) 1.000 € (para el año 2008)</p>	
	<p><b>Becas conveniadas en empresas</b></p>	<p>• RD 1497/1981 de 19 de Junio sobre Programas de Cooperación Educativa y • RD 1845/1994 de 9 de Septiembre (actualización del anterior).</p>	<p>Alumnos/as que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para la obtención del título universitario.</p>	<p>• Empresas privadas • Entidades de la Administración Pública (Ayuntamientos y organizaciones del 3º sector).</p>	<p>Alrededor de los 1.000 €</p>
<p><b>BECAS EN EMPRESAS</b></p>	<p><b>Becas unilaterales ofertadas por empresas</b></p>	<p>Universitarios/as recién titulados/as.</p>	<p>Sector privado: empresas de todos los sectores de actividad.</p>	<p>Cada empresa determina de forma unilateral la cuantía de la beca.</p>	<p>Se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social a excepción de la prestación por desempleo.</p>
<p><b>BECAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b></p>	<p>• Norma Marco: Decreto Foral 172/2004 de 19 de Abril. • Cada beca se rige por las condiciones establecidas en su propia convocatoria.</p>	<p>Titulados/as universitarios/as que hayan acabado sus estudios en los últimos 3 años.</p>	<p>- Administraciones Públicas (ámbito estatal, autonómico y local) - Centros de titularidad pública.</p>	<p>Unos 830 € de media por 30 horas de dedicación a la semana.</p>	<p>Se incluyen en el Régimen General de la Seguridad Social a excepción de la prestación por desempleo.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

**CUADRO-RESUMEN 3. CUANTIFICACIÓN Y PERFILES**

<b>DENOMINACIÓN</b>		<b>Nº APROX. EN NAVARRA (2007) (1)</b>	<b>PERFILES MAYORITARIOS</b>	
<b>Becas de Colaboración</b>	<b>Ministerio de Educación</b>	<b>33</b> <i>(15 UN + 18 UPNA)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becario de Ingeniería en Telecomunicaciones</li> </ul>	
	<b>Universidades (UPNA)</b>	<b>193</b> <i>(+ Becas Caja Navarra: 20)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becario/Becaria de Ingeniería Agrónoma</li> <li>▪ Becario de Ingeniería Industrial o Telecomunicaciones</li> </ul>	
<b>BECAS EN LA UNIVERSIDAD</b>	<b>Becas de Formación del Personal Investigador</b>	FPI- Ministerio de Ciencia e Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becario/Becaria Dpto. de Producción Agraria</li> <li>▪ Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica</li> </ul>	
		FPI- Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becaria Dpto. de Producción Agraria</li> <li>▪ Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica</li> </ul>	
	<b>Pre-doctorales</b>	FPU- Ministerio de Educación	<b>17</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becario Dpto. Ingeniería Eléctrica y Electrónica</li> <li>▪ Becaria Dpto. de Sociología</li> <li>▪ Becario Dpto. de Ciencias del Medio Natural</li> </ul>
		UPNA	<b>43</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becario Dpto. de Sociología</li> <li>▪ Becaria Dpto. de Producción Agraria</li> </ul>
		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.
<b>Post-doctorales</b>	UPNA	<b>10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Becaria Dpto. de Química Aplicada</li> <li>▪ Becario/Becaria Dpto. de Ciencias del Medio Natural</li> </ul>	

			Gobierno de Navarra	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Becaria del Área de Biología Molecular, Celular y Genética</li> </ul>
<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>360</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumno de Ingeniería Industrial</li> <li>• Alumna de la Diplomatura en Relaciones Laborales</li> <li>• Alumno de Ingeniería Técnica Industrial, Especialidad en Mecánica</li> <li>• Alumna del Programa de Estudios Simultáneos de las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y Derecho.</li> </ul>
		<b>Titulados/as</b>		<b>385</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulado/Titulada en Administración y Dirección de Empresas</li> <li>• Titulado/Titulada en Ingeniería en Telecomunicación o en Ingeniería Industrial</li> <li>• Titulada en Derecho</li> </ul>
	<b>Becas unilaterales ofertadas por empresas</b>			<b>116 (2)</b>	No hay datos según sexo y titulación, por lo que no se puede establecer un perfil mayoritario.
<b>BECAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>					
				<b>45</b>	Becario/Becaria en el Departamento de Cultura y Turismo (Institución Príncipe de Viana).
				<b>TOTAL BECAS</b>	
				<b>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.

La primera conclusión de este proyecto de investigación es que **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 aprehender.

Con objeto de hacer frente a esta complejidad, hemos adoptado una **perspectiva coral**. Generalmente se toma en consideración el punto de vista de los becarios y becarias, pero se recurre menos a la integración de la perspectiva de todos los agentes implicados: los y las jóvenes protagonistas, las personas responsables de la universidad, de las empresas y de las administraciones públicas, así como los sindicatos. Esta opción metodológica nos ha servido, en primer lugar, para obtener un conocimiento profundo del objeto de estudio desde diversos ángulos y, en segundo lugar, para tratar de hallar puntos de encuentro que permitan actuaciones orientadas hacia el mismo fin, que no es otro que mejorar las condiciones en las que tienen lugar las becas formativas.

En este sentido, cabe destacar que este proyecto de investigación ha tenido como **efecto colateral positivo** el **encuentro de los diversos agentes implicados** en los grupos de contraste y la discusión en ellos de elementos de gran relevancia. Fruto de esta participación se ha establecido un primer contacto entre la Fundación Universidad-Sociedad, los Sindicatos y la Asociación de Jóvenes Investigadores, que podría dar lugar a líneas de trabajo conjuntas y fructíferas. Por tanto, la primera mejora inducida por el estudio se ha producido ya en el ámbito de las becas.

Con este informe **creemos haber hecho visibles las condiciones en las que desarrollan su actividad los becarios y becarias navarros**, otorgándoles la palabra y dando a sus experiencias personales y discursos colectivos el protagonismo del que a menudo carecen. Las circunstancias en las que se encuentran una parte de ellos/as queda todavía sumida en la oscuridad a los ojos del/de la investigador/a y de la sociedad navarra, "protegidas" por el ocultamiento del que son objeto. La imposibilidad para obtener información relativa a la Universidad de Navarra confiere a este diagnóstico y propuestas de mejora un carácter limitado. A pesar de esta limitación, hemos obtenido unos datos que podemos calificar de bastante ajustados a la realidad. Agradecemos desde aquí la colaboración y la generosidad de los responsables de los servicios de la UPNA que gestionan las becas, de la Fundación Universidad-Sociedad y de la Asociación de Jóvenes Investigadores de Navarra por el tiempo y esfuerzo dedicado. También a los becarios y becarias por su valiosa colaboración.

Hemos señalado que el universo de las becas o ayudas es una realidad compleja, sin embargo, tenemos que añadir que no se puede hablar de una realidad sino de **múltiples realidades**. A pesar de la existencia de elementos comunes, cada modalidad presenta sus características propias y diferenciadas, lo que impide la generalización. 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.

La **imagen social desprestigiada** que acompaña en la actualidad las becas responde en buena medida a las circunstancias que las rodeaban hace varios años o a algunos programas específicos, pero no al conjunto de las becas. Desde su puesta en marcha en los años 90, estas fórmulas formativas pre-laborales han experimentado una evolución hacia una mayor regulación, cotas de protección más amplias y una mejora general de sus condiciones. La modificación se ha hecho especialmente patente en los últimos 4 ó 5 años y sigue produciéndose todavía. La aprobación del EPIF en el ámbito de la formación del personal investigador o las modificaciones de las que están siendo objeto las becas de colaboración son dos ejemplos de este proceso.

En este sentido, resulta necesario tratar de combatir la representación social denostada de las becas, trabajando porque sean eficaces en el logro de objetivos formativos, tratando de evitar la mala praxis, reforzándolas como mecanismo para allanar el complicado tránsito de los/as jóvenes cualificados/as al mercado de trabajo y otorgándoles el valor del que se encuentran desprovistas socialmente. **"La mejor lucha contra la precariedad es diseñar unas buenas prácticas formativas"** (Responsable de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad UPNA).

La reforma de Bolonia y la integración de competencias en los nuevos grados previsiblemente va a tener una incidencia notoria en el número, tipología y características de las becas. Esto podría representar una especie de revolución en el mundo de las actividades formativas becadas. Existe un desequilibrio entre el sistema educativo y el sistema productivo. Por un lado, se produce una **sobrecualificación**, (titulados/as trabajando en cadenas de montaje, por ejemplo). Por otro lado, paradójicamente, existe un **déficit de competencias** entre los egresados que tienen que compensarse con prácticas en empresas y con otras becas (en la Administración y ofertadas unilateralmente por las empresas). Dado que la existencia de las becas viene forjada en buena medida por esta laguna de destrezas, la garantía de una formación universitaria que incluya dichas

habilidades vaciaría de sentido tanto las becas que se desarrollan en empresas como las becas en la Administración, que serían sustituidas por el *practicum* obligatorio o el proyecto fin de grado.

En otro orden de cosas, **el establecimiento de límites entre la formación y el trabajo es empresa complicada en el ámbito de las prácticas**. Tras el intenso proceso de recogida de datos y discursos llevado a cabo, hemos podido conocer las diferentes perspectivas de los actores involucrados e identificar algunos indicadores que según ellos/as actúan a modo de líneas divisorias indicando el carácter formativo o laboral de la actividad en cuestión. Estas podrían ser tenidas en cuenta para evitar el abuso: el inicio de la producción científica, la posesión de un título universitario (y por extensión cualquier título que habilite para el ejercicio de una profesión o trabajo), el grado de responsabilidad de la tarea ejecutada o el tiempo de duración de la beca.

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 que la actividad laboral o productiva sea la predominante. La aproximación cualitativa al objeto de estudio nos ha mostrado que no caben términos absolutos en el ámbito complejo de las becas. De modo que 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 pesar de que el ámbito de las becas ha experimentado una evolución positiva en los últimos años y de que existe acuerdo en que nos encontramos "en el buen camino", todavía quedan cuestiones pendientes. Las becas tienen puntos fuertes y débiles. El intenso 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 la becas como instrumentos más eficaces y satisfactorios para la consecución de objetivos formativos en la práctica.

En términos generales, se detecta la **necesidad de dotar un mayor nivel de planificación a la actividad**, diseñando planes formativos, marcando objetivos y evaluando realmente su consecución para garantizar logros que ayuden a ir construyendo un *currículum* sólido de cara a la incorporación futura en el mercado de trabajo de los/as jóvenes navarros/as.

## 9. Propuestas de actuación.

Existe una expectativa generalizada en el ámbito universitario<sup>86</sup> de que la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y sus líneas directrices van a contribuir (de hecho ya estarían contribuyendo) a un avance positivo en el desarrollo de algunas becas. La creación del EEES representa una verdadera transformación respecto al modo tradicional de entender los estudios universitarios del que se va a derivar con bastante probabilidad una profunda modificación en el conjunto ellas.

Hemos llevado a cabo **dos grupos de contraste**: uno para las becas que se desarrollan en la empresa y en la Administración Pública y un segundo para las becas que tienen su lugar en la Universidad. Los temas tratados son tan complejos y de tal calado que encontrar puntos de convergencia entre todos los agentes ha resultado una tarea ardua en algunos puntos.

Los objetivos de este proyecto de investigación son las guías que nos ayudan a no perdernos en esta especie de vorágine transformadora y nos ayudan al mismo tiempo a no tratar de ser demasiado ambiciosos ni dejarnos seducir por la idea mesiánica de "salvar el mundo de las becas y a los/as becarios/as". Lo que hemos tratado es de acordar un **diagnóstico sobre la situación actual** y teniendo en cuenta el EEES como horizonte próximo, tratar de ofrecer **propuestas generales y específicas** (por modalidades) para la mejora de las condiciones de desarrollo de las becas en el periodo que media entre ambos momentos.

---

<sup>86</sup> Con la excepción de una parte del alumnado.

## 9.1. Propuestas Generales

Formación y empleo son conceptos indisolubles en nuestra sociedad. La biografía laboral de los y las jóvenes se encuentra estrechamente vinculada a su biografía formativa. La sobrecualificación y el paralelo déficit de competencias requeridas por el mercado de trabajo constituyen dos ejemplos importantes del desequilibrio existente en la actualidad entre ambos. Esta consideración da lugar a las siguientes propuestas:

- **Poner los medios necesarios para una mayor y mejor conexión entre el sistema educativo y el sistema productivo.** El sistema educativo tiene que cualificar para la inserción en el mercado de trabajo, tiene que atender a las demandas del sistema productivo y conjugarlas con la necesidad de educar en valores y de formar ciudadanos/as pensantes.
- Por ello, es necesario **establecer canales de comunicación y de participación de todos los agentes implicados:** empresas, universidades, administraciones públicas, sindicatos y asociaciones de estudiantes.
- Como consecuencia, se hace necesaria una **reforma hacia un modelo de sistema educativo que fomente las prácticas y que las integre en los planes de estudios de los nuevos grados.** Esta reforma ya está implantándose en la Universidad con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior y se completará en los próximos 4/5 años aproximadamente. El futuro de las becas podría estar muy relacionado con el horizonte de Bolonia, de manera que previsiblemente tenderán a desaparecer como vía adicional a las tradicionales de incorporación laboral de los y las jóvenes o como instrumento para dotar al alumnado de las competencias que precisan para dar el salto al hacia el empleo. De acuerdo con estas consideraciones, una buena parte de las becas podrían reconvertirse en “prácticas externas” incluidas dentro de los nuevos grados<sup>87</sup>. El resto tendería a converger en torno a la modalidad de beca o

---

<sup>87</sup> De acuerdo con las directrices para los nuevos grados aprobadas por la UPNA, el periodo de prácticas externas se diseñará “preferiblemente” en el 6º semestre (tercer año). Buena parte de las nuevas titulaciones incluirán un *practicum* en sus planes de estudios, pero no es una cuestión de obligado cumplimiento, sino más bien una recomendación. Las prácticas podrán ser obligatorias u optativas, por lo que si hubiera titulaciones sin prácticas o con prácticas optativas, podría perdurar el déficit de competencias ya señalado en los/as titulados/as.

práctica convenida, centrada en la formación práctica, estructurada alrededor de la relación maestro/a-aprendiz y delimitada en términos de planificación, supervisión y evaluación.

- De este modo, de una definición en términos negativos y laborales de las becas como subempleo y de los/as becarios/as como "no trabajadores/as" que desarrollan su actividad en situación de desprotección social, pasaríamos a unas becas, o mejor "prácticas"<sup>88</sup>, definidas en términos positivos como un instrumento de formación práctica complementaria y cuasi indisociable respecto de la formación académica. La **formación se podría desarrollar en el medio laboral** ya sea de la empresa, la universidad o la administración, si se considera necesario que una parte del alumnado se prepare para la carrera funcional o el desempeño de actividad laboral cualificada en este medio.
- **La gestión de las becas para estudiantes y licenciados/as universitarios/as podría centralizarse en la propia institución universitaria.** La universidad podría ser el ámbito más adecuado para la gestión de todas las prácticas y becas que tienen que ver con estudiantes, reservando para los egresados/as los contratos formativos.
- Sin embargo, nos quedan todavía unos años transitorios en los que habrá que tratar de tender a poner mayores dosis de racionalidad en lo que ya existe. Seguirá habiendo egresados/as con **necesidad de formación adicional**, necesidad a la que habrá que dar respuesta:
  - 1) garantizando el carácter formativo de la actividad, que no está reñido con la combinación con algún tipo de actividad laboral para asentar lo aprendido.
  - 2) ajustando las becas a un periodo de tiempo ni demasiado corto, (ya que no se pueden obtener logros importantes sin tiempo) ni demasiado prolongado. Seis meses sería un periodo adecuado, tomando un año como límite máximo.

---

<sup>88</sup> El cambio de denominación podría contribuir también a una suerte de "lavado de imagen", ya que se ha abusado tanto de las becas que llevan parejo un estigma. Las medidas señaladas contribuirían a su vez a combatir la precariedad que acompaña algunas situaciones y el "discurso de la precariedad" asociado a ellas, porque las nuevas prácticas serían una actividad formativa y no una practica laboral fraudulenta.

3) condicionándolas a no haber trabajado y a no haber contado con otra beca anteriormente.

- **Creación de un sistema de registro de becarios y becarias** para hacer posible el punto anterior.
- Al tratarse de actividades formativas tuteladas, y habida cuenta de la importancia central de la figura del **tutor o tutora**, se considera necesario **delimitar las funciones que realmente debe ejercer**: guía, asesoramiento, acompañamiento formativo/laboral, supervisión, etc. para que el/la propio/a tutor/a las conozca y las cumpla.
- Sería también necesaria una **evaluación de los resultados de las partidas presupuestarias invertidas en todas las modalidades de actividad formativa becada**, de su eficacia y eficiencia de cara a su optimización en términos formativos, como complemento respecto al aprendizaje en el aula y como modo de incrementar la empleabilidad y adecuación del alumnado a los requisitos del mercado de trabajo.
- **Creación de un “Observatorio del Becario/a” u “Observatorio de las Prácticas Formativas”** para cuantificar, conocer la actividad desempeñada, el nivel de satisfacción, los puntos débiles, etc... El Observatorio se ubicaría institucionalmente en la UPNA y estaría formado por una Comisión integrada por todos los agentes implicados. Además, contaría con un pequeño gabinete de estudios encargado del análisis continuo de los aspectos señalados. El gabinete nutriría a la Comisión y a todas las entidades implicadas de información actualizada para la discusión e introducción de elementos de mejora y optimización de este precioso recurso formativo. Desde el Observatorio se podrían elaborar guías de buenas prácticas y la documentación necesaria para ser divulgada a la sociedad navarra.

## 9.2. Propuestas específicas

### 9.2.1. Becas en la Universidad

#### BECAS DE COLABORACIÓN

- **Continuar con la reforma iniciada en el curso 2007/2008 en la UPNA tendente a garantizar el carácter formativo de estas ayudas** para estudiantes:

- 1) planificando más la actividad a realizar y dotándola de un verdadero contenido:
  - delimitando con claridad el perfil de la beca por parte del departamento o servicio de la universidad que la oferta: ámbito de desarrollo y funciones a desempeñar.
  - estableciendo los objetivos formativos a conseguir y las tareas a realizar por el estudiante beneficiario de la beca y las que no son de su competencia.
  - estableciendo las funciones del tutor e información a los tutores acerca de las mismas.
- 2) tendiendo a vincular las becas a la realización del proyecto fin de carrera de los nuevos grados, en el último año de carrera y tratando de integrar las competencias que demanda el mercado laboral, pudiendo también orientarse hacia una primera introducción en la investigación para quien quiera continuar con una carrera investigadora.
- 3) supervisando el proceso mediante instrumentos de medida eficaces que evalúen el grado de cumplimiento de logros por parte del alumnado y del tutor o tutora (indirectamente se podría considerar el logro de objetivos como indicador de una tutorización adecuada).

- 4) permitiendo demostrar las competencias adquiridas durante el periodo de beca con un certificado que especifique en qué ha consistido la actividad.

Con una planificación de la actividad más adecuada y con una evaluación de los logros se contribuiría a la obtención de mejores resultados y a evitar la mala praxis, a dotar de un mayor contenido a las becas y a una mejor imagen social. Todo ello en conjunto haría de las becas de colaboración un complemento respecto a la formación académica universitaria que las empresas considerarían como un valor añadido al título de grado y que ayudaría a facilitar el tránsito hacia el mercado laboral de los y las jóvenes navarros y navarras.

- **Actualizar la cuantía** que se encuentra congelada desde el 2004.

## **BECAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR**

### ***PROPUESTAS RESPECTO AL PROCESO DE REALIZACIÓN DE TESIS***

- **Planificación de todo el proceso.** Establecimiento de objetivos formativos claros, medibles y evaluables: el primer año serían objetivos amplios, para ir concretando más a partir del segundo.
- Los objetivos formativos también deberían **incluir formación transversal** en idiomas, cómo escribir un artículo científico, búsqueda bibliográfica, informática, en un paquete básico de formación imprescindible para todo doctorando.
- **Aprobación de la reforma del proceso de realización de tesis** que tendrá repercusiones directas en los procedimientos establecidos en las becas predoctorales, en una mayor regulación y planificación de todo el proceso y previsiblemente en los resultados del mismo. Además contribuirá a evitar la excesiva dependencia del tutor o tutora que existe en la actualidad:

- 1) compromiso de tesis: con dedicación de cada una de las partes (doctorando y director de tesis)
- 2) seguimiento: prueba intermedia ante un pequeño tribunal que evalúa el grado de avance de la tesis y marca la fecha de lectura
- 3) establecimiento de cauces para presentar la tesis con independencia de la figura del tutor/a.

### ***PROPUESTAS RESPECTO A LA RELACIÓN CONTRACTUAL***

- **Considerar el título universitario como frontera entre el status de estudiante y el status de investigador/a.** El modelo 0+4, a partir del título universitario sería el horizonte, ya que la fórmula de beca implica una negación del carácter laboral de la actividad de los y las jóvenes investigadores/as. Si embargo, parece que se podría optar por defender de manera transitoria el modelo "1+3", cursos de formación el primer año y a partir de ahí investigación y trabajo con contrato. Un año de formación a tiempo completo con formación de calidad centrada en las áreas de interés de los doctorandos.
- En el grupo de contraste se llega, sin embargo, a un relativo consenso en que plantear ahora un modelo diferente al actual, no dejaría de ser un "apaño". Se considera que el nuevo Plan de la Ciencia y la nueva Ley de la Ciencia y la Tecnología van a diseñar figuras contractuales específicas para la universidad y para el ámbito de la investigación durante los años de realización de tesis. Serían contratos similares al cumplimiento una "obra o servicio completo" que consistiría precisamente la realización de tesis con la que finalizaría en contrato. Por este motivo, las propuestas apuntadas en este apartado son provisionales, a la espera de los cambios que se avecinan en la Educación Superior y en el ámbito de la Ciencia y la Investigación a nivel regional y nacional.
- La universidad es el ámbito en el que menos inspección de la actividad becada se lleva a cabo. La **Inspección de Trabajo** no interviene, pero sería conveniente que compruebe si las becas son realmente becas y si las

condiciones en las que se desarrollan algunos contratos cumplen o no la legislación laboral vigente.<sup>89</sup>

### ***PROPUESTAS PARA EVITAR LA DISCONTINUIDAD EN EL ITINERARIO INVESTIGADOR EN LA UNIVERSIDAD***

- **Respetar los plazos establecidos para la resolución en la concesión de las becas** con objeto de impedir rupturas en el itinerario del personal investigador en formación.
- Poner los medios necesarios para **evitar la discontinuidad** (indicador de precariedad) en la trayectoria de los/as jóvenes investigadores/as extendiéndola también a las etapas posteriores a la beca (contrato de investigación asociado a proyectos, ayudante y ayudante doctor/a).
- se considera muy necesario que los **sindicatos** dentro de la Universidad adopten una posición más activa y pro-activa. Por un lado, aumentando su conocimiento de la realidad del personal investigador en formación (desde la fase de beca hasta la de ayudante doctor/a) y de las circunstancias en las que desempeñan sus funciones dentro de esta institución y, por otro lado, tomando "cartas en el asunto" y defendiendo la mejora de estas en todo el proceso.

### ***PROPUESTAS RESPECTO AL FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL FUERA DE LA UNIVERSIDAD***

- **Establecer una mayor conexión con centros tecnológicos y departamentos de I+D+i**, y fomentar que la universidad se constituya como cantera para ellos garantizando una formación investigadora sólida y de calidad para que la inserción laboral de los/as doctores/as e investigadores/as sea más factible fuera del ámbito universitario.

---

<sup>89</sup> En el año 2008 se han llevado a cabo 200 inspecciones en Caja Navarra y otras tantas en Caja Rural. Si en la empresa la Inspección de Trabajo es tan rigurosa con las becas, la pregunta es: ¿por qué no aplica el mismo criterio en el caso de la Universidad?

## 9.2.2. Becas en Empresas

### PRÁCTICAS CONVENIADAS EN EMPRESAS

- Teniendo en cuenta de que se trata de la modalidad más regulada y supervisada del panorama actual de las becas, **se plantea la conveniencia de que sea el modelo al que tiendan a converger el resto** (excepto las predoctorales y las posdoctorales), pudiéndose convertir en nuevo modelo de beca/práctica en el escenario del EEES.
- Las propuestas mientras tanto tienen que ir encaminadas hacia la **mejora de los mecanismos planificadores, supervisores y evaluadores** de la actividad, bien definidos y consensuados por todas las partes. También hacia el reforzamiento de la relación entre el/la becario/a y el/la tutor/a, por un lado, y entre el/la tutor/a en la empresa y el profesorado de la Universidad.
- Estas propuestas se hacen más necesarias todavía en el caso de becas para la formación en nuevas tecnologías, por la importancia que tienen a nivel estratégico en materia de investigación e innovación para Navarra, y especialmente en las que se llevan a cabo en la UPNA.
- **Equiparación de las becas de tecnólogos/as** en la UPNA llevadas a cabo por titulados/as **a las condiciones de los/as trabajadores/as en investigación** de su entorno: ayudantes de proyectos o personal predoctoral en formación con contrato. Posibilidad de contratación con cargo a los proyectos de investigación de I+D+i en los que se integran y traducción de la beca del Gobierno de Navarra en salario.
- Asociación de otra parte de las becas a estudiantes realizando el proyecto fin de carrera que quieran dedicarse posteriormente a la investigación por la vía del posgrado y la realización de tesis, reconvirtiendo así estas becas en becas de iniciación a la investigación.
- **Adaptación de la formación inicial** que reciben estos becarios y becarias en la Fundación Universidad-Sociedad **orientándola a la investigación.**

- **Limitación del periodo de disfrute de la beca a un año máximo**, a partir del cual lo que procede es un contrato de trabajo.
- **Ajustar la duración de la beca a los objetivos** de modo que un objetivo sencillo daría lugar a una práctica corta y un objetivo más ambicioso a una práctica más prolongada como líneas generales de planificación de la actividad becada y con una supervisión para comprobarlo en cada caso concreto. Este sería un mecanismo para evitar que la actividad formativa se convierta en una actividad laboral.
- Tratar de **evitar** la mala praxis, **que la beca encubra un puesto de trabajo**, así como el riesgo de sobrecualificación (realización de tareas que no se corresponden con la titulación o con el nivel de cualificación del candidato).
- De manera complementaria, la **Inspección de Trabajo** tendría que actuar de oficio para tratar de impedir que esto ocurra.
- Tratar de basar la **relación becario/a – empresa** en el mutuo beneficio y en el **intercambio**: carácter formativo de la beca con un componente de desarrollo de actividad productiva; pero un intercambio regulado (normativa), planificado (plan de formación con objetivos evaluables), supervisado (durante el proceso) y evaluado (durante -evaluación continua- y posteriormente a la actividad -evaluación expost-).
- **Designar a los/as tutores/as en función de la cercanía respecto a la actividad de los/as becarios/as** en lugar de que sean los/as gerentes de las empresas.

#### **BECAS UNILATERALES OFERTADAS POR LA EMPRESA**

Son las becas que cuentan con un menor grado de regulación, ya que son actividades alegales, y por tanto las que mayor margen de arbitrariedad y de mala praxis presentan del panorama de las becas en Navarra. El riesgo de trabajo encubierto y de precariedad laboral en esta ocasión es muy alto.

Se plantean dos propuestas para esta modalidad de beca:

- En este periodo transitorio, la primera consiste en que la **Inspección de Trabajo** haga cumplir la ley que regula las relaciones en el espacio de trabajo y trate de detectar casos de fraude e incumplimiento de la legalidad vigente.
- la segunda sería su **reconversión en beca conveniada con la Universidad** con el EEES como horizonte próximo.

### 9.2.3. Becas en la Administración Pública

#### ***PROPUESTAS PARA EL PERIODO DE TRÁNSITO HACIA EL EEES***

- Tratar de establecer un **pacto social entre todos los agentes** respecto a las condiciones de las becas en este ámbito: Sindicatos, Administración, AJI...
- Promover que la **Administración Pública asuma el carácter ejemplarizante que debe desempeñar** en este ámbito.
- **Garantizar una formación sólida** en el ámbito de la Administración y sus peculiaridades como espacio de trabajo en sus diferentes Servicios y funciones: interventor, secretaría técnica, etc. con el establecimiento de un plan de formación.
- Garantizar una **tutorización** del becario y becaria y un **apoyo sistemático y continuo** de personal con cualificación y experiencia.
- Establecer un **seguro de responsabilidad civil** amplio por decreto para todos/as los/as becarios/as.
- **Incluir a los becarios y becarias en el ámbito de la Salud Laboral:** en la legislación de prevención de riesgos laborales, revisión médica y analíticas, especialmente cuando se manipulan sustancias químicas.
- **Limitación de la duración de la beca a un año máximo** (frente a los tres actuales) ya que la duración de la beca actúa en contra del contenido y carácter formativo de la actividad.

- Establecer que se compute **el periodo de beca como mérito puntuable en las oposiciones.**

#### ***PROPUESTAS A CORTO PLAZO***

- Actualmente la práctica totalidad de estas becas están destinadas a titulados/as universitarios/as y en ocasiones a técnicos/as superiores en formación profesional por lo que con el horizonte de Bolonia estas becas podrían **reconvertirse también en prácticas conveniadas** gestionadas por la Universidad para estudiantes de últimos cursos o proyecto fin de grado que quieren conocer desde dentro la Administración Pública para posteriormente incorporarse a ella.

**Tabla 35. Resumen de propuestas**

ÁMBITO	PROPUESTA
<p><b>PROPUESTAS GENERALES</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>3. Centralizar la gestión de las becas en la propia Universidad (tanto de estudiantes como de titulados/as).</li> <li>4. Tratar de ajustar las becas al periodo formativo, evitando las becas para titulados/as.</li> <li>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.</li> <li>6. Ajustar las becas a un periodo comprendido entre los 6 meses y 1 año.</li> <li>7. Condicionar su concesión a no haber trabajado o haber obtenido otra beca anteriormente.</li> <li>8. Crear un sistema de registro de becarios y becarias.</li> <li>9. Delimitar las funciones a ejercer por el/la tutor/a.</li> <li>10. Evaluar los resultados de las partidas presupuestarias invertidas en todas las modalidades de becas.</li> <li>11. Creación de un "Observatorio del Becario/a" u "Observatorio de las Prácticas Formativas".</li> </ol>
	<p><b>Becas de Colaboración:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar el carácter formativo de las becas para estudiantes siguiendo con la reforma iniciada en el curso 2007/2008 por la UPNA.</li> <li>2. Planificar y dotar de contenido la actividad a realizar</li> </ol>

<p><b>UNIVERSIDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• establecer el perfil de la beca: ámbito de desarrollo y funciones a desempeñar</li> <li>• establecer objetivos formativos</li> <li>• establecer funciones específicas para el/la tutor/a</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Vincular las becas a la realización del proyecto fin de carrera.</li> <li>4. Establecer instrumentos eficaces que evalúen el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.</li> <li>5. Otorgar un certificado en el que se especifiquen las competencias adquiridas durante el periodo de beca.</li> <li>6. Actualizar la dotación económica de estas becas.</li> </ol>
	<p><b><i>Becas de Formación del Personal Investigador:</i></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</b></p>	<p>1. Equiparar las becas de formación de Tecnólogos/as a las condiciones de los/as trabajadores/as en investigación.</p>

<b>TECNÓLOGOS/AS</b>	<p>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.</p> <p>3. Mejorar los instrumentos planificadores, supervisores y evaluadores de la actividad desarrollada tanto en la Universidad como en la empresa.</p>
<b>EMPRESA</b>	<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 sobrequalificación.</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>
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un pacto social sobre las condiciones de estas becas entre todos los agentes implicados.</li> <li>2. Promover que la Administración Pública asuma el carácter ejemplarizante que debe desempeñar en este ámbito.</li> <li>3. Garantizar un formación sólida en el ámbito de la Administración con el establecimiento de un plan de formación.</li> <li>4. Establecer, por decreto, un seguro de responsabilidad civil para todos/as los/as becarios/as.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Incluir a los/as becarios/as en el ámbito de la Salud Laboral.</li><li>6. Limitar la duración de la beca a 1 año máximo.</li><li>7. Establecer que el periodo de beca se compute como mérito puntuable en las oposiciones.</li><li>8. Reconvertir estas prácticas en becas conveniadas gestionadas por la Universidad para estudiantes de últimos cursos o proyecto fin de grado.</li></ol>
--	--

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

## 10. Anexos.

### Anexo 1: Bibliografía.

- ACAP: AGENCIA DE CALIDAD, ACREDITACIÓN Y PROSPECTIVA DE LAS UNIVERSIDADES DE MADRID; *"Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo de las universidades de la Comunidad de Madrid"*, Febrero 2006.
- AGÈNCIA D'INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES; *Agència per la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya*, 2003.
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO.
- BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.; *"Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo"*, Cuaderno de Información Sindical Nº 77, Secretarías de Juventud, Empleo y Acción Sindical, Junio 2007.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.; *"Jóvenes: la nueva precariedad laboral. Experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles"*, Cuaderno de Información Sindical Nº 54, Secretaría de Juventud, Julio 2004.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES); *"Informe sobre el papel de la juventud en el sistema productivo español"*, Diciembre 2005.
- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE GOBIERNO DE NAVARRA; *Ayudas del Plan de Formación, Investigación y Desarrollo*, Convocatorias 2004-2007, Concesiones definitivas de becas predoctorales y postdoctorales.  
<http://educacion.pnte.cfnavarra.es/portal/Guia+de+Estudios/Becas+y+Ayudas/Estudios+Universitarios/Convocatorias/Plan+de+Formaci%C3%B3n,+Investigaci%C3%B3n+y+Desarrollo>
- ESPACIO EUROPEO DE LA INVESTIGACIÓN; *"Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la contratación de investigadores"*; Recomendaciones de la comisión de 11 de Marzo de 2005.
- EUROPA PRESS. Artículo: *"La <edad dorada> de la juventud se sitúa entre los 25 y 34 años"*. (Según "The Goleen Age Of Youth"), 9 de Octubre de 2008.

<http://www.europapress.es/nacional/noticia-edad-dorada-juventud-situa-25-34-anos-estudio-20081008200736.html>

- FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES/PRECARIOS; *"Valoración del estatuto del personal investigador en formación. Carencias, contradicciones e incumplimientos de lo pactado"*, Febrero 2006.
- FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES/PRECARIOS; *"Heterogeneidad y precariedad: la diversidad de las ayudas a investigadores en España a nivel estatal y autonómico"*, Comisión de Documentación, 2007.
- FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES/PRECARIOS; *"Informe de Carrera Investigadora. Carrera investigadora en España: deficiencias y propuestas"*, Agosto 2007.
- FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO; *"Informe CYD"*, 2007  
<http://www.fundacioncyd.org>
- GARCÍA NINET, J.I.; *"Sobre el presunto estatuto del becario de investigación"*, Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, Nº 155, 2003.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Estadísticas sobre Becas y Ayudas  
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t13/p101/a2005-2006&file=pcaxis>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (MTAS); *"Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo"*, elaborado por Red2Red Consultores para el MTAS, Mayo 2006.
- MORENO GENÉ, J; PARDELL VEÀ, A; ROMERO BURILLO, A.M.; *"Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado"*, Informe para la Universidad de Lleida.
- MORENO GENÉ, J.; *"El personal investigador en formación: ¿Becarios o trabajadores?"*, Revista de Temas Laborales, Nº 78, 2005.
- MORENO GENÉ, J.; *"La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros"*; Ed. Tirant lo Blanch, Septiembre 2005.
- MORENO GENÉ, J.; *"La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado"*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, Nº 262, 2004, pp 91-128.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); *"Tendencias mundiales del empleo juvenil"*, Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, 2006.
- UNIDAD PERMANENTE DE LISBOA; *"Convergencia y Empleo. Programa Nacional de Reformas de España 2005-2010"*, Octubre 2005.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD;
  - *"Prácticas de estudiantes y titulados. Informe 2007"*, 2007.
  - *"Prácticas de estudiantes y titulados. Informe 2006"*, 2006.
  - *"Prácticas de estudiantes y titulados. Informe 2005"*, 2005.
- UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA; Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se establecen las directrices generales para el diseño, elaboración e implantación de las enseñanzas de grado.

## Anexo 2: Descripción del trabajo de campo cualitativo.

Además de múltiples conversaciones telefónicas, e-mails, solicitudes de datos vía instancia en el Registro General y en el Decanato de Ciencias Humanas y Sociales, el trabajo de campo ha consistido en 25 entrevistas personales a informantes privilegiados así como 2 dinámicas de grupo con diferentes perfiles de becarios y becarias de Navarra. A todo ello hay que añadir la realización de 2 grupos de contraste final.

A continuación, se presenta una tabla con información específica sobre los perfiles de personas participantes en el trabajo de campo.

METODOLOGÍA Y PERFIL	TEMÁTICA	DURACIÓN
<b>Entrevistas</b>		
<b>Entrevista informal.</b> Responsable del Servicio de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad.	Prácticas Conveniadas entre empresas y UPNA	1,5 horas
<b>Entrevista informal.</b> Responsable del Servicio de Empleo de la Fundación Universidad- Sociedad.	Prácticas Conveniadas entre empresas y UPNA	30 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada.</b> Responsable del Servicio de Empleo de la Fundación Universidad-Sociedad.	Prácticas Conveniadas entre empresas y UPNA	2 horas
<b>Entrevista semi-estructurada.</b> Jefa del Negociado de Becas de la Universidad Pública de Navarra.	Becas Pre y Postdoctorales	50 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> al Vicerrector de Investigación de la UPNA.	Becas Pre y Postdoctorales	1 hora
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una licenciada en Biología, becaria del Programa de Formación de Tecnólogos/as del Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo. Dpto. de Ciencias del Medio Natural, UPNA.	Becas de Formación para Tecnólogos/as	40 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una Master y una Licenciada de Biotecnología,	Becas de Formación para Tecnólogos/as	30 minutos

becarias del Programa de Formación de Tecnólogos/as del Dpto. de Innovación, Empresa y Empleo. Dpto. de Ciencias del Medio Natural, UPNA.		
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una estudiante de LADE. Prácticas en una empresa de distribución del Sector Agroalimentario.	Prácticas Conveniadas en empresas	40 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una estudiante de LADE con beca de Colaboración en el Servicio de Comunicación de la UPNA.	Becas de Colaboración	20 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con el Jefe del Servicio de Títulos y Becas de la UPNA.		50 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con el responsable de Recursos Humanos de la planta en Navarra de una empresa del Sector de Automoción.	Becas Unilaterales convocadas por empresas	45 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una Licenciada en Comunicación, becaria de la Administración Pública. Departamento de Cultura y Turismo.	Becas en la Administración Pública	30 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con una Licenciada en Derecho, becaria de la Administración Pública. Departamento de Cultura y Turismo.	Becas en la Administración Pública	30 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con la Directora del Servicio de Marketing del Departamento de Cultura y Turismo de Gobierno de Navarra.	Becas en la Administración Pública	45 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con un estudiante de Ingeniería de Telecomunicación con beca de Formación de Tecnólogos/as del Gobierno de Navarra, en una empresa.	Becas de Formación para Tecnólogos/as	20 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a un tutor responsable de becarios/as con convenio en empresa. Jefe de Personal de una empresa del Sector de Automoción.	Becas Conveniadas en empresas	20 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> con un becario predoctoral de la UPNA, Ingeniero de	Becas Predoctorales de la UPNA	40 minutos

Telecomunicación en el Dpto. de Matemáticas.		
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a una becaria de Colaboración del Dpto. de Trabajo Social de la UPNA.	Becas de Colaboración de la UPNA	1 hora
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a una becaria predoctoral del Dpto. de Sociología y Trabajo Social de la UPNA.	Becas Pre-doctorales de la UPNA	50 minutos
<b>Entrevista grupal</b> con representantes del Sindicato CC.OO.: 2 representantes del Dpto. de Juventud y 1 delegado sindical de la Federación de Administraciones Públicas (FSAP).	Becas en la Administración Pública y postura del sindicato sobre el sistema de becas en general.	1 hora y 40 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a un estudiante de Ingeniería de Telecomunicación (proyecto fin de carrera), con beca de Formación para Tecnólogos/as en proyecto de I+D+i en empresa.	Becas de Formación de Tecnólogos/as	20 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a un becario de colaboración. Ingeniero industrial realizando Proyecto fin de carrera en la UPNA.	Becas de Colaboración	20 minutos
<b>Entrevista semi-estructurada</b> a un becario de colaboración. Departamento de Derecho de la UPNA.	Becas de Colaboración	20 minutos
<b>Entrevista en profundidad</b> a una licenciada en Ingeniería Agrónoma con beca en el Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Gobierno de Navarra.	Becas en la Administración Pública	20 minutos
<b>Entrevista en profundidad</b> a una licenciada en Ingeniería de Telecomunicación. Beca para Formación de Tecnólogos/as en proyectos de I+D+i en empresa.	Becas de Formación de Tecnólogos/as	20 minutos
<b>Dinámicas de grupo</b>		
<b>Dinámica de grupo</b> con 3 miembros de la Asociación de Jóvenes Investigadores en Formación-Precarios.	Becas de investigación	1h. y 50 minutos
<b>Dinámica de grupo</b> con becarios/as predoctorales de la UPNA (ingeniería	Becas de investigación	1 hora

agrónoma).		
<b>Grupos de contraste</b>		
<p><b>Grupo de contraste I:</b></p> <p>Participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fundación Universidad-Sociedad</li> <li>▪ Empresas</li> <li>▪ Asociación de Jóvenes Investigadores-Precarios</li> <li>▪ Vicerrector de Estudiantes de la UPNA</li> <li>▪ Sindicatos</li> </ul>	Becas en empresas y en la Administración Pública	2 horas
<p><b>Grupo de contraste II:</b></p> <p>Participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vicerrector de Investigación de la UPNA</li> <li>▪ Asociación de Jóvenes Investigadores-Precarios</li> <li>▪ Becaria predoctoral (FPU)</li> <li>▪ Representantes de sindicatos de la UPNA (CC.OO.)</li> </ul>	Becas en el ámbito de la Universidad (UPNA)	1,5 horas

## Anexo 3: Guión Entrevista Becarios/as.

**1.- Perfil de la persona entrevistada:** situación, tipo de beca, edad, titulación...

**2.- Condiciones de desarrollo:** cuantía, horarios, periodos vacacionales, tipo de actividades realizadas...

**3.- Valoración condiciones de desarrollo y grado de cumplimiento de lo establecido**

**4.- Aspectos formativos:** plan de formación, establecimiento de objetivos formativos, evaluación... Valoración de los instrumentos planificadores y evaluadores.

**5.- Utilidad/adecuación de la beca en términos formativos**

**6.- Línea divisoria formación/trabajo:** dónde se sitúa (indicadores) y si se traspasa.

**7.- Aspectos laborales:** ¿desarrollo de actividad laboral?, utilidad/adecuación de la beca para la posterior inserción en el mercado de trabajo.

**8.- Planificación, supervisión y evaluación de todo el proceso:** cómo se lleva a cabo, valoración subjetiva.

**9.- Fortalezas y debilidades**

**10.- Propuestas de mejora**

## **Anexo 4: Guión Entrevista Responsables de las Becas en Empresas.**

- 1.- Cargo y funciones** de la persona entrevistada.
- 2.- Características de la empresa:** sector, número de trabajadores/as, número de becarios/as y titulación, ¿contratos en prácticas en la empresa?
- 3.- Condiciones objetivas de funcionamiento de las becas:** proceso de selección formación en la Fundación, formación en la empresa
- 4.- Funciones del/de la tutor/a y cargo**
- 5.- ¿Se detecta falta de habilidades prácticas, inglés...?**
- 6.- Planificación:** Plan de Formación, objetivos de la actividad...
- 7.- Línea divisoria entre actividad formativa y actividad laboral:** dónde se sitúa, si se trata de evitar que se traspase o no, razones, mecanismos para evitarlo...
- 8.- Formación relacionada con la titulación o la que necesita la empresa, ¿se puede llegar a un equilibrio?, ¿cómo se hace?...**
- 9.- Práctica en empresa: ¿valor añadido en procesos de selección?**
- 10.- ¿Qué busca la empresa?:** beneficio y costes...
- 11.- ¿Oferta de becas sin convenio?**
- 12.- Posibilidad de sustitución por contrato**
- 13.- Utilidad para la inserción laboral**
- 14.- Puntos fuertes y puntos débiles**
- 15.- Propuestas de mejora**

## **Anexo 5: Guión Entrevista Responsables de las Becas en la Universidad y Asociación de Jóvenes Investigadores (AJI).**

**1.- Cargo y funciones**

**2.- Funcionamiento de las becas:** procedimiento de acceso, selección, requisitos, perfil...

**3.- Objetivos:** qué se pretende en la práctica con ellas.

**4.- Planificación:** plan de formación, supervisión y evaluación.

**5.- Seguimiento y supervisión de la actividad**

**6.- Línea divisoria entre actividad formativa y actividad laboral:** dónde se sitúa, si se traspasa...

**7.- Utilidad para la formación**

**8.- Utilidad para la inserción laboral**

**9.- Posibilidad de sustitución por contrato**

**10.- Repercusión de la creación del EEE**

**11.- Puntos fuertes y puntos débiles**

**12.- Propuestas de mejora**