



UNIVERSIDAD DE SEVILLA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCTORADO DE EDUCACIÓN

**PERSPECTIVAS Y EXPERIENCIAS DE LOS ESTUDIANTES Y GRADUADOS
UNIVERSITARIOS NO TRADICIONALES SOBRE LA EMPLEABILIDAD**

TESIS DOCTORAL

Isabel María Muñoz García

Dra. Dña. Olga Moreno-Fernández
Dra. Dña. Pilar Moreno-Crespo

SEVILLA, 2023

Agradecimientos

Después del inmenso camino recorrido durante la realización de esta tesis doctoral, con algunos obstáculos y tempestades que han acontecido durante esta etapa, por fin, hay un final feliz en esta larga historia. Esta tesis supone un enorme trabajo y emociones personales, pero detrás de toda investigación se esconde una cantidad de esfuerzos que han permitido que esto llegue a su fin. Esta tesis ha sido posible gracias a la generosidad, apoyo, amistad y cariño de muchas personas. Quiero agradecer con afecto a las siguientes personas:

A mis directoras de tesis Olga Moreno Fernández y Pilar Moreno Crespo, que me acogieron con mucho cariño para finalizar esta etapa de mi vida. Gracias por enseñarme el hecho de que “todo es posible” y que nunca debemos rendirnos. Gracias por vuestro tiempo y esos ratitos en el despacho de Olga, en el cual tuvimos muchas largas horas de trabajo, pero también momentos de risas y alegrías. Gracias, porque sin vosotras no hubiera finalizado este camino.

Con especial cariño quiero agradecer al profesor Antonio Camacho Herrera por su apoyo en todo momento y ayuda desde mi etapa formativa como estudiante universitaria hasta día de hoy. Gracias por ayudarme incluso cuando me encontraba en Nueva York. Eres un gran profesor.

A mis amigos José Antonio, Mariano y Rocío porque en mis momentos más difíciles ellos me dijeron que no tirase la toalla, y les agradezco enormemente el apoyo y positividad que me transmitieron.

Agradecer hoy y siempre a mis padres y mi hermano, que siempre me han apoyado en mis decisiones, me han ayudado a conseguir mis objetivos y siempre me han enseñado la lucha por lo que uno quiere conseguir.

Por último y especialmente a mi marido Pablo, el amor de mi vida y futuro padre de nuestro hijo Mateo. Fuiste un ejemplo a seguir para mí y mi referente en este camino. Gracias por todo el amor, apoyo, ayuda y cariño que me has dado durante esta etapa. Te quiero. A mi futuro hijo Mateo.

Índice

Resumen	4
Abstract.....	4
Introducción.....	6
Capítulo 1. Contextualización del estudio	10
1.1. Crisis económica	10
1.2. La Universidad en el contexto español.....	14
1.3. La Universidad en el contexto andaluz.....	18
1.4. Las competencias en el sistema universitario español.....	20
1.5. Las prácticas externas en la Universidad.....	28
1.6. El concepto de mercado laboral y las políticas de empleo juvenil en España.....	29
1.7. Estrategias de empleo de los jóvenes universitarios.....	31
1.8. Desigualdades sociales en el mercado laboral.....	34
CAPÍTULO 2. Implicaciones y conceptos relativos a los estudiantes no tradicionales.	39
2.1. Definición de estudiantes no tradicionales	39
2.3. Formación orientada al trabajo	45
2.4. Concepto, componentes y estrategias de la empleabilidad.....	47
2.5. Factores positivos y negativos que influyen en la empleabilidad	52
2.6. La inserción laboral de los estudiantes no tradicionales.....	55
Capítulo 3. Marco metodológico de la investigación	58
3.1. Fases de la Investigación	58
3.2. Metodología de la investigación.....	58
3.3. Objetivos y problemas de la investigación	61
3.4. Descripción del contexto y de los participantes de la investigación	62
3.5. Técnica e instrumento de recogida de datos.....	63
3.6. Tratamiento y análisis: proceso de categorización	67
3.7. Aspectos éticos de la investigación	69
Capítulo 4. Análisis y resultados de la investigación	71
4.1. Categoría 1. Referentes y apoyos familiares	71
4.2. Categoría 2. Experiencia académica.....	80
4.3. Categoría 3. Formación orientada al trabajo y empleabilidad.....	99
4.4. Categoría 4. Empleabilidad y trabajo	127
4.5. Categoría 5. Prospectiva	158
Capítulo 5. Discusión y conclusiones de la investigación.....	188
5.1. La familia.....	188
5.2. Trayectoria académica.....	189
Referencias	198

Resumen

Desde la sociedad actual sometida a los cambios vertiginosos del mundo laboral y académico, la empleabilidad se ha convertido en una preocupación generalizada atendiendo a las cuestiones económicas, educativas y sociales. Destaca la situación del alumnado universitario no tradicional como colectivo que presenta una serie de cuestiones reseñables frente al alumnado universitario tradicional. Por ello, nos planteamos realizar una investigación cualitativa de carácter descriptivo-interpretativo, cuyo instrumento principal es la entrevista en profundidad (n=25) con el objetivo de analizar la experiencia de empleabilidad percibida por estudiantes o graduados no tradicionales universitarios durante su formación o después de su etapa formativa. Se realiza un análisis de contenido atendiendo a las categorías emergentes: Referentes y apoyos familiares; Experiencia académica; Formación orientada al trabajo y empleabilidad; Empleabilidad y trabajo; y Prospectiva. Entre los resultados encontramos que desde la familia destaca el apoyo emocional y una reducida capacidad económica. El contacto con la empleabilidad sucede en muchas ocasiones a través de tres situaciones: 1) la formación y prácticas desarrolladas durante la Formación Profesional; 2) porque han compaginado estudios y trabajo en las etapas formativas; y 3) en la formación superior, aunque es esta última en la que muestran mayor descontento y crítica al considerar que la empleabilidad ofrecida es limitada y con desajustes hacia el mercado laboral. Los participantes consideran que cuentan con dificultades añadidas a la hora de insertarse al mundo laboral. Además, se unen desventajas a su situación como la edad, el género, la necesidad de formación específica o especializada, como los idiomas, o la experiencia laboral. Se plantea la importancia de la formación continua orientada a la mejora de las condiciones laborales, revisión de las políticas económicas y promoción del empleo.

Abstract

In today's society, which is subject to dizzying changes in the world of work and academia, employability has become a widespread concern in terms of economic, educational and social issues. The situation of non-traditional university students stands out as a group that presents a series of notable issues compared to traditional university students. For this reason, we set out to carry out a descriptive-interpretative qualitative

research study, whose main instrument is the in-depth interview (n=25) with the aim of analysing the experience of employability perceived by non-traditional university students or graduates during their training or after their training stage. A content analysis is carried out according to the emerging categories: Family references and support; Academic experience; Work-oriented training and employability; Employability and work; and Prospective. Among the results, we find that emotional support and a reduced economic capacity stand out from the family. Contact with employability happens on many occasions through three situations: 1) the training and work experience developed during Vocational Training; 2) because they have combined studies and work in the training stages; and 3) in higher education, although it is the latter in which they show greater dissatisfaction and criticism, considering that the employability offered is limited and with mismatches with the labour market. The participants consider that they have additional difficulties when it comes to entering the labour market. In addition, disadvantages such as age, gender, the need for specific or specialised training, such as languages, or work experience are added to their situation. The importance of lifelong learning aimed at improving working conditions, reviewing economic policies and promoting employment is raised.

Introducción

En los últimos años, asistimos a un cambio en profundidad del sistema público de educación cuyo inicio se remonta a varias décadas atrás, pero que actualmente ha cobrado una mayor significación.

Estos cambios se sitúan en un contexto de crisis económica y social (Arroyo-Abad, 2022), en el ámbito del estado español, así como en otros países europeos, y que han afectado tanto a la empleabilidad como al propio sistema educativo que, en teoría, pretende servir a los intereses económicos y empresariales de los países implicados. En este sentido, para Fachelli y Planas (2014, p. 71):

[...] la crisis económica en que nos hallamos inmersos impacta en todas las dimensiones de la vida social. La transición de los jóvenes a la vida adulta constituye uno de los fenómenos más determinantes del futuro de nuestras sociedades, en el que juegan un papel fundamental tanto el acceso a la educación como la inserción profesional de los jóvenes.

Especialmente importantes y frecuentes son las experiencias de precariedad laboral que sufren los graduados universitarios, con empleos de corta duración y sin continuidad, que presentan un futuro incierto y generan una manifiesta incertidumbre laboral entre los jóvenes (Muñoz-Rodríguez y Santos, 2014).

Las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada, pero la tendencia expansiva del trabajo atípico frente al estable (típico) ha elevado el número de trabajadores que pueden ser considerados dentro del “precariado”; hasta el punto que éste ha sido cualificado como “nueva clase social” o sus miembros como el “proletariado del siglo XXI” (Guamán-Hernández, 2013 p.106). Además, algunos autores como Santos y Martín (2012, p. 94) argumentan que:

[...] a los jóvenes, por parte de sus mayores, se les dice: sois lo más importante, el futuro os pertenece, os cuidamos y valoramos, nos preocupamos por vosotros, y luego la única respuesta es la precariedad laboral, el paro y la explotación salarial.

En la actualidad, la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo cualificado que ofrezca estabilidad laboral está muy cuestionada, sobre todo en el ámbito empresarial. Así pues, las garantías para obtener un empleo deber ir vinculadas con una mayor diversificación del sistema de educación universitario (Sendón, 2013).

Durante los últimos años y a consecuencia de políticas de austeridad, recortes económicos en educación, y reformas laborales impuestas por el gobierno español, son muchos los jóvenes universitarios que han participado en numerosas protestas como el denominado “Movimiento 15-M o de los indignados” (Pastor, 2011). En líneas generales podemos indicar que este movimiento surgió debido a diversos factores que incluyen principalmente numerosos recortes sociales (en sectores como la educación o la sanidad), falta de acceso a la vivienda, la precariedad laboral, la carestía de la vida, la desconfianza hacia los políticos o la pobreza” (Errejón, 2011, p. 132).

La población universitaria europea de estudiantes que accede a estudios superiores es cada vez más numerosa y diversa en varios factores como la edad, género, etnia, clase social o discapacidad. Además sus opciones de empleabilidad se han visto profundamente afectadas por la crisis económica. Por tanto, la empleabilidad de los graduados universitarios representa un problema central de las políticas de la Unión Europea y de los estados miembros, así como un objetivo clave del proceso de Bolonia.

Según el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias superiores (2007, p. 2), “la nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados a tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos”. Se desprende de esta normativa que se asume que los graduados universitarios tendrían bastante posibilidades de encontrar un empleo relacionado a su formación, ya que se considera que “tras los cuatro años del grado se tiene la plena capacitación para ejercer en el mercado laboral”. En este sentido nos cuestionamos si estas expectativas se cumplen.

Dentro de los grupos estudiantiles universitarios, se encuentran los denominados graduados universitarios no tradicionales, los cuales ocupan el tema central de la presente tesis. Para autores como Sánchez-Gelabert y Elias (2017, p. 28) “la literatura científica ha identificado a los estudiantes no tradicionales como colectivos atípicos o con poca participación en la universidad”. Hay distintos perfiles dentro del estudiantado no tradicional: 1) estudiantes de primera generación (cuyos padres no poseen títulos universitarios) y provienen de la clase trabajadora y de origen socioeconómico bajo; 2) mujeres con cargas familiares y/o situaciones de desigualdad; 3) inmigrantes o de grupos étnicos minoritarios; y 4) personas con discapacidad (González Monteagudo, 2010). Por tanto, y a pesar de las grandes expectativas de futuro que en general manifiesta este grupo de graduados universitarios, se encuentran ante una situación

desventajosa tanto a nivel institucional/académico como en el ámbito del mundo laboral. Un claro ejemplo de estas diferencias a nivel institucional se observa entre las distintas Comunidades Autónomas, ya que, al no existir un coste máximo del precio del crédito o un precio estatal unificado, favorece la desigualdad de acceso atendiendo a la capacidad económica del estudiante.

Por tanto, resulta evidente que la educación superior debe ser más igualitaria e inclusiva. Se sostiene que “la sociedad está diversificada en distintos criterios de clasificación en la que se destacan la edad, el sexo, la procedencia étnico-cultural, el bagaje educativo, las ocupaciones, los estilos de vida, las clases sociales, etc.” (Ariño et al., 2012, p.13). En este contexto se desarrolló el proyecto europeo de investigación EMPLOY, cuyo objetivo fundamental se centra en la mejora de la empleabilidad de estudiantes y graduados universitarios no tradicionales. Habiendo participado de forma activa durante la realización de dicha investigación tomamos conciencia de la relevancia del estudio del colectivo de estudiantes no tradicionales. Por ello, nuestras inquietudes investigativas se orientan al diseño, desarrollo y resolución de la presente Tesis Doctoral, que se centra en el análisis de la situación particular de los estudiantes no tradicionales de primera generación de la rama de conocimiento de ciencias sociales y jurídicas de las Universidades andaluzas. La presentación de esta investigación se estructura en 5 capítulos.

En el primer y segundo capítulo se abordan la contextualización del estudio, en el primer capítulo se presenta una revisión de la literatura que abarca los principales conceptos que sirven de fundamento a esta investigación, las principales características de la formación universitaria española como son las competencias, las prácticas universitarias, la relación con las políticas educativas actuales, así como los nuevos cambios de los planes de estudios y el impacto de la crisis económica en los estudios de los estudiantes, graduados no tradicionales y sus familias. También, se analiza la situación del mercado laboral español, las perspectivas y estrategias de empleabilidad de los estudiantes y graduados universitarios no tradicionales, y de manera concreta en el caso de los estudiantes de ciencias sociales y jurídicas. Y, por último, se destaca la problemática de las desigualdades sociales en el mercado laboral. En el segundo capítulo, se abordan las implicaciones y conceptos relativos a los estudiantes no tradicionales. Se presenta una revisión del concepto de estudiante no tradicional a través de diferentes enfoques teóricos. Además, se hace hincapié en la experiencia académica de los estudiante y graduados no tradicionales desde sus etapas escolares y universitaria,

la formación que han obtenido en relación con el empleo durante sus estudios y fuera de estos, la empleabilidad, incluyendo conceptos y estrategias, así como los factores positivos y negativos que ha repercutido en la empleabilidad, y por último la inserción laboral de los estudiantes y graduados no tradicionales.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología y el diseño de la investigación dónde se presentan los objetivos, el problema de investigación, y las preguntas e hipótesis que guían el trabajo y otorgan relevancia a este estudio. Además, consiste en una metodología cualitativa de carácter biográfico-narrativo cuyo instrumento principal es la entrevista en profundidad. La muestra de nuestra investigación son 25 alumnos pertenecientes a diferentes universidades andaluzas todos con perfil “no tradicional”.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos de la investigación, analizando los datos de acuerdo con cada una de las fases en que fue realizada la investigación. Por último, el quinto capítulo, discute los datos, muestra las conclusiones de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados y aborda las limitaciones y la propuesta para futuras líneas de investigación.

Capítulo 1. Contextualización del estudio

1.1. Crisis económica

Tanto la crisis mundial económica que surgió en el año 2008 y la crisis sanitaria actual de estos tres últimos años, sigue repercutiendo sobre todo en las familias más empobrecidas y en aquellas de clase media y trabajadora. Está cada vez más presente en muchos ámbitos, no sólo en el económico sino también en el social y educativo. La gran Recesión es la principal culpable en la actividad económica de los países de la Unión Europea, cuyas consecuencias fueron de destrucción de empleos y el aumento del desempleo. Esto ha provocado el deterioro de las condiciones de vida y trabajo de una amplia parte de la población. La elevada sensibilidad del mercado de trabajo español ante la crisis, ante variaciones negativas de la actividad económica similares a las sufridas por otros países, ha registrado un ritmo de destrucción de empleo mucho más intenso (Rocha y Aragón, 2012; Santamaría y Carbajo-Padilla, 2019).

Pero la crisis también ha afectado considerablemente en otros factores como por ejemplo en los puestos de trabajo que tenían una serie de características específicas relacionados con el tipo de ocupación, la duración de los contratos (decae los contratos indefinidos y aumentan los contratos temporales) y por supuesto la jornada, el tiempo parcial ha registrado un moderado avance en este período (Rocha y Aragón, 2012; Villoria, 2019).

Esta crisis sobre todo desencadenó un aumento del desempleo juvenil, este problema tardará en repararse. A los jóvenes siempre les ha costado encontrar trabajo. Históricamente, la tasa de desempleo para el grupo de 16 a 25 años en las economías avanzadas ha sido el doble o el triple que la de grupos de más edad. Pero desde el estallido de la crisis mundial en 2008, el desempleo juvenil se disparó en comparación con el de los adultos, y factores estructurales, sobre todo en Europa (Morsy, 2012; Comisión Europea, 2019).

Por otra parte, y coincidiendo con la investigación de Morsy (2012), el desempleo puede perjudicar mucho a los jóvenes. Si no encuentran su primer trabajo o si no pueden mantenerlo por mucho tiempo, sus vidas y perspectivas profesionales pueden verse perjudicadas a largo plazo, así como no tendrán perspectivas de futuro. Pero el desempleo juvenil también tiene repercusiones sociales más amplias y contribuye mucho a la creciente desigualdad del ingreso en las economías avanzadas. En este

sentido, la crisis ha impactado más entre los jóvenes de 16 a 29 años, coincidiendo con las salidas recientes de las universidades y la formación profesional (Rocha y Aragón, 2012).

La mayoría de esos jóvenes pertenecen a estudiantes que han acabado recientemente los estudios universitarios o algún grado de formación profesional. La mayor debilidad del empleo juvenil puede explicarse a través de diversos factores, pero sin duda, el más determinante es la elevada precariedad laboral de este grupo de población (Verd y López-Andreu, 2016).

Otro factor importante de la crisis es el intenso aumento de la población en situación de desempleo de larga duración, es decir, corresponderían a aquellas personas que llevan un año o más en paro. Así pues, entre los años 2008 y 2012 el volumen de este colectivo se ha incrementado en 2,5 millones de personas hasta alcanzar casi 3 millones de personas, que representan el 52% del total del desempleo al final del período (Rocha y Aragón, 2012; Verd y López-Andreu, 2016; Verd y Rodríguez-Soler, 2021).

También a los jóvenes les suele costar mucho más encontrar empleo que a los trabajadores con más edad por muchas razones: en primer lugar, tienen menos experiencia, menos conocimientos sobre el mercado laboral y menos contactos. Y, en segundo lugar, muchos no tienen las aptitudes necesarias, debido a sistemas educativos anticuados y porque no tienen las competencias necesarias para adentrarse al mundo laboral. Por eso, para muchos la transición de las aulas al trabajo es accidentada y a veces larga, y más dificultosa ahora debido a la crisis. Incluso los jóvenes que encuentran empleo son más vulnerables que los trabajadores más antiguos, sobre todo en las desaceleraciones, porque el último contratado suele ser el primer despedido (Morsy, 2012; Verd y Rodríguez-Soler, 2021). Además, los recién graduados no encuentran su primer empleo correspondiente a sus estudios, la mayoría trabajan sobre todo en el sector servicio, como camareros o sobre todo en grandes multinacionales como McDonald's e incluso algunos estudiantes han tenido que trabajar en sectores como la construcción para poder pagarse sus estudios, ya que sus familias no poseían grandes ingresos económicos.

Pero en los mercados laborales, especialmente en Europa, también hay prácticas que se suman a problemas de larga data. Los contratos temporales son más comunes entre los trabajadores jóvenes que en los de más edad, y antes de la crisis casi un tercio de los jóvenes se acogían a ese régimen en las economías avanzadas. En épocas buenas,

las empresas recurrían mucho a los trabajadores temporales, en gran medida para obviar las regulaciones que dificultan el despido de trabajadores permanentes. En España, la mitad de los jóvenes tenían contratos temporales antes de la crisis, y fueron los primeros en perder su trabajo. Para muchos el golpe del despido es doble, ya que además su acceso a las prestaciones sociales es más limitado (Morsy, 2012; García-Albacete y Lorente, 2019).

Hoy día la mayoría de los graduados universitarios consiguen su primer puesto gracias a contactos (si es que disponen de ello) o a becas e incluso a través de prácticas no remuneradas. Pero la mayoría de las empresas utilizan mucho esos recursos para aprovecharse de esos jóvenes, ya que sólo tienen contratos de prácticas y la mayoría de ellas no remuneradas, pero el problema está en que al haber poco trabajo ellos se conforman con cualquier puesto relacionado con sus estudios con tal de obtener experiencia.

El desempleo en la actualidad ha ascendido con respecto años anteriores, aunque el paro juvenil en España ha ido empeorando desde la crisis económica en 2008. Como podemos observar en la tabla X, en la Encuesta de Población Activa (EPA), a través del Instituto Nacional de Estadística, se expone la tasa de desempleo en España del tercer trimestre del año 2022. Se puede observar en la (tabla 1) que la cifra de parados es elevada, pero hay menos parados desde la crisis 2008 y la crisis sanitaria.

Tabla 1

Tasa de desempleados y ocupados en España año 2022

		Valor	Variación
Ocupados	1	20.545,7	2,57
Parados	1	2.980,2	-12,78
Tasa de actividad	2	58,86	-0,28
Tasa de paro	2	12,67	-1,90
1. Valor en miles. Variación sobre el mismo período del año anterior			
2. Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior			

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Por otro lado, como se puede apreciar en la (tabla 2), el tema del desempleo se calcula también por sexo. El desempleo juvenil en España está marcado por un carácter femenino, dado que para las mujeres la tasa de paro se sitúa en el 14,84%, frente al de

los hombres que es del 10,74%. La tasa de desempleo de mujeres menores de 25 años se sitúa en un 33,43% siendo menor el de los hombres con un 29,01%. Y la tasa de desempleo de las mujeres mayores de 25 años es del 13,41% más elevada la cifra que la de los hombres con un 9,22%.

Tabla 2

Tasa de desempleo juvenil en España III Trimestre año 2022 por sexo

	Total (ambos sexos)	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo (EPA)	12,67%	10,74%	14,84%
Menores de 25 años	31,01%	29,01%	33,43%
Mayores de 25 años	11,20%	9,22%	13,41%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Por otro lado, el índice de desempleados jóvenes en Andalucía ha aumentado con respecto los años anteriores como podemos apreciar en la siguiente tabla con un 18,98%. Es bastante evidente que el desempleo está protagonizado por las mujeres en Andalucía con un 23,09% frente al de los hombres con un 15,48%. La tasa de desempleo de los hombres menores de 25 años es del 29,84%, sin embargo, el de las mujeres es más elevado, es decir, un 43,31%. Por último, la tasa de desempleo de las mujeres mayores de 25 años es del 21,55% siendo menor el de los hombres con un 14,35% (Tabla 3).

Tabla 3

Tasa de desempleo juvenil en Andalucía III. Trimestre año 2022 por sexo

	Total (ambos sexos)	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo (EPA)	18,98%	15,48%	23,09%
Menores de 25 años	35,92%	29,84%	43,31%
Mayores de 25 años	17,66%	14,35%	21,55%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En este sentido, podemos decir, que existen muchas situaciones en los que los jóvenes tienen problemas con la búsqueda de empleo o trabajar con condiciones adecuadas. Un ejemplo de ello es la falta de trabajo decente, si se experimenta antes de los 25 años. Todo esto repercute al desarrollo de las economías, por lo tanto, cobra más

sentido que un país debe preocuparse por la juventud desde un punto de vista del análisis del coste y el beneficio. Es más que evidente que los jóvenes no tienen la experiencia laboral que puede tener una persona mayor de 25 años, pero si tienden a estar motivados y ofrecen ideas innovadoras y nuevos planteamientos. Son los impulsores del desarrollo económico del país por lo que deberían tenerlos más presentes, ya que supondría una pérdida económica para el país (Santamaría y Carbajo-Padilla, 2019; Díaz-Esterri et al., 2022).

En este sentido, podemos decir que debido a la crisis generada en 2008 y la crisis sanitaria actual, ha repercutido negativamente en los jóvenes con mayor nivel de educación, que en períodos de recesión se enfrentan a períodos de desempleo más largos, salarios más bajos, menor oferta adecuada a su formación y la posibilidad de ser reemplazados con facilidad una vez que se inicia la recuperación. La oferta de trabajo de muchos jóvenes será canalizada hacia trabajos más o menos irregulares, con poco salario y escasa capacidad formativa, lo que a medio plazo llevará a los empleadores a preferir nuevos licenciados, antes que a los desempleados o a esas otras formas de subempleo, dejando lo que un informe de la OCDE ha llamado la ‘generación perdida’ (Informe TFW, 2011).

Esto, da lugar a la incorporación que predomina en el mercado de trabajo juvenil español actual que son los contratos precarios (incluso en algunas ramas, el trabajo gratuito) y las becas. Se observan algunas diferencias significativas entre las distintas titulaciones y ramas de conocimiento en los plazos y forma de incorporación al mercado laboral. De este modo, las carreras científicas-técnicas parecen gozar aún de mayores facilidades de inserción laboral, sin embargo, se aprecia que poco a poco (aunque en menor medida que otras ramas de conocimiento) la precariedad va haciendo su aparición (Alonso et al., 2009; Díaz-Esterri et al., 2022).

1.2. La Universidad en el contexto español

Se puede poner de manifiesto que, desde el inicio de la transición política de la educación universitaria española, España ha experimentado cambios significativos, ya que podemos decir que las universidades actuales no guardan parecido con las universidades de hace tres décadas. Desde aproximadamente el año 2008, España ha atravesado y aún hoy por hoy seguimos envuelto en ella, una crisis económica y social que aún no se ha solventado y esto ha repercutido negativamente en el sistema

educativo, así como en otras muchas áreas. Los ministros y ministras de los diferentes países de la Unión Europea realizaron una serie de reuniones en Londres para asumir el compromiso de los diferentes países de crear y consolidar el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), dentro del Proceso de Bolonia, para armonizar los diferentes sistemas universitarios, para que los estudios tengan una misma estructura en todos ellos y compartan una misma orientación, contribuyendo con ello a promover lo que denominan la “economía del conocimiento” (Díez, 2009, p. 351). El proceso del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) fue implantado para mejorar la calidad universitaria, es decir, han ido madurando las ideas generando una garantía de calidad, unos resultados de aprendizaje y adaptado al sistema internacional (Ariño, 2014).

Esto supone un aglutinamiento en las instituciones, en las prácticas, en los conceptos que se ha llevado a cabo mediante un cambio. Formar la oferta de una titulación desde la perspectiva de los resultados de aprendizaje supone un cambio en el diseño de la formación de las universidades, porque desplaza el foco de atención hacia los estudiantes y, como consecuencia de ello, existen numerosas problemáticas y conceptos nuevos, como el de empleabilidad, aprendizaje a lo largo de la vida, marco de cualificaciones, diseño de las titulaciones, metodologías, coordinación del profesorado y participación de los estudiantes, así como la adquisición de las competencias básicas (Ariño, 2014). También este sistema está implantado en 47 países de la unión europea comprometidos con el proceso de Bolonia con el fin de crear una Europa creativa e innovadora (Gutiérrez-Solana, 2010),

La Agenda de Lovaina establece los objetivos prioritarios que el sistema universitario ha de perseguir en esta década como es la inclusión social donde se eliminen las barreras de diverso tipo y creando unas condiciones económicas adecuadas para que los estudiantes se beneficien de las oportunidades de estudio en todos los niveles, el aprendizaje permanente, es decir fomentar la formación continua que faciliten las conexiones con el ámbito profesional y laboral y por último, vincular estrechamente el ámbito académico y el laboral para llegar a una efectiva empleabilidad, es decir, se exige un gran esfuerzo de coordinación entre las instituciones de educación superior, las empresas, los agentes sociales y las Administraciones públicas (Gutiérrez-Solana, 2010).

Durante el proceso de implantación del Plan Bolonia a las universidades españolas se llevaron a cabo opiniones diferentes a favor y en contra con respecto a pertenecer al EEES, ya que las medidas tenían aspectos positivos como por ejemplo “un

sistema común de créditos para facilitar la comparabilidad de los estudios, fomento de la movilidad e impulso de la cooperación europea y cooperación institucional” (González Rodríguez, 2010, p. 14) y aspectos negativos, ya que:

[...] el proceso de Bolonia contaba con una financiación muy insuficiente. Lo del coste cero, tan pregonado por las autoridades minístrales, ningún responsable de la comunidad universitaria se lo podía ni se lo puede creer hoy día, sobre todo desde el 2007 la European University Association (EUA) ya había dicho que la aplicación de Bolonia requería una financiación extra”.

Debido a ello, hubo movimientos de protestas en todas las comunidades españolas dirigido principalmente por grupos de estudiantes y del profesorado. Concretamente Díez (2009), afirma que “las barreras académicas (notas de corte, selectividad, reválidas etc.) son una dificultad al acceso. Pero hay otro obstáculo mayor, que son las barreras económicas”. Hoy ya es difícil acceder a la Universidad para bastantes estudiantes y concretamente para estudiantes con pocos recursos económicos y de clase trabajadora.

Como consecuencia de la implementación del Proceso de Bolonia en España, las universidades españolas han modificado sus planes de estudios sustituyendo las licenciaturas y diplomaturas por Grados, es decir, se ha realizado una reestructuración del sistema de titulaciones, en la que se divide en tres ciclos: grado, máster y doctorado). Principalmente, se adopta en Bolonia con un sistema basado en dos ciclos grado y postgrado. Para acceder al segundo ciclo (postgrado) se precisa la superación satisfactoria de los estudios de grado. En consonancia con las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior, en los nuevos planes, los Grados tienen una duración de cuatro años con excepciones de algunas carreras universitarias como Farmacia y Medicina, que siguen manteniendo una duración de cinco o seis años. El Grado lo que pretende es conciliar la formación teórica con la formación práctica orientada a la incorporación al mercado laboral, por eso, “el título que se otorga al alumnado una vez concluya sus estudios será utilizable como cualificación en el mercado laboral europeo, y el segundo ciclo debe conducir a un título de máster o doctorado” (Fidalgo y García, 2007, p. 38).

Esta transformación de los planes de estudio en España ha venido impulsada por dos iniciativas del EEES: los marcos de cualificaciones y el ECTS (sistema de créditos). Como señala Martín-González (2015, p. 95), “Estos marcos tienen como función facilitar la comparación y la transparencia de los sistemas universitarios, así como facilitar la movilidad y la empleabilidad de los titulados universitarios”.

Otro aspecto a destacar es la calidad de la enseñanza es “la necesidad de hacer una educación superior de calidad igualmente accesible para todos, mediante medidas de apoyo y ayuda necesarias en aspectos financieros, económicos, o de orientación y asesoramiento, etc.” (Fidalgo y García, 2007, p. 38). Ya, por último, la apertura del EEES, abarca medidas como “la promoción de la movilidad de los propios estudiantes y del personal de docencia, investigación y de administración y servicios de las universidades” (Fidalgo y García, 2007, p. 39). Otros autores tienen opiniones similares con respecto a la nueva educación. Para Díez (2009), la mayor dificultad o problemática se centra en la filosofía que orienta a la nueva reforma educativa, ya que despliega un funcionamiento mercantil de la educación en Europa, porque los principales objetivos de esta reforma incitan al aumento de la movilidad estudiantil y laboral en el espacio europeo y la mejora de la incorporación de los estudiantes en el mundo del trabajo.

Por otro lado, es importante hacer hincapié en el sistema de financiación de las universidades españolas y cómo afectan éstas a los estudiantes universitarios. La crisis económica ha generado que se indague en nuevas fuentes de ingresos para que la financiación universitaria no se vea debilitada. Se está produciendo muchos cambios en las universidades españolas desde reducciones de los presupuestos universitarios de docencia e investigación hasta los elevados costes del sector público universitario como en investigación (Escardíbul y Pérez, 2013).

Años atrás, en 2012-2013, hubo una fijación de precios públicos que ha tenido cambios significativos con la aprobación del Real Decreto Ley 14/2012 de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo en el que “se adecua el régimen económico y financiero de las Universidades públicas al principio de estabilidad presupuestaria; se fijan umbrales en los precios públicos para aproximar gradualmente su cuantía a los costes de prestación del servicio, tomando asimismo en consideración el esfuerzo académico” Este decreto mejora la eficacia del sistema educativo pero también modifica el sistema de fijación de precios de matrícula para todas las enseñanzas oficiales.

Independientemente de los contenidos de la normativa mencionada anteriormente, lo que si se ha producido en el último curso académico 2012/2013 es “el incremento de los precios públicos de los estudios de las titulaciones de grado y de posgrado (Másteres universitarios oficiales) en la mayoría de las Comunidades Autónomas (excepto Asturias y Galicia). No obstante, para evitar situaciones sociales regresivas derivadas de estas subidas es necesario articular una buena política de becas

y ayudas al estudio, como existe en otros países europeos, que permita el acceso y continuidad en los estudios universitarios a quienes carezcan de los medios necesarios y una política de préstamos renta, que caracteriza a aquellos países que tienen mayores inversiones en educación superior” (Escardíbul y Pérez, 2013 p.9).

Como hemos mencionado anteriormente, tanto en los planes de estudios anteriores como en la actualidad en el Proceso de Bolonia, las becas siguen siendo muy importantes para los estudiantes universitarios. Hay diferentes tipos de becas, cinco tipos de becas para el Grado y dos para Máster, éstas consisten en: Beca Salario, Beca General Universitaria, Beca Movilidad en España, Beca Movilidad Internacional y Premios Asociados al Rendimiento Académico, con cuatro umbrales de renta y Becas para la realización de Master y Préstamo-Renta, respectivamente (González Rodríguez, 2010). Estas becas “deben o deberían” ayudar a aquellos alumnos que tienen menos recursos económicos, ya que en estos últimos años ha habido un incremento en las tasas universitarias y en los precios de matrículas.

1.3. La Universidad en el contexto andaluz

La Comunidad de Andalucía posee diversas universidades, en concreto tiene diez universidades públicas independientes situadas una en cada provincia andaluza, además de la Universidad Pablo de Olavide instalada en Sevilla y la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), repartidas en diferentes ciudades andaluzas. Como hemos mencionado anteriormente, al igual que en otras comunidades españolas, el Sistema Universitario Andaluz se enfrenta a un gran reto, la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que promueve la igualdad de oportunidades, facilita el intercambio y movilidad de alumnos y profesorado, así como la contribución entre instituciones de educación superior de los cuarenta y cinco estados que participan en el proceso de Bolonia. Por otro lado, las universidades andaluzas han tenido que adaptar los distintos planes de estudios e incorporar un sistema común de créditos (créditos ECTS) que garantice a todos los estudiantes andaluces conseguir la misma titulación que en otras ciudades europeas.

Las universidades deben acelerar las transformaciones del Sistema Universitario Andaluz, como modernizar la universidad financiando las mejoras como las infraestructuras, los planes de estudios y los programas de movilidad e intercambio;

ampliar la oferta educativa y asegurarse que cumplan con las garantías de calidad (Triguero, 2010).

No obstante, podemos decir que la realidad de las universidades andaluzas no es una realidad inmóvil sino más bien versátil, es decir, evoluciona en función de las necesidades que van surgiendo. Por eso, Andalucía al igual que en las otras comunidades españolas, también se ha adaptado al actual sistema de titulaciones. El nuevo EEES ha supuesto una oportunidad para ampliar y complementar la oferta de titulaciones en todas las universidades andaluzas. En total son setenta y tres nuevos títulos de grados que se irán implantando en las universidades públicas andaluzas y que se sumarán a los ya existentes. Con este nuevo panorama de titulaciones, Andalucía busca adaptarse al marco europeo incluyendo nuevas enseñanzas que respondan a la realidad socioeconómicas y a la demanda actual de la comunidad (Triguero, 2010).

Una vez que ya las Universidades Andaluzas se han adaptado por completo al marco europeo y se ha realizado la reestructuración de las titulaciones, así como la implantación de nuevos títulos, en 2013 se modifica la Ley de Universidades Andaluzas (Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades p.9) en la que se especifica “la ordenación y coordinación del sistema universitario andaluz, así como la regulación de las actividades de enseñanza universitaria realizadas en Andalucía, todo ello en ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por su Estatuto, con respeto al principio de la autonomía universitaria y en el marco de la legislación estatal y del Espacio Europeo de Enseñanza Superior”. En esta ley se recogen diversos artículos sobre la comunidad universitaria, pero sobre todo se recoge un artículo, concretamente el 56, dedicado al Espacio Europeo de Educación Superior en el que “la política universitaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene como objetivo prioritario la homologación y plena inserción de la actividad universitaria en Andalucía con el espacio español y europeo de enseñanza superior. A tal fin, se fomentará la organización de enseñanzas conjuntas con otras Universidades de dichos ámbitos” (Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades p.27).

Las Universidades adoptarían las medidas necesarias con el fin de facilitar la movilidad a los estudiantes y titulados por todo el Espacio Europeo de Educación Superior. Para ello, esta Ley recoge tres aspectos importantes: a) Facilitarán que los estudiantes puedan continuar sus estudios en otras Universidades de Europa,

propiciando criterios de acceso y permanencia que sean reconocidos y aceptados por las Universidades del Espacio Europeo de Educación Superior, así como mecanismos para facilitar la información necesaria a estos fines, b) La Comunidad Autónoma y las Universidades fomentarán programas de becas, ayudas y créditos al estudio y, en su caso, complementarán los programas de becas, ayudas de la Unión Europea y de otras entidades internacionales. En todo caso, modularán su cuantía en función del país de destino, la calidad acreditada de la institución receptora y la capacidad económica del beneficiario, y c) Fomentarán el acceso de estudiantes internacionales a las Universidades andaluzas. (Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, p. 27).

1.4. Las competencias en el sistema universitario español

Desde hace tiempo, existe una gran preocupación por acercar la formación de los estudiantes y graduados universitarios a las necesidades del mundo laboral. En esta línea, podemos encontrar que las competencias han sido un tema prioritario en la educación. Debido a estos cambios legislativos en educación mencionados anteriormente, han ido apareciendo nuevas interpretaciones sobre el concepto de competencias. En los informes educativos internacionales se define las competencias como “capacidades de responder a demandas complejas movilizand o recursos psicológicos y sociales en un entorno concreto” (OECD, 2019). Sin embargo, el Parlamento Europeo (2006), la conceptualizó desde otro aspecto como: “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias claves son aquellas que las personas necesitan para su realización y desarrollo personal, así como, para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

En este sentido, las competencias son los conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren durante la etapa formativa y posteriormente serán aplicadas en diferentes situaciones, como en las tareas académicas y profesionales (López Ruiz, 2010; Bartual y Turmo, 2016). Así, en el contexto académico, las competencias son las que definen el nivel que debe adquirirse para cada ciclo (Martín-González, 2015).

Desde un punto de vista pedagógico, el concepto de competencia se concibe como un conjunto de estrategias que conducen al aprendizaje. En esta línea Perrenoud, (2008, p.3) define el concepto de competencia como “la manera que permite hacer frente

regular y adecuadamente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas".

Sin embargo, las competencias pueden ser “aquellas que todo individuo necesitará en algún momento de su vida para desenvolverse en la sociedad actual. Las competencias no son, en sí mismas, conocimientos, habilidades o actitudes por separado, sino una integración de los tres. Además, las competencias no se enseñan, se entrenan, ya que son las que permiten poner en juego los conocimientos. Las competencias hacen referencia a una ejecución eficaz, a un modo exitoso de conseguir unos resultados en una situación dada. En un contexto real, la resolución de cualquier situación necesita de la puesta en juego de las distintas competencias de modo interrelacionado” (Pellicer et al., 2013, p. 19).

Por otro lado, el concepto de competencias puede ofrecer otro tipo herramientas que ayudan a afrontar otras etapas de la vida profesional como son las competencias básicas que no sólo están limitadas al periodo escolar, sino que puede abarcar la vida entera, por eso está relacionado con los programas de habilidades para la vida (Marina, 2009).

Las competencias están compuestas por una serie de características como son la 1) **sistematicidad**: se conciben globalmente y se emplean interdependientemente unas de otras 2) **secuencialidad**: requieren un desarrollo continuo, es decir, se trabajan a lo largo de la vida, desde la infancia y la adolescencia hasta la vida adulta 3) **funcionalidad**: utilizarlas en la resolución de problemas o en la realización de tareas 4) **contextualización**: se van adquiriendo en diferentes contextos, situaciones, ambientes y escenarios 5) **autenticidad**: se aplican en nuestro entorno cotidiano y sobre todo en mundo laboral 6) **proyección social**: los ciudadanos la adquieren para contribuir colectivamente al bienestar social, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, e 7) **innovación**: requieren el uso de la capacidad creativa y de saber adaptarse a los cambios López Ruiz (2011).

Partiendo de estas características podemos establecer distintos tipos de competencias que podemos clasificar de muchas formas, pero, en el Proyecto The Tuning Educational Structures in Europa Project (González y Wagenaar, 2004, p. 31), se realizó una encuesta a graduados, empleadores y académicos, y se definieron los tipos de competencias que se clasificaron en:

1. Competencias Básicas

Estas competencias se adquieren a través de la formación básica, es decir, se obtienen al realizar la educación primaria y la secundaria, adquiriendo las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas básicas. En la Comunidad de Andalucía, estas competencias se recogen en los decretos Ley de educación Primaria y educación Secundaria Obligatoria: (Decreto 97/2015, 3 de marzo, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad de Andalucía; y Decreto 111/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía).

2. Competencias Genéricas o Transversales

Estas competencias son compartidas por todos los ámbitos de conocimiento. A su vez, se clasifican en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las **instrumentales** son aquellas que miden las habilidades, las destrezas tecnológicas, lingüísticas, capacidades metodológicas (Rodríguez, 2012). Éstas se pueden clasificar según (Riesco 2008, p. 87) en:

- “Capacidad de análisis y síntesis.
- Organización y planificación.
- Comunicación oral/escrita en la/s lengua/s materna/s.
- Comunicación en una lengua extranjera.
- Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional.
- Gestión de la información.
- Resolución de problemas y toma de decisiones”.

Las **interpersonales** miden las habilidades de relación social y de integración en diferentes colectivos y la capacidad de trabajar en equipos específicos y multidisciplinares, es decir, se trata de las capacidades que permiten que las personas tengan interacción con los demás (Rodríguez, 2012). Estas se pueden clasificar según (Riesco 2008, p. 87) en:

- “Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos.
- Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidades interpersonales.

- Compromiso ético”.

Las **sistémicas** miden las cualidades individuales y la motivación en el trabajo, ya que exigen destrezas relacionadas con la comprensión de la totalidad como un sistema. Estas competencias son claves porque influyen directamente a la empleabilidad. Se caracterizan por los comportamientos laborales propios de desempeño en diferentes sectores o actividades que está relacionado con la negociación, el saber adaptarse a los cambios, la interacción con los clientes, crear alternativas novedosas, la capacidad de resolver problemas en una ocupación (Rodríguez, 2012). Estas se pueden clasificar según (Riesco 2008, p. 87) en:

- “Autonomía en el aprendizaje.
- Adaptación a situaciones nuevas.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional.
- Gestión por procesos con indicadores de calidad”.

3. Competencias específicas

Estas competencias están relacionadas con disciplinas concretas. Una asignatura en particular debe contemplar ambas. Éstas, a su vez, se dividen en tres clases: las académicas o relativas a conocimientos teóricos (saber); las disciplinares o conjunto de conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional (hacer); y, finalmente, las de ámbito profesional, que incluyen tanto habilidades de comunicación e indagación, como el *know how* aplicadas al ejercicio de una profesión concreta (saber hacer). Rodríguez (2012, p.34), señala que “las competencias específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de un puesto de trabajo”.

4. Competencias laborales y profesionales

Las competencias laborales y profesionales están relacionadas con los sectores educativo y productivo, por lo que se expone en qué se debe formar a los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas

competencias ya desde la universidad” (González y González, 2008, p.188).

Como hemos mencionado anteriormente las universidades españolas se están adaptando de manera minuciosa al espacio europeo EEES y han reorganizado sus planes de estudios. Ha habido un cambio en la estructuración de las titulaciones, los contenidos, las metodologías docentes y las asignaturas. Pero lo que ha definido la adaptación al nuevo sistema de enseñanza superior es el Real Decreto de 29 de octubre de 2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales. El Real Decreto refuerza la importancia de los principios que deben inspirar la reforma y destaca la importancia de las competencias profesionales y la empleabilidad como objeto de cambio hacia el nuevo sistema. De esta manera, este Real Decreto pone énfasis en la importancia de la adquisición de competencias como objetivo último de los estudios universitarios (2007, p.16): “los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán, por tanto, tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas”.

Así pues, en el contexto de la educación superior podemos definir el término competencia como “la capacidad demostrada de utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal” (European Commission, 2009, p.6). Por eso, cuando la universidad evalúa el rendimiento del estudiante, no sólo le interesa el conocimiento como hace la educación tradicional, sino lo que el estudiante es capaz de hacer poniendo en práctica ese conocimiento y cómo, es decir, se pretende que el estudiante indique la forma en la que usa valores y estándares metodológicos (Pérez et al., 2013, p. 178).

Actualmente con el sistema de Grado se forma al alumnado a través de competencias que proporcionan unas herramientas tanto teóricas como prácticas para mejorar la capacidad de incorporación al ámbito profesional. Para apoyar esta teoría, García-Manjón y Pérez-López (2008) señalan que los títulos de grado han de servir para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias que faciliten su empleabilidad. No obstante, hay una distancia muy grande entre el ámbito académico y el ámbito profesional, ya que se presupone que la formación académica garantiza una óptima adaptación al mundo profesional sin que exista un contacto real con el ámbito profesional. En este sentido, la aportación de la universidad en la aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica parece insuficiente, y un aumento del periodo de

prácticas contribuiría a solucionar el problema (Freire et al., 2013). Por ello, las instituciones educativas pretenden incrementar favorablemente un ajuste entre la formación universitaria, las demandas del sistema y los procesos de orientación profesional, es decir, la universidad debe incorporar un conjunto de competencias que se adapten a las necesidades de formación, orientación y empleo de los universitarios (Martínez-Clares y González-Lorente, 2019).

Por tanto, se dota de una importancia central al desarrollo de competencias profesionales y a la necesidad de que los estudios sean capaces de habilitar y capacitar en el desempeño de actividades de carácter profesional. Pero, realmente, este cambio se ha traducido en gran medida en un nuevo lenguaje que no siempre ha ido de la mano de unos cambios reales en la metodología y en los contenidos. Las competencias relacionadas con la incorporación de universitarios al mercado laboral son las competencias profesionales o competencias de empleabilidad, puesto que implican a la formación que propicia el acceso al mercado laboral. Estas competencias de empleabilidad o profesionales deben adquirirse desde edades muy tempranas y se tienen que perfeccionar a lo largo de la vida laboral de los graduados, así pues, están conectadas con el propio desarrollo del individuo, es decir, los graduados deben planificar su propia vida profesional, y tener una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades (Santana et al., 2018).

Las competencias en la universidad y, por tanto, en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior se pueden clasificar en interpersonales, cognoscitivas y metodológicas, comunicativas, sistémicas, tecnológicas e idiomas. Como señala Yániz y Villardón (2006, p. 21) tienen como objetivo principal:

[...] reclamar una enseñanza más práctica y útil para los estudiantes, además de reforzar el planteamiento de una formación que se diseña mirando al aprendizaje y al alumnado en varios sentidos: hacerla más práctica; utilizar procedimientos que garantizan un aprendizaje significativo y funcional; incorporar la formación en un sentido integral.

En muchas ocasiones, se suele afirmar que la formación que se imparte en las universidades y en los centros de educación secundaria no es la más adecuada para satisfacer las necesidades de la sociedad de mercado (Freire y Salcines, 2010). Las universidades deberían hacer hincapié en la adquisición de habilidades para el desarrollo profesional, para que los egresados tengan una capacidad real y demostrada de saber desempeñar su trabajo. Es evidente que, en el mundo laboral, es ampliamente aceptado que la empleabilidad y la cualificación de los candidatos dependa en gran

medida de las competencias profesionales que puedan aportar para el desempeño de sus tareas (García et al., 2008).

Podemos relacionar la empleabilidad con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo. Las competencias profesionales son claves para la comprensión del concepto de empleabilidad, pero realmente lo que interesa es la aproximación al estudio de las competencias profesionales desde el punto de vista y con el objetivo de analizar cuáles son las competencias más valoradas en el mundo del trabajo y que por tanto potencian la empleabilidad de quienes la poseen. (García-Manjón y Pérez- López, 2008).

Siguiendo a García Manjón y Pérez López (2008), algunos aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo son los propios estudios universitarios, los idiomas, la experiencia profesional, el manejo y uso de las tecnologías, los estudios de postgrados, la facilidad para la adaptación y otras numerosas cualidades específicas tales como la capacidad de comunicación, liderazgo, resolución de problemas etc, las cuales, las universidades deberían potenciar en gran medida, para que los egresados demuestren, una vez finalizados sus estudios, estas características fundamentales para un desarrollo óptimo en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de los empleadores, los graduados universitarios cuentan con una buena formación específica, pero presentan carencias en ciertas habilidades genéricas fundamentales, como capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación verbal, habilidades interpersonales, o un buen dominio de una lengua extranjera. Esto es debido a que los graduados consideran que no se les enseñaron esas habilidades durante su periodo de estudios universitarios (O'Neill et al., 2017; Pineda-Herrero et al., 2018). Para dar respuesta a necesidades futuras, las empresas necesitan ayuda por parte del sistema educativo, proporcionando una formación completa y práctica con énfasis en los conocimientos, las capacidades y las actitudes, ya que la percepción que tienen es que las instituciones superiores no avanzan en dirección correcta ni a la velocidad adecuada, para reducir la tasa de desempleo. (Blázquez et al., 2019).

Por otra parte, pequeños y medianos empresarios carecen de la voluntad, o no cuentan con suficientes recursos para desarrollar y mantener una relación con las instituciones educativas superiores y las grandes empresas, ya que, los departamentos

propios de formación no encuentran un beneficio inmediato (Fernández-Berrueco, 2016). Por tanto, resulta evidente que existe un desajuste entre las competencias de los graduados y las expectativas de los empleadores. Además, son los individuos con estudios medios y superiores los que contribuyen de manera más notable al desajuste entre la formación y el mercado laboral debido a que carecen de habilidades interpersonales en sus puestos de trabajo. (Puente y Casado, 2016).

Podemos afirmar que numerosos estudios demuestran que existe un desajuste entre las competencias que se adquieren en la universidad y las que se requieren en el empleo, por ejemplo, en las competencias para la búsqueda de empleo, las cuales se pueden clasificar en diferentes competencias: 1) la capacidad de búsqueda de empleo a través de diferentes medios, 2) utilización de las redes sociales para obtener información de empleos, 3) capacidad para elaborar un adecuado currículum vitae, solicitudes de empleo y cartas de presentación, 4) habilidades para la realización de entrevistas y presentaciones, 5) tener acceso a referencias 6) conocer los puntos fuertes y débiles de uno mismo (Michavila et al., 2018).

Para las universidades no todas las competencias que se han detallado anteriormente tienen la misma importancia. La competencia principal que las universidades han tenido menos en cuenta a la hora de transmitir las es la “capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento”, sin embargo, podría tener más importancia por su carácter envolvente, ya que podría potenciar en mayor medida la contribución de la universidad a la empleabilidad de sus egresados (Michavila et al., 2018).

Es importante también involucrar las competencias en el diseño del currículum. El diseño curricular de un plan de estudios y las asignaturas que lo componen debería construirse desde una perspectiva más holística. Con ello me refiero a que se debería especificar lo que los estudiantes deben saber, lo que deben saber hacer y las actitudes académicas y profesionales que deben conseguir como fruto de su aprendizaje. Las competencias deben incluirse en el currículum y adaptarlo al perfil del graduado. El profesorado debe incluir las competencias como objetivo de aprendizaje en las asignaturas y en las áreas de conocimientos, así como incluirlas en las prácticas propias de las asignaturas como a las prácticas ligadas al desarrollo profesional, es decir, las externas, los contratos en prácticas y los becarios en empresas (Riesco, 2008).

Las empresas actuales están demandando que los empleados estén dotados de más competencias generales que específicas, pero manifiestan que la educación

universitaria carece de formación en competencias tales como la resolución de problemas, la resistencia a la presión social, la gestión del tiempo, la toma de responsabilidades y decisiones, habilidades para planificar, coordinar y organizar, y déficit en la utilización de las TIC (Riesco, 2008). En este sentido, las instituciones superiores deben modificar la formación en competencias estableciendo reformas en los planes de estudios. La organización de enseñanzas debe incluir las competencias en los métodos de enseñanza-aprendizaje, facilitar durante el periodo de formación más contacto con el mundo profesional y la movilidad y promover la formación y el aprendizaje continuo. Además, las universidades deberían ofrecer más oportunidades a los estudiantes para que puedan desarrollar más formación práctica, ya que en muchas titulaciones es muy escasa, por tanto, las instituciones deben distribuir los créditos y las horas relacionadas con la formación en competencias específicas, relacionándolas con las prácticas de las asignaturas, las practicas externas y la práctica laboral (Riesco, 2008).

1.5. Las prácticas externas en la Universidad

Por último, una de las formas en que las universidades pueden apoyar a los estudiantes que se encuentran en la transición hacia el empleo, una vez graduados, es a través de los programas dirigidos a la adquisición de experiencia laboral o prácticas externas. Cada universidad tiene incorporado un programa de prácticas externas regido por una normativa cuyo objetivo principal es formar a los estudiantes en determinadas habilidades y destrezas que les permitan abordar los problemas de gestión propios de su competencia y adaptar esa formación a las demandas del mercado laboral (Vendrell y Tena, 2011).

Según las ordenaciones de enseñanzas universitarias, “la posible introducción de prácticas externas en la enseñanza universitaria promueve la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, lo que mejora la formación de los estudiantes y les proporciona el conocimiento y entorno laboral de las competencias que desarrollarán en el futuro” (Prieto Serrano et al., 2017, p.124).

Además, conviene destacar que la universidad no solo debe proporcionar una formación específica, sino ayudar a los estudiantes a despertar la ilusión por aprender, de manera que puedan adaptarse constantemente a las nuevas necesidades y situaciones del mundo laboral (Alcañiz et al., 2014). De acuerdo con la normativa de prácticas de

las universidades españolas, los estudiantes que realizan prácticas académicas externas deben alcanzar unas metas que contribuyen a la formación integral de los estudiantes, completando su aprendizaje teórico y práctico. Además, deben facilitar el conocimiento de la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes habrán de operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos. Deben permitir también el desarrollo de las competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas, con objeto de obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura. Por último, tienen que desarrollar los valores de la innovación, la creatividad y el emprendimiento (Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios). Algunos estudios como el de Prieto Serrano et. al. (2017, p. 136), han puesto de manifiesto que la mayor motivación de los estudiantes por realizar las prácticas universitarias es la adquisición de experiencia laboral para que les pueda servir posteriormente en la adquisición de nuevos empleos, mientras que las motivaciones de las empresas y empleadores es la captación del mayor número de estudiantes posibles para la realización de las prácticas externas.

1.6. El concepto de mercado laboral y las políticas de empleo juvenil en España

El mercado laboral es un conjunto de relaciones entre empleadores (demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado. Según la Real academia española, mercado significa “estado y evolución de la oferta y la demanda en un sector económico dado”. Y la palabra laboral “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Como hemos mencionado anteriormente, nuestro país está inmerso en una crisis económica que asola la economía española y se plantean la necesidad de establecer algunas reflexiones sobre el mercado de trabajo y su relación con el mundo educativo, porque el desempeño de la educación posteriormente condiciona a las oportunidades del mundo laboral (Choi, 2021). Una de estas condiciones es por ejemplo el fracaso escolar prematuro, ya que esto afecta directamente al mercado laboral y por tanto afecta el desempleo juvenil. Muchos jóvenes se quedan sin cualificar, sin preparación para competir en el mercado laboral y con muchas dificultades para su inserción laboral y por tanto podría llegarse al caso de la exclusión social debido a la precariedad laboral (Abellán-López, 2013; Arroyo-Abad, 2022). El índice alto de desempleo en nuestro país

aún está muy presente y podemos decir, que las personas que han perdido sus puestos de trabajo no solo proceden del sector privado, sino que también adopta un papel protagonista la pérdida de empleos en el sector público, ocasionada en gran medida por las reformas laborales.

El mercado laboral tiene una serie de características como son 1) la permanencia del empleo 2) la temporalidad y 3) la dualidad en su estructura interna como podemos ver en investigaciones como la de Abellán-López (2013) pero eso actualmente es muy difícil conseguirlo debido a la situación actual del mercado laboral en España, es decir la precariedad laboral. Desde el punto de vista social, hay que hacer referencia a la profunda separación de los mercados de trabajo que supone que una creciente parte de la población ocupada esté en condiciones precarias, bien sea por la temporalidad del contrato o por su parcialidad o por la baja remuneración del trabajo (De la Cal y Bengoetxea, 2011). Además, también encontramos en el mercado laboral una división incoherente entre trabajadores indefinidos y temporales Sagardoy (2001).

En general, entendemos la política como el conjunto de decisiones y actuaciones que realizan los poderes públicos con el fin de gobernar la sociedad, por tanto, la política de empleo constituye una parte de las medidas que ponen en marcha estos poderes públicos y que se refieren a las relaciones laborales (Bascón-Marín, 2021). La política de empleo se sustenta en tres grandes pilares como es 1) la oferta que establece controles para regular el número de personas que tiene empleo o que están en búsqueda activamente, 2) la demanda que incrementa el número de contrataciones y establece normas para proteger los empleos ya existentes, y 3) el precio, que ha tenido grandes consecuencias en el mercado laboral, por eso, actualmente el aumento del salario mínimo ha jugado un papel protagonista en el último año (Benítez-Aurioles, 2021).

Hace un tiempo, cuando se realizó la reforma educativa y la reforma laboral en España, los estudiantes protagonizaron numerosas movilizaciones en contra del proceso de Bolonia, en los cuales fueron un hito significativo en el movimiento estudiantil. A través de esta problemática y del bipartidismo político que estaba asentado en el país, apareció el movimiento juvenil del 15M. Esta campaña reivindicativa sucedió temporalmente al ciclo de protestas inmediatamente anterior en contra de la globalización capitalista, en el cual participaron muchos jóvenes provenientes de la universidad (Fernández-Durán, 2010). Parte de estos jóvenes estuvieron anteriormente en las luchas contra Bolonia, aportando la lectura de la antiglobalización y algunas de las propuestas que surgieron de estas luchas. Por otro, comprender y desvelar las

trampas del proceso de Bolonia implicó un análisis del ataque neoliberal a la universidad, así como la relación de este ataque con la construcción de la UE como espacio económico no neutral; la UE fue, por tanto, centro de las críticas durante las movilizaciones. Estos factores internos al movimiento de los estudiantes se sumaron al ambiente provocado por los recortes y las primeras medidas de austeridad durante el gobierno del PSOE. Estas medidas, además, distanciaron definitivamente a gran parte de la juventud de los partidos políticos mayoritarios (Castells, 2012).

A partir de 2011 descubrimos que los jóvenes se habían hartado de “todo esto que parecía soportable mientras lo soportaban” (Alba 2011, p. 9). Pero en esta ocasión no se quedaron a protestar en las puertas de las universidades, sino que llevaron su indignación a las plazas, donde se sumaron a otras categorías precarizadas (jubilados, desempleados, personas dependientes, etc.). En esta ola de movilizaciones las y los jóvenes universitarios tuvieron un rol central (Castells, 2012). La precarización era la protagonista de los puestos de trabajo que se generaban y se siguen generando en España.

La juventud no solo mostró su indignación, sino que la trasladó a las distintas redes sociales que tuvieron un gran peso en la difusión del problema. Los mensajes fueron abundantes poniendo énfasis en la precarización de la juventud universitaria, esa precariedad a la que se refiere los estudiantes y los graduados universitarios es la de la “becarización”, es decir, la figura del becario, por tanto, para solucionar este problema han alzado sus voces y han construido un discurso para denunciar este proceso, mostrando su indignación y sus frustraciones a la sociedad (Muñoz y Santos, 2014).

1.7. Estrategias de empleo de los jóvenes universitarios

Actualmente, existe un cierto descontento entre los universitarios con cómo acceder al mercado laboral. Sus expectativas no han sido cubiertas durante los últimos años, caracterizado por el desempleo juvenil, la precariedad laboral del “milleurismo” y el creciente peso que, en la economía española han repercutido (Alonso et al., 2009).

Para que los jóvenes se adentren al mercado laboral, se necesita llevar a cabo una búsqueda de empleo y para esa búsqueda utilizar una serie de herramientas, pautas y estrategias para encontrar empleo.

Hay que partir de la base que un demandante de empleo debe conocer todos los aspectos implica la búsqueda de trabajo. La búsqueda de empleo es un mecanismo para

encontrar una oferta de trabajo que se adapta a los objetivos profesionales que se quiere conseguir, como una remuneración acorde para cubrir las necesidades personales (Carranza-García, 2015; Kenedy-Alva et al., 2022).

Para que una búsqueda de empleo sea eficaz y efectiva, es necesario conocerse tanto a nivel personal como profesional y saber cuáles son nuestras competencias, nuestros puntos fuertes y en qué debemos mejorar. Es decir, se trata de realizar un estudio de nosotros mismos y dar a conocer a las empresas nuestra formación académica, nuestras experiencias laborales y nuestras capacidades.

Para que esto sea efectivo se necesita una serie de herramientas o estrategias para llevar a cabo una buena búsqueda de empleo. En primer lugar, hay que realizar una carta de presentación, que debe realizarse en función a la oferta por la cual se está optando, es decir, no se puede realizar una carta para todas las ofertas sino ir adaptándola a las ofertas que se demandan. En segundo lugar, tener actualizado el currículum vitae donde se refleje la formación académica, los datos personales, la experiencia laboral, la formación complementaria y las capacidades y competencias. Además, el currículum vitae debe adaptarse a la oferta que se solicite. El objetivo del currículum es despertar el interés del empleador que lo lee. Y, también es importante tener una carta de recomendación que contenga un mensaje claro, original y conciso adaptado al empleo que se solicite y sobre todo tener una actitud proactiva a la hora de buscar empleo (Carranza-García, 2015; Piqueras et al., 2021).

Sería de gran interés llevar a cabo una serie de pautas para la búsqueda de empleo, como, por ejemplo, realizar un calendario donde se refleje las tareas que se va a realizar (preparación de entrevistas, redactar diferentes cartas de presentación y currículums) y el tiempo de dedicación, hay que dedicarle tiempo a la búsqueda de empleo. Reparar los errores que se está cometiendo durante la búsqueda y buscar otras alternativas o estrategias, en el caso que no se encuentre un empleo a corto plazo (Carranza-García, 2015).

Otra de las alternativas que llevan a cabo los demandantes de empleo es la formación en valores y competencias. Esta formación es una combinación de valores tales como la honestidad, la asunción de responsabilidades, la toma de decisiones, la habilidad para resolver problemas, la predisposición a involucrarse personalmente en el trabajo o la habilidad en comunicación escrita (Knight y Yorke, 2004), pero también conocimientos, habilidades, motivaciones y por supuesto el desempeño profesional (Prado-Chaviano et al., 2020). También otra estrategia que deben tener los graduados y

estudiantes universitarios es la formación en la relación con terceros: trabajo en equipo, iniciativa, planificación, coordinación y organización, habilidad en la comunicación oral, liderazgo y conducción de grupos, y capacidad de negociación y resolución de conflictos.

Como hemos mencionado antes es imprescindible la formación en la preparación del alumno para su presentación al mundo laboral tanto en las universidades como en la formación profesional.

También hay un reconocimiento explícito de que los contactos (es decir, el “enchufe”), es la vía principal de incorporación a un puesto de trabajo. En el caso de no disponer de ninguna vía de acceso, el demostrar una cierta actitud en los procesos de selección, es decir, “mostrar ganas por trabajar”. Se considera una vía más exitosa que el envío del CV. Las oposiciones son otra vía considerada, se reconoce que existe una enorme competencia y que el factor “enchufe” también juega un papel importante, sobre todo en la administración pública (Alonso et al., 2009). En este sentido, las nuevas generaciones juveniles tienen más dificultades a la hora de emanciparse, por lo que recurren a los lazos familiares como estrategia fundamental y mecanismo de apoyo para el acceso al empleo (Vacchiano, 2017). Sobre todo, se ha demostrado como en estudio de Vacchiano (2017) que el colectivo que más acudía a los contactos para una búsqueda de empleo exitosa son los jóvenes, las personas con bajos niveles de cualificación y bajos niveles educativos, destacando que la clase media- alta no tiene la necesidad de utilizar los contactos para la búsqueda de empleo por su alta cualificación.

En este sentido, los contactos aportan posibilidades claras de optar a un empleo, pues, cuanta más personas se conozca, hay más oportunidades de conseguir un puesto de trabajo. Actualmente en España, el envío del currículum se considera una pérdida de tiempo, pero se siguen enviando, bien por medios electrónicos (redes e internet) o bien por correo postal o presencial. El INEM actualmente apenas ofrece puestos de trabajos, así pues, ahora acuden menos a buscar empleo, del que se critica su rigidez en los criterios de clasificación (Alonso et al., 2009).

Otra de las estrategias en las cuales los jóvenes pueden acceder más fácil al mercado laboral es la realización de cursos, talleres o foros empresariales de búsqueda de empleo donde los empresarios se den a conocer y den a conocer su empresa; también la realización de simulacros de entrevistas por parte de las empresas, en la propia universidad (Mourshed et al., 2012).

Por último, otra vía de acceso al mercado laboral es a través de becas. La beca es asumida mayoritariamente como la vía de acceso a conseguir un empleo, y se distingue entre las destinadas al trabajo de investigación en la universidad o en institutos de investigación (financiadas por el Estado o por las CCAA) y las del sector privado (Alonso et al., 2009; Muñoz y Santos, 2014).

1.8. Desigualdades sociales en el mercado laboral

Las desigualdades en el mercado laboral siguen vigentes desde tiempos inmemorables y actualmente sigue candente en la sociedad actual. Una de las desigualdades más significativa es la pobreza y la dualidad que existe en el mercado laboral, es el que una persona con una alta cualificación y de gran valor recibirá una compensación (mayor ingreso económico) por su aportación a la producción y a la productividad de la empresa en la se encuentre mientras que el individuo que no tiene cualificación y por tanto no genera tanta producción a la empresa recibirá menores ingresos económicos (Sánchez-Solla, 2022). Esta pobreza aún existe en nuestro país, su análisis nos va a desvelar que esa pobreza se está adentrando, en un contexto y en un proceso de aumento de la desigualdad. Así pues, esta desigualdad está siendo el signo del nuevo modelo social que se está fraguando a través de las medidas que se adoptan para la recuperación económica. Lo realmente paradójico es que los mayores costes de los ajustes para la denominada salida de la crisis del 2008 y la ahora actual crisis sanitaria, han recaído en los hogares con menos recursos (Pérez Eransus, 2013). Esto hace que haya un índice elevado de desempleo, que es otro de los motivos en los cuales existe desigualdad social la existencia de mecanismos de compensación como la protección social, las prestaciones o el apoyo familiar hacen que la relación entre desempleo y exclusión sea estrecha pero no directa (Pérez Eransus, 2013). Este alto porcentaje de desempleo hace que muchos hogares españoles se encuentren en una situación de desigualdad, es decir, los hogares encabezados por una persona desempleada están afectados cuatro veces mayor que cuando el sustentador principal está trabajando (Foessa, 2019).

Por otro lado, el aumento de los procesos de exclusión educativa se relaciona con el empeoramiento de las condiciones de vida de los hogares en los que viven las personas en edad escolar y como esto puede afectar a su rendimiento, su manutención, los gastos de transporte y en última instancia su continuidad y paso hacia estudios

postobligatorios no financiados en su totalidad (Foessa, 2019). Esta misma encuesta nos permite evidenciar el impacto de algunos de estos recortes y cómo estos afectan en mayor medida a los hogares en situación de exclusión.

Existe una clara tendencia a la reproducción de las desigualdades educativas intergeneracionales basadas en los padres de nivel educativo y estatus ocupacional (Moreno Mínguez, 2011). Por lo tanto, podemos entender, que si hay una persona con mayor cualificación en el hogar facilita la inserción laboral y, por tanto, previene el desempleo de larga duración y la pérdida de integración. A su vez, se entiende que nacer en un hogar integrado ayuda a alcanzar un elevado nivel de estudios y favorece la inserción laboral, es decir, contribuye a mantener el nivel de integración de origen. Por eso, los jóvenes de hogares excluidos alcanzan normalmente un menor nivel formativo, debido a sus dificultades de acceso los estudios postobligatorios, por el precio de las tasas, transporte y su propia subsistencia o la de su familia en el periodo de estudios. Por ello, sus posibilidades de reproducir realidades de desigualdad y exclusión son mayores (Foessa, 2019).

La edad sería otra desigualdad en el mercado laboral, es decir, las empresas actualmente prefieren contratar a jóvenes becarios, jóvenes en los cuales se les contratan con contratos precarios o temporales, en vez de jóvenes de más de treinta años (Foessa, 2019; Santamaría y Orteu-Guiu, 2020),

Otras de las desigualdades que actualmente sigue en el mercado laboral, es la desigualdad de género y la discriminación generada por aspectos raciales. Aún, en el pleno siglo XXI, existe desigualdad de género y discriminación racial en el mercado laboral.

La discriminación racial en las empresas se aprecia por las diferencias de condiciones laborales entre los trabajadores de la empresa. Si son inmigrantes, las empresas no van a imponerle la misma condición laboral y salarial que a un empleado del mismo país, por tanto, las prácticas empresariales y laborales fomentan el racismo y la inequidad. Es un gran punto de desigualdad social actual que el mercado laboral puede poner fin a gracias a programas de discriminación positiva que puede poner fin o reducir estos problemas sociales (Sánchez-Solla, 2022).

En los últimos años, se ha registrado un aumento del volumen de desempleo entre los hombres, pero la tasa de paro de las mujeres sigue siendo levemente superior (Rocha y Aragón, 2012). Continuamos haciendo evidente la presencia de las discriminaciones laborales indirectas, vehiculadas a través de la brecha salarial y el acoso sexual.

Reconocemos las múltiples caras de la subordinación laboral femenina, expresada mediante la precariedad laboral, que afecta cada vez más a mujeres jóvenes y, en particular, a mujeres inmigradas (Torns y Recio, 2012).

Otro dato que se aprecia es, que muchas empresas no contratan a mujeres de más de treinta años porque están expuestas a ser madres en un futuro. Sin embargo, tras el estallido de esta crisis, muchas jóvenes deben seguir formándose porque aún no han encontrado un puesto de trabajo estable, esto, hace peligrar el encontrar un puesto estable para ellas, ya que cuando finalicen sus estudios estarán, en la etapa de los treinta y muchas empresas terminarán por no contratar a mujeres. El gran problema es la edad y más específicamente del corte generacional que fija sus límites entre los 16 y los 35 años. Cuestión en la que las mujeres jóvenes no están solas sino bien acompañadas por sus coetáneos masculinos, y que adquiere dimensiones especialmente graves en España (Recio, 2007; Albert, Toharia y Davia, 2008). El aumento del nivel educativo parecía ser la condición necesaria para la mejora de las oportunidades laborales, hasta hace al menos una década. Pero que, en la actualidad, se muestra como condición no suficiente, pues afecta a las personas jóvenes, tengan o no un buen nivel de estudios.

Por otro lado, algo que aún continúa dándose habitualmente entre las mujeres en el empleo son los bajos salarios, al igual que sucede con el aumento de contratos temporales y desempleo de larga duración, y la desregulación del tiempo de la jornada laboral (Torns y Recio, 2012).

Así pues, la implantación de planes de igualdad, pueden mejorar los progresos de empleo de las mujeres (Sánchez-Solla, 2022). Es importante que exista una igualdad de condiciones en el empleo, para que vaya creciendo y los empleados se sientan satisfechos con su trabajo y se elimine la discriminación laboral (Santamaría y Orteu-Guiu, 2020).

Debido a la crisis de 2008 y la actual crisis sanitaria ha habido un aumento de movimientos migratorios por parte de los jóvenes en España. Esto ocurre o bien por causa motivacional, es decir, quieren aumentar sus expectativas en el extranjero para conseguir experiencia laboral, profesional y desarrollo personal o, por el contrario, debido a la situación del mercado laboral de España. Hay que señalar que las personas que han residido en extranjero durante un tiempo, suelen estar en un grado mayor de cualificación cuando se planteen regresar, lo que significa que es una oportunidad para el país que estas personas aporten sus experiencias y conocimientos, pero también tiene

una connotación negativa como es que estas personas buscarán un empleo con ingresos acordes a su experiencia laboral y formación y si la situación del mercado laboral en España no cambia, por el tipo de empleo que ofertan, será muy difícil retener a estas personas. Si es verdad, que en muchos casos de estudiantes jóvenes se pueden marchar al extranjero dependiendo de su nivel socioeconómico, porque si sus padres o ellos no tienen un ingreso económico adecuado, lo tendrían más difícil a la hora de decidir marcharse (Navarrete-Moreno, 2018; Bosch, 2018; Briggs, 2020).

Algo muy similar ocurre con la adquisición de idiomas. La adquisición de idiomas y la enseñanza de idiomas es algo mundialmente esencial en el contexto de la formación superior (Durham y Kim, 2019). En el caso de España, como hemos mencionado anteriormente con la implantación de la creación del nuevo modelo de educación “Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)” se han incorporado en los planes de estudios el desarrollo de diferentes competencias, que entre ellas se encuentran el conocimiento de una lengua extranjera como algo esencial para insertarse en la sociedad y en el mercado laboral actual (Rodríguez-García et al., 2019). Esto es así para todos los estudiantes de la comunidad universitario incluidos los no tradicionales, pero aquellos que tienen un ingreso bajo familiar, les va a costar más trabajo conseguirlo, porque debido a esto los precios de los títulos ha aumentado y algunos estudiantes no pueden permitírselo, por eso, podemos hablar también de discriminación en la adquisición de idiomas.

Por último, la falta de experiencia laboral en los jóvenes universitarios también resultaría un caso de desigualdad. Existe una gran preocupación de las instituciones educativas superiores y de los responsables de la política laboral, por la iniciación de la carrera profesional con un empleo adecuado de los recién graduados y de la sociedad (Albert-Verdú et al., 2018). Ahora todos los jóvenes salen muy preparados, pero la sobre educación puede afectar negativamente en el desarrollo de la carrera profesional (Verhaest et al., 2015; Meroni y Vera-Toscano, 2017; Acosta-Ballesteros et al., 2018;) Los jóvenes tienen un desajuste en su vida profesional y es la falta de experiencia laboral, es decir, aun no cuentan con una trayectoria laboral, debido a que normalmente se centran en sus estudios. Sin embargo, muchos de los estudiantes compaginan sus estudios con trabajos para mejorar sus oportunidades, pero también como necesidad económica, es decir, quienes compaginan sus estudios con trabajos suelen provenir de familias humildes o con bajos ingresos económicos. Además, cuentan con una

insuficiente dotación de habilidades y competencias, al igual que la escasa información recibida sobre el mercado laboral (Albert-Verdú et al., 2018).

CAPÍTULO 2. Implicaciones y conceptos relativos a los estudiantes no tradicionales

2.1. Definición de estudiantes no tradicionales

En la actualidad, la comunidad universitaria cuenta con numerosos estudiantes y graduados con un perfil “no tradicional”. Se utiliza el término de “estudiante o graduado no tradicional” para referirnos a un grupo específicos de estudiantes (Crosling et al., 2009). En este sentido, existen varios investigadores como Gilardi y Chiara, 2011 y Rosário et al., 2014 que identifican a los no tradicionales como colectivos infrarrepresentados en la universidad y cuya participación está limitada por factores estructurales, pero los criterios para medirlo presentan diferencias importantes entre países y contextos.

Estos estudiantes y graduados tienen una serie de características diferentes que incluye a estudiantes de edades más avanzada (mayores de 25 años), estudiantes internacionales, de entornos socioeconómicos desfavorecidos, con cargas familiares, mujeres que después de dedicarse al hogar por años se interesan en unirse al ámbito laboral, con discapacidad, de primera generación, inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas (Abbate, 2008; Tenorio-Rodríguez et al., 2019; Hernández-Carrera et al., 2020).

Como hemos mencionado anteriormente, en la comunidad universitaria española y europea hay muchos perfiles de estudiantes. Uno de esos perfiles son los estudiantes y graduados no tradicionales. Este perfil de estudiante es aquellos que contribuyen en el ámbito académico, concretamente en la educación superior, ya que tienen una serie de características que influyen en las responsabilidades familiares y laborales y que cada vez son más estudiantes no tradicionales en la comunidad universitaria (Johnston, 2011; González-Montegudo y Ballesteros-Moscosio, 2014)

Así pues, diríamos que el rendimiento académico de los estudiantes no tradicionales puede verse afectado por sus condiciones sociales, familiares y educacionales. No basta con facilitar su acceso a la universidad, sino que también sería necesario apoyar su progreso académico (Garzón-Umerenkova y Gil-Flores, 2017).

En España, se están llevando a cabo una serie de medidas que se han concretado en diversas acciones en la que se incluyen desde el desarrollo de una nueva política de becas y ayudas al estudio (Berlanga, 2014) a la planificación de un sistema integrado de formación profesional que articula los diferentes niveles y las interconexiones

necesarias para potenciar el acceso a la formación universitaria y garantizar mecanismos de reincorporación o continuación de la formación a los adultos y trabajadores (Echeverría, 2010).

Muchos autores como Santiago et al. (2009), piensan que “se presta muy poca atención al progreso del estudiante en los estudios terciarios, existiendo poco apoyo especial o medidas de seguimiento para ayudar a aquellos estudiantes que experimentan más dificultades”.

El concepto de alumnos no convencionales (o no tradicionales) no es unívoco; los identifica como colectivos infrarrepresentados en la universidad y cuya participación está limitada por factores estructurales, pero los criterios para medirlo presentan diferencias importantes entre países y contextos. Esos criterios corresponden a 1) la edad en el momento de la inscripción y vincula el término a “estudiantes maduros”; 2) aquellos que son diferentes a la mayoría de los estudiantes en términos de background (etnia, estatus socio-económico más bajo, de primera generación, y la situación laboral) y 3) se hace hincapié en los factores de riesgo para el abandono de los estudios como: el retraso en la inscripción tras los estudios previos, la matrícula a tiempo parcial, la autofinanciación de los estudios, tener roles familiares y/o ausencia de diploma de estudios secundarios (Kim, 2007). Los estudiantes o graduados universitarios no tradicionales, se componen de un número elevado de estudiantes que tienen responsabilidades de una familia, buscar empleos para sacar su titulación adelante y por supuesto que sus padres tengan un nivel socio-económico bajo (Padilla-Carmona et al., 2014).

Por otro lado, estos estudiantes “en desventajas” o “no tradicionales” se ven y se verán afectados por un bajo éxito académico el primer año, llegando a abandonar los estudios o incluso a exponerse a una exclusión social (Merryl y González-Monteagudo, 2010). Así pues, estamos ante una sociedad en la cual hay que afrontar muchos desafíos como la competitividad, dificultad para empleabilidad etc., que pueden llegar a esa exclusión que hemos mencionado antes. Esto afecta también a la mayoría de perfiles de estudiantes que ingresan en la universidad, pero estos estudiantes cuando ingresan cambian sus motivaciones, sus características y expectativas, pero no solo los estudiantes sino también aquellos adultos y recién graduados que están experimentando un crecimiento en la sociedad (Baptista et al., 2008).

Por otro lado, para Kenner y Weinerman (2011), “los estudiantes o graduados no tradicionales se describen generalmente en oposición a los tradicionales o convencionales”. También son aquellos que son vistos como desfavorecidos: género, raza, etnia, la educación, la religión, el idioma, la discapacidad, nivel socioeconómico y por supuesto estudiantes o graduados de primera generación (Taylor y House, 2010). Además, el nivel de la educación, la preparación y la formación académica de los estudiantes suele ser más débil que en el caso de los estudiantes tradicionales o convencionales (Lewin, 2011). En este sentido, el promedio del nivel de la educación superior de una persona se asocia con una menor probabilidad de desempleo y un mayor potencial de ingresos (Doyle y Gorbunov, 2010; Departamento de trabajo de Estados Unidos, 2012). No sabemos exactamente el número de estudiantes no tradicionales pero los datos hasta ahora hace que sea posible suponer que del 40% al 70% de la población actual de estudiantes de secundaria y de educación superior es no tradicional, y esta población sigue creciendo (Powell, 2009).

Dentro del proyecto RANLHE, Johnston (2011, pp.41-47) distingue a cinco grupos de estudiantes o graduados no tradicionales:

1. Estudiantes o graduados procedentes de familias con bajos ingresos económicos: en este colectivo se pretende tratar las cuestiones a cerca de su capital y hábitat, cómo interactúan en el campo de la educación superior y cuáles son las limitaciones materiales que poseen para acceder a la universidad. Para este grupo la transición a los estudios superiores sigue siendo un proceso incierto, de materiales caros y costosos. Los problemas financieros son claramente los principales factores que influyen en la retención y deserción de estudiantes con bajos ingresos.

2. Estudiantes de primera generación: este grupo se define como aquellos estudiantes cuyos padres no poseen estudios superiores o no han estudiado previamente. Los estudiantes hacen hincapié en la importancia del capital social y en la forma en que interactúan con el capital cultural y social.

3. Estudiantes de grupos minoritarios étnicos, inmigrantes y refugiados: estos estudiantes tienen más complicado la adaptación a la educación superior, así como los factores económicos que impiden acceder a la universidad. También se puede esperar mucho apoyo de sus familias en la toma de decisiones o en la financiación. El lenguaje es también un factor importante que afecta a este colectivo en la educación superior, ya que realizan los estudios en un idioma diferente del contexto nativo.

4. Adultos con cargas familiares y que alternan su trabajo con la educación

superior: este grupo tiene problemas con cuestiones que surgen del trabajo y la familia. Estos estudiantes manifiestan una falta de confianza en sus habilidades generales académicas, de estudio y de competencias debido a una ausencia prolongada del estudio.

5. Estudiantes con discapacidad: se requiere a las universidades europeas que ofrezcan a los estudiantes con discapacidad las mismas oportunidades de los estudiantes sin discapacidad, así como un apoyo específico para aumentar las tasas de retención y finalización de los estudios de este grupo.

Otros autores como O'Donnell y Tobbell (2011); Wyatt (2011), hacen hincapié en interferir en el nivel de los estudiantes no tradicionales con circunstancias familiares, responsabilidades de trabajo y económicas y en la falta de preparación psicológica para el trabajo en la universidad.

Para Stănescu et al., (2015), los términos como estudiantes o graduados en “desventaja” o “no tradicionales”, son cada vez más utilizados para referirse a las nuevas poblaciones no convencionales que llegan a la educación superior en la que pueden experimentar algunas dificultades para adaptarse a la institución o se gradúan con éxito en la universidad.

Según el informe Eurostudents III, Social and Economic Conditions of Students Life in EU, Sistema de Información de la Educación Superior, (2005,2008), entre el 20% y el 45% de los estudiantes europeos se consideran estudiantes no tradicionales. Sin embargo, aproximadamente entre el 25% y el 35% de la población académica son estudiantes con bajo rendimiento que están expuestos a ser excluidos en la sociedad y en la educación a largo plazo.

En las universidades españolas se ha multiplicado por diez el número de estudiantes a lo largo de los últimos treinta años, pasando de 150.000 estudiantes a un millón y medio, aproximadamente (González-Monteagudo, 2010). La crisis económica, las actuales políticas universitarias, el aumento de las tasas ...Se tiene en cuenta el debatir la necesidad de desarrollar medidas de apoyo para estudiantes más vulnerables desde un punto de vista económico y académico (González-Monteagudo y Ballesteros-Moscós, 2014).

Actualmente, el 30% de las mujeres y el 22% de los hombres entre 25-35 años se han graduado en las universidades. A pesar de los progresos que se han realizado para acceder a la universidad, los datos sobre la economía de los estudiantes universitarios

están orientados hacia las familias con ingresos medios y altos, lo que indica que hay que mejorar el ámbito de la igualdad y tomar medidas para que estudiantes de familias con ingresos bajos puedan acceder a la universidad (Schömer y González-Monteagudo, 2013).

Pero la realidad es que, en las Universidades Españolas, el 9% de los jóvenes que realizan una titulación universitaria tienen padres sin escolarización, frente al 65% (siete veces mayor) que consistían en jóvenes cuyos padres habían completado una titulación universitaria (Ministerio de Educación y Ciencia, 2008).

2.2. Experiencia académica de los estudiantes no tradicionales

Los estudiantes que ingresan recientemente en los estudios superiores suelen tener unas expectativas muy positivas, pero también supone afrontar nuevos retos y situaciones académicas, sociales y personales diferentes a las vividas en sus etapas anteriores (Manzano-Soto y Moldán-Morales, 2015). Pero realmente, queremos indagar en cuáles son los aspectos que intervienen en la adaptación del estudiante de nuevo ingreso como son las expectativas previas tanto académicas como social (De-Besa-Gutiérrez y Gil-Flores, 2019).

En este sentido, el rol que tienen las expectativas académicas es bastante importante en el proceso de transición, el desempeño académico, la adaptación y la retención de los estudiantes no tradicionales de nuevo ingreso.

La mayor expectativa que tienen los estudiantes no tradicionales es obtener una buena formación para que tengan más posibilidades de acceso al mercado laboral, es decir, desarrollarse profesionalmente, mejorar sus competencias, tener un empleo estable y satisfactorio. Esto es debido también porque algunos estudiantes no tradicionales son estudiantes de primera generación, por lo que sus padres no poseen estudios superiores, y esto hace que las motivaciones y las expectativas académicas aumenten (Alves et al., 2012; De-Besa-Gutiérrez y Gil-Flores, 2019).

Para satisfacer las expectativas de los estudiantes, es necesario que las universidades realicen actividades formativas relacionadas con la empleabilidad, pero también deben ofrecer orientación personal y académica para potenciar el conocimiento, la autonomía, y la autoconfianza, para que puedan alcanzar sus objetivos. Además, la universidad debe asegurarse de impartir una formación de calidad que proporcione una

satisfacción a todos los miembros que componen la institución y que no perjudique a las expectativas de los estudiantes (De-Besa-Gutiérrez, 2021).

Por tanto, la satisfacción académica de los alumnos es algo prioritario actualmente, en las universidades (Mulyono et al., 2020). Esta satisfacción académica es la valoración que tienen los estudiantes universitarios sobre su experiencia académica como las actividades de aprendizaje, los trámites burocráticos, la atención y la formación académica y profesional (Inzunza Meloet al., 2015; Barrientos-Illanes et al., 2021).

Uno de los factores que están implicados en la satisfacción académica es la percepción que tienen los estudiantes sobre las conductas de los docentes en el aula y que afectan al proceso de enseñanza-aprendizaje, repercutiendo sobre todo en la motivación académica (Froment y De-Besa-Gutiérrez, 2022). Pero también otros factores que están inmersos en esa satisfacción académica son las que están relacionadas con las unidades de aprendizaje, las metodologías de los docentes, la interacción del profesorado con los estudiantes y entre compañeros/as de clase y con la relación entre los conocimientos teóricos y el contexto labora (Chiva-Sanchís et al., 2017).

En cuanto a la metodología docente, sería recomendable utilizar metodologías de aprendizaje que susciten la comprensión del material y de la materia que va a ser estudiado y dejar aparcada la utilización de metodologías memorísticas porque los estudiantes adoptarían un enfoque de aprendizaje poco profundo (Zamora-Menéndez et al., 2020).

De acuerdo con lo anterior, hay que considerar que la satisfacción académica de los estudiantes depende del clima motivacional, la eficacia docente, los planes de estudios y la estructura curricular, así como las infraestructuras y los servicios generales que ofrece la universidad. Pero, quizás el rol docente cobra más relevancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, debido a sus acciones y actitudes que influyen intrínsecamente en el alumnado.

Por eso, se debe vincular las estrategias de enseñanza docente con la atención al perfil estudiantil para garantizar el desarrollo de una calidad académica y evitar el fracaso de los estudiantes, llegando incluso al abandono de sus estudios (Ortega et al., 2019).

2.3. Formación orientada al trabajo

Tenemos que tener en cuenta que la relación entre educación y trabajo tienen que estar interconectadas, ya que esto supone algo muy significativo para el mercado laboral.

Hace unos años atrás, la formación para el empleo estaba contemplada como una etapa que no requería muchos complementos para una vida laboral, sino simplemente la adquisición de un aprendizaje del conocimiento relacionado con el sistema productivo. Sin embargo, la incorporación de las nuevas tecnologías y los cambios que se han ido produciendo en la organización empresarial requieren un nuevo aprendizaje laboral como una actividad a lo largo de la vida. Se entiende por aprendizaje a lo largo de la vida a todas las actividades formativas realizadas en cualquier etapa vital con el objetivo de mejorar la cualificación profesional y las habilidades. Esto favorece a la adaptación de los cambios que se van produciendo en el mercado laboral (Queiruga-Santamaría et al., 2022).

Siempre se ha vinculado la formación superior al empleo, dando lugar a una inversión para acceder al mercado laboral, pero los mismos titulados universitarios realizan una evaluación negativa con respecto a su formación adquirida, porque muchos de ellos utilizan los estudios como llave para ganarse la vida (Lantarón, 2020).

Por consiguiente, el vínculo que existe entre la formación y el empleo es un factor determinante a la hora de decidir las necesidades formativas (Expósito y Sánchez, 2012; Ros et al., 2017; Fernández-García et al., 2019; Queiruga-Santamaría et al., 2022).

Para que exista una formación de calidad las instituciones superiores no solo deben ofrecer conocimientos técnicos o teóricos, sino dotar de una serie de necesidades productivas de cada puesto de trabajo, produciéndose una inter-relación entre el ámbito educativo/formativo y laboral, pero la realidad es que España cuenta con un sistema empresarial inadecuado y mal orientado en el que aún no se ha potenciado la formación profesional (Chisvert y Marhuenda, 2012).

Algunas fundaciones como la Universia (2016), ya escribieron sobre la brecha existente entre el aumento masivo de alumnos universitarios y lo que consideran las empresas respecto a la capacidad de ellos con respecto a la empleabilidad. Por lo que existe una relación tensa entre las instituciones superiores y las empresas. Las universidades insisten en que preparan a los estudiantes para el futuro mercado laboral,

mientras que los empresarios ponen de manifiesto que esa preparación no es suficiente y que los graduados presentan demasiadas carencias que impiden desempeñar las funciones laborales de forma adecuada (Lantarón, 2020).

Podemos decir, que el diseño de los nuevos planes de estudio para que se “ajuste” al mercado laboral ocasiona un gran debate para las instituciones, pero hay que decir que éstas están realizando un gran esfuerzo para incorporar y promover el aprendizaje por competencias, promover más prácticas en entornos laborales y diseñar perfiles profesionales adecuándolos a las exigencias del mercado laboral pero aún le queda un largo camino por recorrer a las universidades. También debe haber una relación más estrecha entre las instituciones superiores y los empleadores para que lo que ha comentado anteriormente sea motivo de mejora y se realicen una buena función laboral por parte de los universitarios (Ramos, 2017; Lantarón, 2020).

Sin embargo, podemos decir que el hecho de que los alumnos adquieran las competencias necesarias para la empleabilidad, no significa que vayan a obtener un empleo, porque en el proceso de inserción laboral no sólo influye las condiciones sociopolíticas y económicas de ese momento, sino que también influye las elecciones personales que se ven condicionadas por razones funcionales, pero no vocacionales (Gómez-Sánchez y Rumbo-Arcas, 2022).

En este sentido, hay que ser conscientes que los cambios y la innovación afecta a todas las esferas de la vida, pero podría ser necesaria e imperiosa la elaboración de nuevos enfoques o modelos en el sistema educativo y en el mercado laboral. Si desaparecen empleos muy tradicionales y aparecen nuevas demandas de empleos que exigen nuevas competencias y habilidades, las instituciones superiores deben adaptar sus planes de estudios a esa demanda, introduciendo nuevos conocimientos, experiencias y formación adicional con respecto a la empleabilidad, aunque supongan el deterioro de algunas asignaturas tradicionales (Argüelles-Rodríguez, 2020).

Por tanto, podemos decir que si los poderes públicos son los responsables y los que tienen la capacidad para intervenir en los perfiles profesionales que demandan en el mercado laboral o por el contrario si son éstos los que determinan qué formación más adecuada necesitan los estudiantes de educación superior según las condiciones económicas de cada momento (Barnett, 2011a, 2011b).

En consecuencia, las últimas reformas educativas dejan a cargo la toma de decisiones a la orientación sociopolítica y económica que están impuesta en ese momento. Así pues, el currículum universitario tiene que desarrollar un modelo que

permita a las empresas desarrollar una función laboral adaptada a las necesidades del mercado laboral, aumentando la potencia competitiva de la sociedad (McArthur, 2011). Debido a esto, la empleabilidad se ha integrado en los planes de estudio de las universidades, porque es la responsable de insertar a los graduados al mercado laboral y tiene la misión de integrar todos los aspectos que componen la empleabilidad a los planes de estudio, llevando a cabo programas de seguimiento, cursos y seminarios relacionados con los perfiles profesionales, talleres y ferias de empleos, asignaturas relacionadas con la empleabilidad etc., (Gómez-Sánchez y Rumbo-Arcas, 2022).

2.4. Concepto, componentes y estrategias de la empleabilidad

El contexto económico y laboral de España en la actualidad, se caracteriza por tener una tasa de desempleo que responde a una situación muy negativa en cuanto al mercado laboral en particular y la economía en general. Hoy día hay muchas personas que quieren un empleo para muy pocas ofertas laborales, así como un índice de desempleo juvenil. Por eso, la empleabilidad juega un papel muy importante en esta situación, puesto que para ser el candidato elegido y optar a una de las ofertas que solicita el mercado, el nivel de empleabilidad debe de ser cada vez más alto. Se ha generado una competitividad en el mercado laboral que requiere de un continuo esfuerzo y actualización por parte de los empleados, siendo en este caso los empresarios los que tienen el máximo para seleccionar al candidato perfecto.

España estaba teniendo un progreso en cuanto a los niveles de conseguir empleo de otros países mejor posicionados, pero el problema de la educación y el empleo ha sido uno de los problemas más importantes en la sociedad española. Esto ha afectado sobre todo al sector juvenil. Los jóvenes son animados por sus mayores a emprender estudios universitarios, pero la realidad es que están aparcados en un sistema de enseñanza cuyo futuro se ve nublado. Los estudiantes se tienen que enfrentar al reto de la competición cada vez más intenso en un mercado laboral (Alonso et al., 2009).

Existe una falta de oportunidades laborales, carencias en la experiencia laboral de los jóvenes y sobre todo en su formación práctica. Hoy las instituciones están creando una “fábrica de parados”, donde se retienen a unos jóvenes una serie de años para posteriormente no encontrar un empleo correspondiente a sus estudios.

La palabra empleabilidad es un término anglosajón que proviene de la palabra “employability”. Esta palabra se traduce como “empleo” y “habilidad” cuyo significado es habilidad para obtener o conseguir un empleo.

Autores como Harvey (2001), define la empleabilidad como “la habilidad de los graduados para conseguir empleo. La empleabilidad es el fruto de una educación de calidad que abarca calificaciones, conocimientos y competencias”.

En la actualidad, a los graduados universitarios se le exige adquirir unas series de competencias que les ayudará posteriormente a la búsqueda de empleo, como buenas calificaciones, saber trabajar en equipo, capacidad para resolver problemas, el buen uso y manejo de las TICS, el conocimiento de varios idiomas y capacidad para aprender a aprender.

Así pues, la empleabilidad no abarcaría sólo la formación, sino también el mantener un empleo. Una persona tiene que poseer un conjunto de actitudes y aptitudes para poder introducirse en un puesto de trabajo y además conseguir permanecer en él.

Por lo tanto, las características que debería tener un graduado universitario a la hora de terminar su formación universitaria son:

- Competencias transversales, haciendo una selección de las dieciséis de dichas competencias.
- Formación y conocimientos, haciendo hincapié en las TIC y los idiomas.
- Disponibilidad y flexibilidad ante la búsqueda de empleo o mejora profesional.
- Herramientas, recursos y estrategias que se utilizan para buscar trabajo o mejorar el que ya poseen.

La empleabilidad abarca una variedad de conceptos como los factores y las herramientas necesarias con los que se dialoga (Alonso et al., 2009). Autores como Hillage y Pollard (1998), distinguen cuatro componentes esenciales de la empleabilidad:

- Los bienes del individuo, entendidos como activos de empleabilidad, que comprenden su conocimiento, sus habilidades y las actitudes. En este componente se recogen las habilidades básicas y las características personales de cada uno. Los bienes intermedios, que consisten en las habilidades específicas del trabajo, las habilidades genéricas, como por ejemplo saber resolver problemas y otros aspectos como la motivación y la iniciativa. Los activos de alto nivel, en el que se observa las habilidades organizativas como el trabajo en equipo etc.

- La implementación o despliegue. Desarrolla un conjunto de habilidades entre las que se incluyen: las habilidades de gestión de la carrera, el conocimiento del mercado de trabajo y las habilidades de toma de decisiones; las habilidades de búsqueda de empleo y la capacidad estratégica, es decir, la capacidad para ser adaptable a la evolución del mercado de trabajo y a sus oportunidades, como, por ejemplo, la disposición a tener movilidad.
- Presentación. Consiste en saber demostrar la empleabilidad y presentarla al mercado de una manera accesible. Este componente se refiere a la presentación del currículum vitae, la acreditación de títulos, la experiencia laboral, y por supuesto, el manejo de técnicas de entrevista.
- La capacidad de ser empleable. Esto depende de la interrelación entre las circunstancias personales y las circunstancias externas, como por ejemplo las responsabilidades familiares, si posee alguna discapacidad, o factores más externos, relativos a la regulación del mercado de trabajo o los procedimientos de selección de las empresas. Sin embargo, Rodríguez Espinar et al. (2007, p. 342), identifican otros cuatro componentes: 1) los conocimientos y habilidades, las competencias básicas que se utilizan en el ámbito profesional y las características personales; 2) las habilidades que se utilizan en el mercado laboral, como el autoconocimiento, toma de decisiones, realización de proyectos profesionales, conocer información para la búsqueda de empleo, adaptación y movilidad; 3) demostrar todo lo que sabe hacer una persona y presentarla de forma adecuada, como el currículum vitae, la experiencia laboral...; 4) contexto personal y laboral, como las condiciones del mercado laboral y las circunstancias personales como la edad, la salud.

Es muy importante el papel que juega la familia, los contactos y las redes sociales en la búsqueda de empleo. Este factor es primordial a la hora de acceder al mercado laboral, ya que son mecanismos de información y recomendación para obtener un empleo (Requena, 2001).

La encuesta CHEERS indica que la estrategia que los graduados consideraron más efectiva para encontrar empleo fue la utilización de los contactos personales, tanto de familiares como de amigos (García-Montalvo, 2001b). Así, más de un 26% de los titulados en nuestro país encontró trabajo a través de esta vía. En el resto de países estudiados, este porcentaje se reducía sensiblemente al 13,46%, y era superado por otros como el contacto directo con los empresarios o los anuncios de trabajo. Otras

investigaciones en nuestro país, como las de Alonso (2009), Congregado y García (2002), García-Montalvo et al., (2003), o García-Montalvo y Peiró (2001), demuestran la influencia de la familia dentro de los llamados factores de contratación. En el contexto internacional, señalan Kivinen y Ahola (1999), que alrededor del 30 o 40 por ciento de los empleos se cubren a través de contactos personales, incluso en algunos campos, las cifras son mucho más altas.

Las redes familiares parecen resultar más importantes para la movilización de trabajo de baja cualificación y para los jóvenes que buscan primer empleo o, mejor, primeros empleos, ya que suelen disponer de varios de corta duración en los primeros años de su inserción en el mercado de trabajo. Las personas más maduras y con experiencia laboral disponen, sobre todo, de contactos propios a partir de compañeros de empleos anteriores o del actual, vecinos y amigos. La Teoría del Capital Relacional establece que la efectividad de las redes sociales como mecanismos de acceso al empleo es mayor en las pequeñas y medianas empresas, siendo los canales oficiales formalizados los más utilizados como mecanismos de acceso a las empresas públicas (Martínez Martín, 2003).

Desde una perspectiva teórica, la importancia de la familia en la empleabilidad ha sido abordada basándose en una visión económica de su comportamiento (Rumberger, 1981). Ésta transmite a sus hijos atributos genéticos y culturales que, a su vez, influyen en sus ganancias futuras. Las familias toman decisiones sobre la asignación de recursos para el consumo, o la inversión en capital humano de sus hijos. Los recursos primarios que forman la base de esta inversión son la educación de los padres y el ingreso familiar. En la naturaleza de estas inversiones se incluyen las habilidades, la salud, aprendizaje, la motivación, las credenciales, y muchas otras características (Becker y Tomes, 1986).

Por otro lado, para Alonso et al. (2009), desde la perspectiva de las empresas, se requieren conocimientos de idiomas y en algunos sectores, disciplina, y que se trabaje por poco dinero o nada. No se pide, en cambio, un buen expediente académico.

Otra estrategia sería la competitividad, la actitud pasa a jugar un papel importante para los graduados, pues saben que las empresas buscan gente con iniciativa y disciplina. También poner de manifiesto las cualidades personales que deben aflorar y mostrarse en las entrevistas de trabajo, momento para ellos crucial de la contratación: se busca un carácter solvente y seguridad en sí mismo (Alonso et al., 2009).

Actualmente se considera que un máster o postgrado es una estrategia de incorporación al mercado de trabajo, pero desde una visión de los graduados se ve como una opción costosa (Alonso et al., 2009). Todos los graduados no tradicionales no pueden permitirse la realización de un postgrado, puesto que éstos rondan los dos mil euros, a no ser que adquieran una beca.

La empleabilidad académica sería otra de las estrategias, ya que, se define como el conjunto de acciones a desarrollar para mejorar la empleabilidad del alumno desde el plano académico. En ella analizamos los siguientes aspectos (Caballero, Vázquez y Quintás, 2009).

Calidad de la materia impartida: en la medida en que las asignaturas se acerquen a la realidad empresarial, invitando a los empresarios a participar en la elaboración de los planes de estudio (Tejada, 2002; Mason et al., 2003; Bologna Seminar, 2004).

Disponibilidad y uso de tecnologías: posibilidad de acceso diario a Internet; al aprendizaje del manejo de bases de datos y de distintas alternativas de telecomunicación como el correo electrónico; y al conocimiento de informática en programas básicos y avanzados, concediendo incluso al alumno un ordenador propio (Ibarra, 2003).

Conocimiento de idiomas: sería conveniente que la docencia de algunas asignaturas sea en otros idiomas, el desarrollo de programas de formación complementaria en idiomas; la realización de actividades simuladoras del futuro laboral en otros idiomas; o a la oferta de estancias en universidades extranjeras (Hurtado, 2003).

Desarrollo de un plan de acción tutorial: facilitar la adaptación e integración del alumno en la universidad, los procesos de aprendizaje que utiliza, la toma de decisiones sobre asignaturas e itinerarios curriculares y, en los últimos cursos, la incorporación al mundo laboral (García et al., 2004).

Oferta de dobles titulaciones: que enriquecen y diversifican las experiencias formativas (Zabalza, 2004).

También podemos hablar como estrategia del protocolo empresarial. Corresponde al conjunto de acciones a desarrollar para mejorar la empleabilidad del alumno en lo referente a su adaptación al mundo laboral, a través de la transmisión de valores y competencias esenciales necesarias para su futuro desempeño profesional. Por ejemplo, están los valores personales (responsabilidades, lealtad, habilidad en comunicación tanto escrita como oral); la formación en relación con terceros como el trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos...; y formación en temas de actualidad

(Caballero, Vázquez y Quintás, 2009). Contaríamos como otra estrategia la empleabilidad de *matching* o de emparejamiento. Es el conjunto de acciones a desarrollar para adaptar las características de cada alumno a las características necesarias de cada trabajo (Caballero et al., 2009), analizan los siguientes aspectos:

- Realización de foros empresariales de búsqueda de empleo: los empresarios se tienen que dar a conocer y dar a conocer su empresa. También la realización de entrevistas “in situ” por parte de las empresas, esto es, en la propia universidad (López y Montañés, 2003).
- Existencia de oficinas de empleo: tienen que favorecer la realización de prácticas en empresas en los últimos años de la carrera, incluso en el extranjero (Crebert et al., 2004).
- Existencia de bolsas de trabajo: ya sean directas con empresas o a través de instituciones como la Cámara de Comercio, asociaciones empresariales u organismos públicos como el INEM (Blackwell et al., 2000).
- Disposición de un observatorio de empresas: para la realización de estudios de seguimiento de las demandas de las empresas de la zona, los perfiles de competencias que incorporan actualmente y las tendencias de contratación de futuro (Knight y Yorke, 2004).

Para finalizar, destacar la empleabilidad de *feedback*. Consiste en el conjunto de acciones a desarrollar para mejorar la empleabilidad del alumno aprendiendo de la experiencia de antiguos alumnos del centro universitario (Caballero et al., 2009) estos autores destacan los siguientes aspectos:

- Existencia de asociaciones de antiguos alumnos: se refiere al desarrollo de actividades con éstos para que cuenten sus experiencias en el mercado laboral a los alumnos y, además, para que consideren la realización de visitas a sus empresas e incluso el contratar a alumnos en prácticas (López y Montañés, 2003).
- Disponibilidad de un observatorio ocupacional: esto se refiere a una unidad de seguimiento de las características de los alumnos colocados en el mercado laboral: trabajo encontrado, afinidad con el mismo y tiempo que tardan en emplearse (ENQA, 2005).

2.5. Factores positivos y negativos que influyen en la empleabilidad

La inserción al mercado laboral de los graduados universitarios, requiere de unos factores que determinan el grado de empleabilidad. En España, hay una alta tasa de desempleo juvenil. Esto se produce en largos periodos de transición de educación y empleo (Salas y Velasco, 2007). Esta enorme tasa de paro se produce por falta de salidas profesionales, sobre todo en las titulaciones de ciencias sociales y jurídicas. Así pues, también existe una falta de aplicación de los conocimientos de la titulación. Los mismos estudiantes consideran poco necesaria la formación teórica y más necesaria la formación práctica (Alonso et al., 2009).

Por otro lado, la universidad influye en la inserción de los graduados universitarios a incorporarse en el mercado laboral. Las estructuras de los sistemas de enseñanza superior configuran distintos patrones de acceso al mercado laboral de los graduados (Jacob y Weiss, 2010). Estas estrategias que ayudan a la mejora de la inserción laboral de los graduados consisten en integrar a los alumnos en el mercado laboral a través de iniciativas como las prácticas externas, estancias mediante becas y postgrados financiados por entidades externas. También existen otras estrategias de carácter más formativa, como el fomento de la formación permanente, el uso de las nuevas tecnologías y el reconocimiento internacional de las titulaciones (Michavila y Calvo, 2000).

Otro de los factores es la realización de titulaciones de las diferentes ramas de conocimientos. Es decir, las titulaciones pertenecientes a la rama de conocimiento de salud, ciencias y tecnológicas tienen mayores oportunidades laborales que las titulaciones de ciencias sociales y jurídicas y las de humanidades. Especialmente en la rama de las carreras técnicas y las ciencias de la salud, con más probabilidad de acceso al mercado laboral que otras, como en las titulaciones de la rama de ciencias sociales y jurídicas o la rama artística (Teichler, 2007). Podemos decir, que existe una desigualdad entre las titulaciones de las ramas de conocimientos para acceder al mercado laboral, como por ejemplo titulaciones como administración y dirección de empresas o derecho. Sobre todo, las posibilidades profesionales dependen mucho del contexto geográfico (con pocas oportunidades en la provincia) y de diversas circunstancias personales (Alonso et al., 2009).

También se ha investigado la influencia de la experiencia laboral adquirida en los estudios (Salas -Velasco, 2007). La falta de experiencia profesional es considerada

como otras de las dificultades más importante para la inserción al trabajo por parte de los graduados (Martínez Martín, 2003).

Otro factor que influye es el sexo y la edad, es decir, las características como la iniciativa, el dinamismo, la capacidad de trabajo en grupo, la capacidad de relación y responsabilidad, etc. (González, 1999). Autores como Corrales y Rodríguez (2003), indican que el sexo de la persona tiene una incidencia significativa en la duración del primer desempleo, de modo que las mujeres se enfrentan a mayores dificultades a la hora de salir del desempleo. Sin embargo, Núñez y Livanos (2010), señalan que los hombres tienen el doble de probabilidad de encontrar empleo que las mujeres. Con respecto a la edad, autores como Salas-Velasco (2007), establece que los graduados de mayor edad (más de 35 años), se encuentran en situación de desventaja respecto a los más jóvenes.

Algunos economistas han ampliado este modelo económico básico y desarrollan “una perspectiva más amplia” que incorpora las opciones de inversión de los gobiernos (por ejemplo, el apoyo público a la educación y la salud), las familias y los propios niños (por ejemplo, el nivel educativo adquirido). Otros economistas se han centrado en el papel de las características no cognitivas, como la motivación, la tenacidad, confianza y perseverancia, como determinantes de los ingresos y en los mecanismos de transmisión de la situación económica de una generación a otra.

La experiencia profesional es otro factor que podríamos calificar de negativo para los graduados universitarios, debido a que las empresas la demandan mucho. El obtener experiencia supone una frustración de los graduados, ya que para un estudiante que acaba de finalizar su carrera es inalcanzable (Alonso et al., 2009).

Por supuesto, la relación entre el entorno familiar y el nivel educativo es otro factor que puede repercutir negativamente en la empleabilidad de los graduados. Existe una serie de condiciones familiares que son importantes predictores de logro educativo, en los que se incluyen los ingresos de los padres, la educación de los padres, la estructura familiar, tamaño de la familia y el estado socioeconómico de la familia (por lo general una medida compuesta de ingresos, educación y estatus ocupacional). Esto da paso también a las situaciones de precariedad en la que estamos inmersos actualmente y la tardía incorporación al mercado de trabajo, el graduado cuenta con el apoyo familiar. Éste es un sostén muy importante para este colectivo, y en buena medida atiende a respaldar, en algunos casos, expectativas formativas a las que no tuvieron acceso sus padres (Alonso et al., 2009). También podemos decir, que existe una importante falta de

información, preocupante, en el periodo previo a los estudios superiores en lo relativo a la orientación universitaria. Esto implica que muchos estudiantes eligen titulaciones que no les gustan. Normalmente, atribuyen a la elección que han tomado a que no lo tenían muy claro, a tener que elegir en ese momento, o porque tenían, de forma imperativa, (presión familiar y social) que estudiar. El mercado de trabajo español parece estigmatizar a sus graduados de forma que no es fácil poder salirse de una determinada senda profesional (Alonso et al., 2009).

En España, Mora (1997), señala que, aunque se ha producido una mejora de la equidad en el acceso a la educación superior, alrededor del 30% de la población menos privilegiada está escasamente representada en este nivel.

Por otra parte, el entorno familiar no sólo ejerce una influencia en la decisión de entrar en la universidad sino también en otros aspectos como la elección de carrera. Jiménez y Salas- Velasco (2000), señalan que hay más probabilidad que una persona estudie una licenciatura si sus padres tienen estudios universitarios.

2.6. La inserción laboral de los estudiantes no tradicionales

El conseguir un empleo supone un cambio, se pasa de un estado desocupado a otro ocupado, esto lleva a una *transición* que hace alusión a un proceso que tiene lugar a lo largo de la vida de las personas, y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas. (Martínez Martín, 2003). Este autor señala que en la transición a la inserción laboral existen dos procesos interrelacionados entre sí: La transición a la vida adulta es un proceso complejo que tiene lugar con la incorporación del joven a la vida adulta y donde confluyen múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico. La transición a la vida activa hace alusión al paso de la escuela al trabajo, que culmina con la inserción laboral y el consiguiente desempeño de una profesión.

Algunos autores como Peiró et al., (1990), encuentran cuatro patrones de transición con jóvenes que finalizan la educación obligatoria:

1. Los que continúan en la escuela porque quieren conseguir una alta cualificación.
2. Los que también, pero es más fácil que abandonen.
3. Los que van de la escuela al desempleo.
4. Los que se incorporan directamente al empleo.

Por otro lado, Rippoll et al., (2000), señalan que:

“existe una transición tardía de los estudios al trabajo estable, una transición temprana del desempleo al trabajo estable y un patrón de estudios más el trabajo”.

Actualmente, la inserción laboral de los jóvenes es un proceso caracterizado por nuevos elementos. Los jóvenes están más expuestos a estar en paro y además se mueven con una mayor rapidez entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad que en décadas anteriores (Teichler, 2007; Álvarez et al., 2007).

En este sentido, se identifican tres grandes decisiones que tiene que tomar la persona en su proceso de transición a la vida laboral (ANECA, 2009):

1. La persona se enfrenta ante la gran decisión de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo; en esta decisión se observa la percepción que cada persona tiene de su situación respecto a las demandas de los empleadores, y los beneficios que cada persona ha obtenido con su formación.
2. También una persona tiene que decir cuando aceptar un puesto de trabajo. Es decir, en qué condiciones accede al mercado de trabajo y para ello necesita disponer de información. La persona aceptará una oferta cuando considere que ha rentabilizado las inversiones realizadas hasta ahora.
3. Y la última decisión es intentar conservar y permanecer en el puesto de trabajo.

Autores como Martínez Martín (2000, p.71-73), identifica seis grandes modalidades de trayectorias laborales:

1. Trayectorias de éxito precoz: son aquellos jóvenes con altas expectativas de carrera profesional o de éxito. Estos jóvenes tienen una formación académica prolongada con resultados positivos o, la opción para una inserción profesional susceptible de mejoras graduales a partir de la formación continua y/o la promoción interna rápida.
2. Trayectorias obreras: son aquellos jóvenes orientados hacia la cultura del trabajo manual y poco cualificado. Sus horizontes laborales están limitados a la escasa cualificación profesional y a las condiciones del mercado de trabajo.
3. Trayectorias de adscripción familiar: corresponden a aquellas empresas o explotaciones familiares (agrícolas-ganaderas, venta ambulante, comercio al detalle, talleres de reparación o servicios...etc.) con amplia difusión durante la industrialización española, pero con escasa relevancia en la actualidad.
4. Trayectorias de aproximación sucesiva: son aquellas que transcurren por multitud de situaciones (empleo, paro, formación, subocupación... etc.)

5. Trayectorias de precariedad: son aquellas que tienen una inserción profesional precaria. Su paso por el mercado de trabajo está marcado por la ausencia de estabilidad y continuidad (paros intermitentes, rotación laboral fuerte y subocupación). El modelo de transición precaria puede desencadenar en una inserción definitiva en el supuesto de acceder a un trabajo estable.
6. Trayectorias de bloqueo o en desestructuración: Esta modalidad de transición corresponde a trayectorias marcadas por paro crónico y entradas circunstanciales en el mercado de trabajo secundario.

Es muy importante el inicio del trabajo como principal indicador de las relaciones entre educación y empleo; actualmente existe una frecuencia del desempleo o el empleo precario. Se han estudiado igualmente la influencia de aspectos como la educación y el entrenamiento previos (Teichler, 2007).

La titulación que el graduado elige tiene igualmente un valor en sí mismo, ya que presenta unas características que hacen variar el itinerario de especialización y de tránsito al mercado laboral (García-Montalvo y Mora, 2004). Por tanto, los cambios y actividades que realiza el titulado en su itinerario laboral (inactividad por varios meses, estudios-empleo-estudios, etc.) van a depender de factores que no sólo tienen que ver con las características del mercado, sino también con las condiciones de elección y salida de las titulaciones, con las competencias y calificaciones adquiridas en el expediente de cada titulado, así como con la edad, el sexo, los contactos, y otras especificidades personales, relativas al “espíritu de logro” y motivación de cada.

Capítulo 3. Marco metodológico de la investigación

3.1. Fases de la Investigación

Para tener una visión general de las fases que han intervenido en esta investigación presentamos a continuación el itinerario realizado en el presente trabajo:

Tabla 4

Fases de la investigación

1ª Fase: Definición de la investigación
En esta primera fase se decidió el tema de investigación, estableciendo las cuestiones y objetivos del estudio. Para la elaboración de una primera versión del marco teórico se realiza una revisión de la literatura existente. Se selecciona la encuesta y la entrevista como técnica e instrumento de recogida de datos. El guión de la entrevista parte del utilizado para el proyecto europeo EMPLOY (Enhancing the Employability of Non-traditional Students in Higher Education, Programa Erasmus+). Se diseña un plan de trabajo para la realización de las siguientes fases del estudio. Se establece el procedimiento para la realización del muestreo y se inician los primeros contactos con la muestra del estudio para concertar las entrevistas.
2ª Fase: Recogida de los datos
La recogida de datos consiste en la realización de un total de 25 entrevistas a personas que se encuentran en el perfil poblacional que configura la muestra de la presente investigación. Las entrevistas han sido grabadas en formato digital con una duración aproximada de entre 45 y 60 minutos, contando con el consentimiento informado de los participantes. La duración de esta fase ha sido de varios meses debido a la complejidad para encontrar espacio en las agendas de los sujetos y gestionar tiempos y espacios.
3ª Fase: Tratamiento y análisis de los datos
Durante esta fase se realiza la transcripción de las entrevistas, sistematizando la información y tratando los datos para su posterior análisis. Para el tratamiento y análisis de los datos nos hemos apoyado en el programa Atlas. Ti (v.9), que nos permite establecer conexiones entre la información cualitativa extraída de forma que se puedan llegar a un análisis de mayor profundidad. Para finalizar esta fase se elabora el apartado de resultados donde se exponen los datos obtenidos.
4ª Fase: Elaboración de discusión y conclusiones
Una vez obtenidos los resultados de la investigación se desarrolla la discusión de éstos, estableciendo las conclusiones que dan respuesta a las cuestiones y objetivos planteados en la investigación. Así mismo se plantean las limitaciones y futuras líneas de investigación.
5ª Fase: Revisión y memoria final de la investigación
Esta última fase se ha orientado a la elaboración del informe de investigación que se concreta en el presente texto que configura la memoria final del estudio realizado.

3.2. Metodología de la investigación

La metodología de investigación utilizada tiene un carácter descriptivo-interpretativo. La descripción y la interpretación son por tanto características claves de nuestra investigación, pues tal y como señala Danhke, citado en Hernández et al., (2003), este tipo de investigación indaga en las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un estudio.

Es por tanto necesario contar con una metodología que resulte adecuada para las exigencias que presenta el objeto de estudio de la investigación, el cual tiene sus raíces en la mejora de la empleabilidad de los graduados universitarios no tradicionales. En este sentido, se ha desarrollado un estudio de corte cualitativo.

Nos hemos decantado por un estudio de corte cualitativo debido a que desde el ámbito educativo se considera un enfoque de investigación significativo en diferentes disciplinas y contextos. Dicho estudio tiene como finalidad llegar a una construcción teórica, pero comprendiendo la realidad social a través de razonamientos inductivos (Izcara Palacios, 2014). Además, los métodos cualitativos permiten que el investigador utilice la comunicación con el campo y sus muestras de estudio como parte de la investigación. Esto permite a los investigadores reflexionar sobre las acciones, observaciones, impresiones y sentimientos que posteriormente se convertirán en datos relevantes de la investigación (Flick, 2012).

Dentro de estos enfoques cualitativos podemos encontrar numerosos conceptos y definiciones sobre la investigación cualitativa. Autores como Guerrero Bejarano (2016, p.2), define el concepto de investigación cualitativa

[...] como un proceso metodológico que utiliza como herramientas palabras, textos, discursos, dibujo, gráfico e imágenes (datos cualitativos) para comprender la vida social por medio de significados, desde una visión holística, es decir que trata de comprender el conjunto de cualidades que al relacionarse producen un fenómeno determinado.

Al mismo tiempo, otros investigadores entienden la investigación cualitativa como la herramienta que comprende al objeto de estudio e interpreta los datos como los contextos, los sistemas sociales y políticos, las crisis y las necesidades humanas de los actores participantes en la investigación (Lara Calderón et. al., 2020).

En este sentido, y como señala Flick (2015), la investigación cualitativa se acerca al mundo real, para entender, describir y explicar los acontecimientos sociales que transcurren en las experiencias de los individuos tales como las historias de vidas, las biografías, las prácticas cotidianas, los análisis de documentos y los análisis de comunicaciones. Podemos decir que el objetivo principal de la investigación cualitativa es la construcción de realidades objetivas y subjetivas investigadas a través de las interrelaciones que aparecen entre las diferentes figuras que intervienen en ella, como el investigador y los sujetos que se van a investigar. Además, también son protagonistas de la investigación cualitativa los mecanismos que permiten que se produzca un estudio como son los métodos, las técnicas y los instrumentos (Trujillo et.al., 2019).

También, la investigación cualitativa se dota de una serie de características como la espontaneidad, la flexibilidad, propuestas en algún tiempo preestablecido y, por último, la libertad por indagar información cualitativa (Schenke y Pérez, 2018). Como parte de estas características podemos decir que la investigación cualitativa utiliza el texto como material empírico al contrario que la investigación cuantitativa, que se apoya en datos cuantitativos. Además, muestra un gran interés por las perspectivas y opiniones de los participantes sobre las cuestiones estudiadas (Flick, 2015).

En conclusión, para los investigadores cualitativos este tipo de investigación tiene una perspectiva holística, se parte de la comprensión de los hechos de una visión propia de los sujetos que se van a investigar y los investigadores pueden aportar sus propias creencias, así como estar en interacción con los participantes y fenómenos de estudio (Guerrero Bejarano, 2016; Trujillo et al., 2019).

Por otro lado, este estudio se basa en un método con carácter narrativo. Las narraciones facilitan a los investigadores las acciones, perspectivas, creencias, experiencias y puntos de vistas de los sujetos investigados (Flick, 2015). Para algunos autores como Rivas-Montoya (2015), estas narraciones parten de los testimonios y discursos de los sujetos, narrados en primera persona, dando lugar a ser los principales protagonistas de la investigación. Además, este enfoque intenta trabajar con los sujetos a través de las narraciones o historias contadas donde se recogen las experiencias, los sentimientos, las emociones, los recuerdos, imágenes, perspectivas, ideas y aprendizajes que ocurrieron en algún periodo de tiempo concreto (Landín y Sánchez, 2019). Es decir, las investigaciones narrativas recopilan datos a través de diferentes instrumentos, sobre los acontecimientos de la vida de las personas, que posteriormente el investigador las transformará en relatos de las experiencias personales (Loayza-Maturrano, 2020).

Dentro de este método narrativo podemos destacar dos planteamientos teóricos como señala Delgado-García (2018) que son los relatos de vida y las historias de vida. La diferencia entre ambos es que los relatos de vida definen narraciones de carácter personal, es decir los investigadores analizan y reflexionan sobre cuestiones sociales y recopilan la información tal y como los sujetos la narran y la han vivido. Sin embargo, las historias de vida se basan en captar las perspectivas de los sujetos investigados tratando de transportar al investigador a sus contextos, a través del lenguaje verbal (palabras) y no verbal (gestos, sentimientos, reacciones...) para lograr una respuesta amplia y profunda en relación con lo investigado. En este sentido nuestra investigación ha sido diseñada para realizarla en torno a los relatos de vida.

3.3. Objetivos y problemas de la investigación

Este estudio surge de la preocupación por las perspectivas y las experiencias vividas que tienen o han tenido los graduados no tradicionales con respecto a la empleabilidad, tanto en el periodo de formación como una vez finalizado éste. Por ello, el objetivo general de la investigación llevada a cabo es analizar la experiencia de empleabilidad percibida por estudiantes o graduados no tradicionales universitarios durante su formación o después de su etapa formativa. Este objetivo a su vez se subdivide en cinco objetivos específicos:

- OE1. Conocer el contexto y la familia de los entrevistados
- OE2. Analizar la historia escolar desde la etapa de primaria hasta entrar en la universidad
- OE3. Conocer las experiencias relativas a la empleabilidad durante la formación universitaria y formación post-universitaria
- OE4. Describir el desarrollo profesional a lo largo de la vida de los entrevistados
- OE5. Conocer la proyección educativa y de empleabilidad de los entrevistados

A continuación, presentamos la relación entre los objetivos, las preguntas de investigación y las categorías del presente estudio (Tabla 5).

Tabla 5

Relación de objetivos, preguntas de investigación y categorías del estudio

Objetivos	Preguntas	Categorías
OE1. Conocer el contexto y la familia de los entrevistados	¿Cuál es el contexto dónde se sitúa los estudiantes y graduados no tradicionales, situación económica actual y presencia de los familiares en sus estudios?	Referentes y apoyos familiares
OE2. Analizar la historia escolar desde la etapa de primaria hasta entrar en la universidad	¿Cómo han sido las etapas formativas de los estudiantes y graduados no tradicionales? ¿En algún momento tuvieron contacto con la empleabilidad?	Experiencia académica
OE3. Conocer las experiencias relativas a la empleabilidad durante la formación universitaria y post-universitaria	¿Han desarrollado los estudiantes y graduados no tradicionales, las competencias y estrategias necesarias para conseguir insertarse en el mercado laboral? ¿Qué concepto tiene los estudiantes y graduados no tradicionales sobre la empleabilidad?	Formación Orientada al trabajo y empleabilidad
OE4. Describir el desarrollo profesional a lo largo de la vida de los entrevistados	¿Qué experiencias y dificultades de trabajo han tenido los estudiantes y graduados no tradicionales?	Empleabilidad y trabajo

OE5. Conocer la proyección educativa y de empleabilidad de los entrevistados.	¿Cuál es la visión que tienen los estudiantes y graduados no tradicionales de cara a un futuro próximo sobre la empleabilidad?	Prospectiva
---	--	-------------

3.4. Descripción del contexto y de los participantes de la investigación

Esta investigación se sitúa dentro de un contexto español y concretamente en la comunidad autónoma de Andalucía. La muestra del presente estudio pertenece a la población de estudiantes o graduados no tradicionales universitarios.

El muestreo en la investigación cualitativa da apertura a diferentes aspectos y se debe realizar en base a tres pasos. En un primer momento es necesario seleccionar a personas que hayan vivenciado la experiencia en torno a la que se centra el objeto de la investigación que se está realizando; seguidamente se seleccionan los espacios en los cuáles se considera que el acercamiento a estos posibles participantes va a ser más efectivo y directo, tras lo cual se selecciona a los participantes del estudio; y, por último, se estructuran los grupos con los que se va a trabajar, ya que todos los individuos que van a formar parte del proceso tienen en común la misma experiencia que se está estudiando (Rivera y García-Carrillo, 2020).

Para este estudio en concreto se ha llevado a cabo un muestreo por conveniencia, que consiste en acceder a los sujetos que configurarán la muestra por la facilidad de acceso (Bisquerra, 2014; Sabariego-Puig, 2014), junto con un muestreo por avalancha o bola de nieve. Dicha técnica consiste en contar con el asesoramiento de informantes claves que ayudan a guiar en la selección de los sujetos que configurarán la muestra y que son importantes para el tema estudiado (Izcara Palacios, 2014), como ha sido en nuestro caso al acceder a la muestra a través de las delegaciones de alumnos de las facultades. Los criterios de inclusión para la configuración de la muestra han sido:

- La facilidad de acceso para la realización de entrevistas a graduados y estudiantes no tradicionales
- Disponibilidad de los sujetos para participar
- Cumplir una o varias características asociadas al perfil “no tradicional” (edad del sujeto, estudiante de 1ª generación, familia con bajos ingresos económicos, desempleado, activo, estudiando)
- Facilidad para cerrar un calendario de trabajo

La muestra final está formada por 25 entrevistados pertenecientes a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas: 5 graduados de la Facultad de Ciencias de la Educación, 5

de la Facultad de Derecho, 5 de la Facultad de Económicas y Empresariales, 5 de la Facultad de Turismo y Finanzas, y 5 de la Facultad de Comunicación). De estos 25 participantes, 14 son mujeres y 11 son hombres, en una franja de edad que se encuentra entre los 23 y los 31 años (tabla 6).

Tabla 6
Muestra distribuida por facultades, sexo, formación y perfil “no tradicional”

Facultad	Sujeto			Formación	Perfil					
	Nº	H	M		1	2	3	4	5	6
Ciencias de la Educación (CE)	1		X	Pedagogía y Psicopedagogía	X	X	X		X	
	2	X		Pedagogía	X	X	X	X		
	3		X	Pedagogía	X	X	X	X		
	4		X	Pedagogía	X	X	X		X	
	5		X	Educación Primaria	X	X	X	X		X
Derecho (D)	6	X		Derecho	X	X	X	X		
	7		X	Derecho	X	X	X	X		
	8		X	Derecho	X	X	X	X		
	9		X	Derecho	X	X	X	X	X	
	10		X	Derecho	X	X	X	X		
Económicas y Empresariales (EE)	11		X	Finanzas y Contabilidad	X	X	X	X		
	12	X		Administración y dirección de Empresa	X	X	X	X		
	13	X		Economía	X	X	X	X		
	14		X	Empresariales	X	X	X	X		
	15	X		Economía	X	X	X	X		
Turismo y Finanzas (TF)	16	X		Turismo	X	X	X		X	
	17		X	Turismo	X	X	X		X	
	18	X		Turismo	X	X	X		X	
	19	X		Turismo	X	X	X	X		
	20		X	Turismo y Finanzas	X	X	X	X		
Comunicación (C)	21		X	Comunicación Audiovisual	X	X	X	X		
	22	X		Comunicación Audiovisual	X	X	X	X		
	23		X	Comunicación Audiovisual	X	X	X		X	
	24	X		Periodismo	X	X	X		X	
	25	X		Comunicación Audiovisual	X	X	X			X

Nota. 1. Edad del sujeto, 2. Estudiante de 1ª generación, 3. Familia con bajos ingresos económicos, 4. Desempleado, 5. Activo, y 6. Estudiando.

3.5. Técnica e instrumento de recogida de datos

El instrumento principal del presente estudio es la entrevista, que consiste en un intercambio de información donde interactúa el investigador (entrevistador) y el grupo o sujeto de estudio (entrevistado), en la cual se recopila una gran cantidad de datos sobre el tema que se está estudiando (Trujillo et al., 2019). La finalidad de las entrevistas es recopilar una serie de datos que correspondan a diferentes aspectos de la vida de los entrevistados como pueden ser acontecimientos, experiencias y opiniones que

subsiguientemente se representarán mediante palabras y no con números (Folgueiras, 2016; Kvale, 2011). El objetivo de los investigadores es realizar previamente un guion de entrevista con temas o preguntas sobre alguna cuestión o problema y posteriormente interroga al entrevistado o entrevistados (Lara Calderón et al., 2020). Además, las entrevistas usualmente incluyen tres fases de desarrollo que consisten en la elaboración, la aplicación y, por último, el análisis de los datos recopilados (Folgueiras, 2016; Guerrero Bejarano, 2016).

Dentro de los diferentes tipos de entrevistas, nos basamos en entrevistas en profundidad, la cual es investigar en la vida del entrevistado, detallando e indagando en lo más significativo, comprendiendo las emociones, las satisfacciones, los miedos y alegrías más importantes del sujeto. Se trata de construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro.

Así, la construcción de los datos de estas entrevistas se va proyectando poco a poco, dando lugar a un proceso largo y continuo (Robles, 2011). A su vez, estas entrevistas tienen como finalidad indagar en la información de los informantes acercándose al entrevistado de manera cautelosa, dando lugar a un diálogo intenso y profundo a través de la reflexión y la interacción comunicacional (Trujillo et al., 2019).

En este tipo de entrevista, el relato verbal narra las experiencias y vivencias de los entrevistados exponiendo los puntos de vista; es decir, los entrevistados describen situaciones de carácter personal (Izcara, 2014). Tal y como afirma Fuster (2019) al señalar que el objeto de estudio de las entrevistas en profundidad se basa en la información que está presente en la biografía y las experiencias de la persona o personas entrevistadas.

En la presente investigación se realiza una entrevista en profundidad y semiestructurada; es decir, el investigador usa preguntas con una estructura y a la vez preguntas espontáneas-abiertas. Este tipo de entrevista semiestructurada tiene dos funciones que corresponden a preguntas con criterios fijos y, a su vez, preguntas en profundidad, haciendo hincapié en las características específicas (Trujillo et al., 2019). Por supuesto, en las entrevistas semiestructuradas se suelen formular preguntas abiertas y espontáneas, claras, únicas, simples y que impliquen una idea principal que refleje el tema central de la investigación (Vargas Jiménez, 2012).

Para la realización de las entrevistas se utilizó el guion diseñado para el proyecto europeo EMPLOY (Enhancing the Employability of Non-traditional Students in Higher Education, Programa Erasmus+). Dicho guion consta de 24 preguntas que giran en

torno a 9 dimensiones: 1. Datos biográficos, 2. Situación económica y ayudas, 3. Trayectoria escolar hasta la universidad, 4. Experiencia universitaria, 5. Estrategias de empleo, 6. Desigualdades, 7. Experiencia laboral, 8. Concepto de empleabilidad y competencias y 9. Proyección de futuro. A continuación, se presenta el guion de entrevista que se ha utilizado para la fase de la recogida de los datos. Se relacionó cada parte de la entrevista con los objetivos específicos del estudio y los aspectos en los que se profundiza (Tabla 7).

Tabla 7

Categorías, ítems, objetivos y aspecto en los que se profundiza en la entrevista

Categorías	Preguntas	Objetivos	Aspecto en los que se profundiza
Referentes y apoyos familiares	1. ¿Cómo definirías a tu familia en relación con la educación y el mundo del trabajo? 2. ¿Cómo te influye/ha influido tu familia en relación con el aprendizaje y el empleo? 3. ¿Existen dificultades económicas en tu familia? 4. ¿Qué relación/influencia tienen respecto a tus estudios universitarios? 5. ¿Está afectando la crisis económica actual a tu familia? ¿En qué sentido?	OE1	a) Relación de la familia con la educación y la empleabilidad. b) Estudiantes de 1ª generación. c) Influencia de la familia en los estudios y el empleo. a) Dificultades económicas en la familia. b) Si la crisis económica ha afectado a los graduados y a su familia. c) Si han recibido becas o ayudas durante sus estudios.
Experiencia académica	6. ¿Cómo ha sido tu paso por la escuela y el instituto/formación profesional hasta llegar a la Universidad? 7. ¿Qué tal estudiante has sido, hasta llegar a la Universidad? 9. ¿Cómo ha sido tu trayectoria y experiencias como estudiante universitario?	OE2	a) Paso por la escuela: profesorado, compañeros, asignaturas, aprendizajes, dificultades... b) Si se consideran buenos o malos estudiantes. c) Experiencias en la universidad: aprendizajes, cambios, relaciones compañeros y docentes, becarios...
Formación orientada al trabajo y empleabilidad	8. ¿Qué presencia ha tenido el mundo del trabajo y la preparación para el empleo en tus estudios de secundaria, bachillerato o formación profesional? 10. ¿Me podrías hacer una valoración general de la formación que has recibido	OE3	a) Presencia del mundo laboral y el empleo durante sus estudios de secundaria, bachillerato o formación profesional. b) Valoración de la formación que han recibido con respecto a la empleabilidad (prácticas

	<p>en la Universidad en relación con la empleabilidad?</p> <p>11. ¿Cómo valorarías la relación entre el plan de estudios que has cursado y el perfil profesional en el que se supone que se encuadra?</p> <p>13. ¿Has realizado cursos, seminarios o talleres relacionados con la empleabilidad; y en qué consisten estas actividades? ¿Cuál es la repercusión que han tenido estas actividades?</p>	<p>externas) y formación relacionada con la empleabilidad (cursos, seminarios...)</p> <p>c) Si los planes de estudios se adecuan al perfil profesional.</p> <p>d) Realización de otras formaciones orientadas al empleo durante sus estudios.</p>
<p>Empleabilidad y trabajo</p>	<p>14. ¿Cómo valoras el papel de la Universidad en relación con el mundo del trabajo, el empleo, la empleabilidad y las competencias para el empleo? ¿Aspectos positivos y negativos? ¿Qué mejorarías?</p> <p>21. ¿Qué es para ti la empleabilidad, qué competencias crees que engloba la empleabilidad y qué es exactamente lo que define a un profesional con empleabilidad?</p> <p>24a. Se suele hablar ahora del “precariado” y de las dificultades de los graduados para obtener empleos con salarios y cualificaciones aceptables. ¿Cómo te sitúas en relación con estas cuestiones?</p> <p>15. ¿Qué estrategias utilizas para conseguir insertarte en el mercado laboral?</p> <p>16. ¿En qué medida piensas que tus familiares, amigos y personas conocidas (debido a su influencia, contactos, posibilidades, poder, etc.) facilitan, o no, tu inserción laboral?</p> <p>12. ¿Has realizado trabajos temporales/estacionales que has combinado con el estudio? ¿Qué te han aportado?</p> <p>20. ¿Qué experiencias tienes de trabajo? ¿Qué has aprendido con estas</p>	<p>a) Valoración de la universidad en relación con la empleabilidad, las competencias, aspectos positivos, negativos y mejoras.</p> <p>b) Conocimiento sobre el concepto de empleabilidad y conocimientos sobre las competencias.</p> <p>c) Si la precariedad laboral les está afectando en cuanto a la búsqueda de empleo.</p> <p>d) Estrategias que utilizan los graduados para conseguir empleo.</p> <p>e) Si piensan que los contactos, familiares y amigos facilitan o no la inserción laboral.</p> <p>f) Experiencias de trabajo vividas durante sus estudios o después de finalizar la carrera.</p>

	experiencias?	
Prospectiva	<p>17. ¿Cómo ves las perspectivas / posibilidades, de encontrar un empleo en tu titulación/rama de conocimiento?</p> <p>19. ¿Cuáles son los factores principales que te pueden influir a la hora de conseguir un empleo y mantenerlo?</p> <p>22. ¿Qué piensas que estarás haciendo en los dos o tres próximos años en relación con la empleabilidad? ¿Más bien buscando empleo / empleado-a, o bien en formación: master, ¿etc.?</p> <p>23. ¿Cómo crees que puedes mejorar tus posibilidades de empleo de cara al futuro inmediato?</p> <p>18. ¿Cuáles crees que son, las dificultades específicas que vas a tener que afrontar para conseguir un empleo?</p> <p>24b. Se suele hablar ahora del “precariado” y de las dificultades de los graduados para obtener empleos con salarios y cualificaciones aceptables. ¿Cómo crees que pueden afectarte en un futuro?</p>	OE5 <p>a) Posibilidad de encontrar empleo en su titulación/rama de conocimiento</p> <p>b) Dificultades específicas y factores que pueden influir para conseguir empleo: edad, desigualdades, idiomas...</p> <p>a) Como se ven los graduados dentro de tres años en relación con el empleo: empleado, desempleado, en formación, ...</p> <p>b) Estrategias para mejorar mejorar las posibilidades de encontrar empleo en un futuro.</p> <p>c) Si les afectará o les está afectando la precariedad laboral a la hora de encontrar empleo.</p>

3.6. Tratamiento y análisis: proceso de categorización

Para el análisis de los datos de la presente investigación cualitativa se han determinado una serie de categorías, en torno a las cuales se ha organizado la información recopilada para establecer las categorías de estudio. Según Trujillo et al., (2019) la categorización consiste en determinar las categorías de los distintos conceptos y concentrarlo en grupos. Se ha obtenido la información y el análisis de contenido a través de un sistema de categorías establecido previamente, que incluye las correspondientes categorías, subcategorías, códigos e ítems (Tabla 8).

Tabla 8

Sistema de Categorías

Categoría	Subcategoría	Código	Ítems
Referentes y apoyos familiares	Educativo	EDU	<p>1. ¿Cómo definirías a tu familia en relación con la EDUCACIÓN y el mundo del trabajo?</p> <p>2. ¿Cómo te influye/ha influido tu familia en relación con el APRENDIZAJE y el empleo?</p> <p>4. ¿Qué relación/influencia tienen respecto a tus estudios universitarios?</p>
	Laboral	LAB	<p>1. ¿Cómo definirías a tu familia en relación con la educación y el MUNDO DEL TRABAJO?</p> <p>2. ¿Cómo te influye/ha influido tu familia en relación con el aprendizaje y el EMPLEO?</p> <p>3. ¿Existen dificultades económicas en tu familia?</p>
	Situación económica	ECO	<p>5. ¿Está afectando la crisis económica actual a tu familia? ¿En qué sentido?</p>
Experiencia académica	Previa a los Estudios Superiores	EA-PES	<p>6. ¿Cómo ha sido tu paso por la escuela y el instituto/formación profesional hasta llegar a la Universidad?</p> <p>7. ¿Qué tal estudiante has sido hasta llegar a la Universidad?</p>
	En los Estudios Superiores	EA-ES	<p>9. ¿Cómo ha sido tu trayectoria y experiencias como estudiante universitario/a?</p>
Formación orientada al trabajo y empleabilidad	Previa a los Estudios Superiores	F-PES	<p>8. ¿Qué presencia ha tenido el mundo del trabajo y la preparación para el empleo en tus estudios de secundaria, bachillerato o formación profesional?</p> <p>10. ¿Me podrías hacer una valoración general de la formación que has recibido en la Universidad en relación con la empleabilidad?</p>
	En los Estudios Superiores	F-ES	<p>11. ¿Cómo valorarías la relación entre el plan de estudios que has cursado y el perfil profesional en el que se supone que se encuadra?</p> <p>13. ¿Has realizado cursos, seminarios o talleres relacionados con la empleabilidad; y en qué han consistido estas actividades? ¿Cuál es la repercusión que han tenido?</p>
	Otra formación	F-OF	
Empleabilidad y trabajo	Empleabilidad	EMP	<p>14. ¿Cómo valoras el papel de la Universidad en relación con el mundo del trabajo, el empleo, la empleabilidad y las competencias para el empleo? ¿Aspectos positivos y negativos? ¿Qué mejorarías?</p> <p>21. ¿Qué es para ti la empleabilidad, qué competencias crees que engloba la empleabilidad y qué es exactamente lo que define a un profesional con empleabilidad?</p> <p>24a. Se suele hablar ahora del “preariado” y de las dificultades de los graduados para obtener empleos con salarios y cualificaciones aceptables ¿Cómo te sitúas en relación con</p>

			estas cuestiones?
	Inserción laboral	ILA	<p>15. ¿Qué estrategias utilizas para conseguir insertarte en el mercado laboral?</p> <p>16. ¿En qué medida piensas que tus familiares, amigos y personas conocidas (debido a su influencia, contactos, posibilidades, poder, etc.) facilitan, o no, tu inserción laboral?</p> <p>12. ¿Has realizado trabajos temporales/estacionales que has combinado con el estudio? ¿Qué te han aportado?</p>
	Experiencia laboral	EXP	<p>20. ¿Qué experiencias tienes de trabajo? ¿Qué has aprendido con estas experiencias?</p>
Prospectiva	Oportunidades	OPO	<p>17. ¿Cómo ves las perspectivas/posibilidades, de encontrar un empleo en tu titulación/rama de conocimiento?</p> <p>19. ¿Cuáles son los factores principales que te pueden influir a la hora de conseguir un empleo y mantenerlo?</p> <p>22. ¿Qué piensas que estarás haciendo en los dos o tres próximos años en relación con la empleabilidad? ¿Más bien buscando empleo/empleado-a, o bien en formación: master, ¿etc.?</p>
	Dificultades	DIF	<p>23. ¿Cómo crees que puedes mejorar tus posibilidades de empleo de cara al futuro inmediato?</p> <p>18. ¿Cuáles crees que son las dificultades específicas que vas a tener que afrontar para conseguir un empleo?</p> <p>24b. Se suele hablar ahora del “precariado” y de las dificultades de los graduados para obtener empleos con salarios y cualificaciones aceptables ¿Cómo crees que pueden afectarte en un futuro?</p>

Para la codificación de los datos se ha utilizado un código numérico. Se han codificado las entrevistas por número-sexo-facultad. Ej. 1-M-CE. Esto significa que es la entrevista número 1, realizada a una mujer, de la Facultad de Ciencias de la Educación. Una vez realizado el proceso de recogida, tratamiento y análisis de la información, que se ha llevado a cabo con el software de análisis cualitativo Atlas. Ti (v. 9), se han elaborado las conclusiones dándole respuesta a los objetivos de investigación que nos planteábamos.

3.7. Aspectos éticos de la investigación

Durante las entrevistas, se protegieron los datos de las personas entrevistadas, utilizando nombres ficticios. Se les proporcionó un consentimiento informado a los

entrevistados, en el cual manifestaron su aceptación o negación a la realización de la entrevista y por último, se tuvo en cuenta el respeto de los sujetos inscritos, es decir, se les ha permitido a los entrevistados que puedan cambiar de opinión durante la realización de la entrevista, es decir, que puedan decidir que la investigación no se adapta a sus intereses y tienen la posibilidad negarse a participar o a retirar sus entrevistas.

Capítulo 4. Análisis y resultados de la investigación

Una vez realizada la transcripción de las entrevistas se procedió a su codificación en base a las categorías establecidas y a su análisis a través del programa AtlasTi. Presentamos a continuación los resultados obtenidos tras el tratamiento de los datos.

4.1. Categoría 1. Referentes y apoyos familiares

Educativo

En cuanto a la subcategoría relacionada con el ámbito educativo, lo primero a lo que los entrevistados hacen referencia es a cómo ha influido el hecho de que sus padres no cuenten con estudios superiores. Esta situación académica familiar ha puesto en los entrevistados grandes expectativas, siendo la realización de estudios superiores por parte de los hijos e hijas un eje fundamental, tal y como se extrae de las siguientes unidades hermenéuticas:

6-H-D: “El mayor logro para ellos es verme con una carrera. Desde muy chico me dejaron claro que lo importante era estudiar a pesar de ellos no tener estudios [...]”.

15-H-EC: “Pues mi familia nos ha influido de manera muy positiva en cuanto a los estudios. Siempre hemos tenido apoyo”.

16-H-T: “Mis padres siempre se empeñaron en que tanto yo como mi hermana estudiásemos, porque nos decían que era mucho mejor para nuestro futuro [...]”.

22-H-C: “Para mis padres ha sido muy importante que yo estudiara [...]. Siempre han estado dispuestos a que estudiásemos una carrera ya que ellos no tuvieron oportunidad de realizar estudios superiores [...]”.

En algunos casos estas expectativas se han traducido en un exceso de presión en los entrevistados, como se extrae de las unidades hermenéuticas que se ejemplifican a continuación:

12-H-AD: “Me han influido para mal, siempre me han presionado para que consiga lo que ellos no tuvieron, pero también los entiendo. Porque es un esfuerzo muy grande el que hacen por mí”.

15-H-EC: “[...] tanto mi hermana como yo hemos estado muy presionados para que acabásemos los estudios. [...] A parte de la presión que hemos sufrido para

que terminásemos los estudios, siempre hemos tenido libertad para elegir lo que nos gustaba”.

23-M-C: “[...] pues nuestra responsabilidad es tener nuestra asignaturas aprobadas y con buenas notas, entonces sí ha habido muchas exigencias en ese aspecto, la prueba está en que si alguna vez no había un sobresaliente, pues nos preguntaban por qué, siempre buscaban en cierta manera la perfección”.

Sin embargo, en otras ocasiones, la familia ha sido un elemento regulador relativizando en algunas ocasiones los resultados académicos como se observa en la siguiente unidad hermenéutica:

18-M-T: “Mi familia siempre me ha apoyado en todo lo que he querido hacer, respetando mis decisiones y no presionándome en los estudios, también en parte ha sido porque solía sacar buenas notas. Pero cuando las notas no han sido las deseadas ellos le han restado importancia y me liberaban de cualquier tipo de presión ajena a la que me pudiera imponer yo misma”.

En las diversas entrevistas analizadas se comprueba cómo la familia anima a la continuidad de la formación de los entrevistados de diversas formas. En este sentido se puede observar que desde la familia se comprende que la formación es relevante para el desarrollo de los hijos e hijas. Por ello los entrevistados reconocen que en el caso de requerirlo se ha podido contar con apoyos adicionales, en algunas ocasiones porque la propia familia no podía ofrecerlo de forma directa:

1-M-PP: “[...] han sido un gran apoyo durante mi proceso de aprendizaje, desde pequeña hasta mis años universitarios, mis padres siempre me han apoyado y ayudado con mis tareas diarias de la escuela”.

5-M-EP: “Con acciones tan sencillas como ponerse con nosotras a leer cuando comenzamos la andadura en el terreno de la lectura o hacer que adquiriéramos el hábito de tras comer ponernos a realizar los deberes y estudiar y hasta que no termináramos no podíamos jugar o salir de casa [...]”.

7-M-D: “Mi familia directa siempre nos ha animado tanto a mi como a mi hermano a estudiar, siempre hemos estado en clases extraescolares apuntados y con algo que estudiar”.

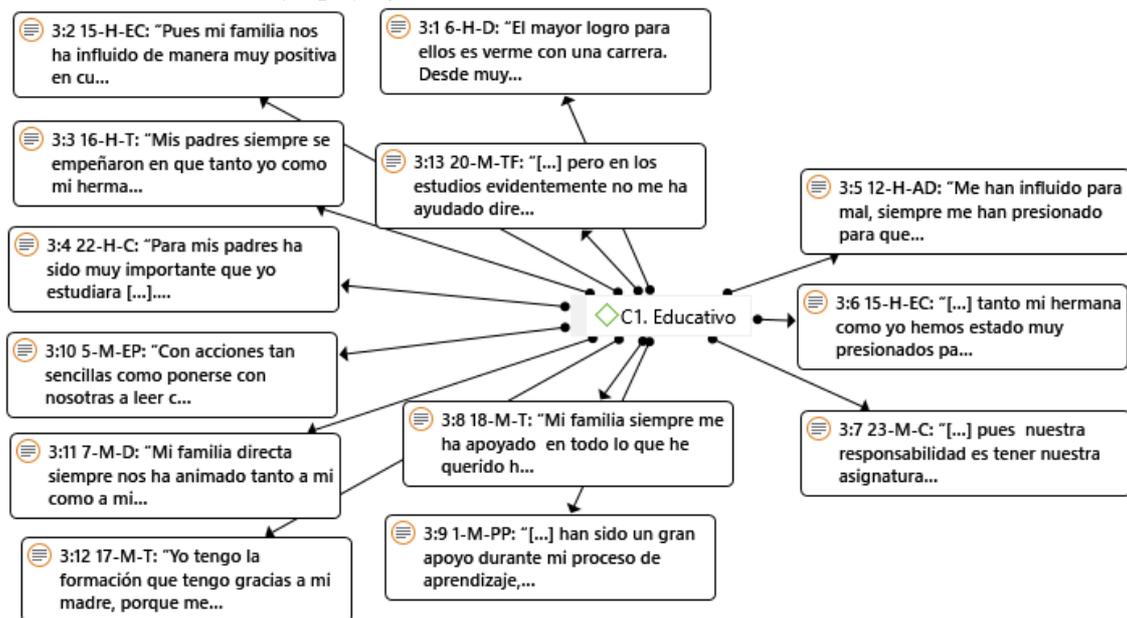
17-M-T: “Yo tengo la formación que tengo gracias a mi madre, porque me apuntaba desde muy pequeña a cursos de inglés, con lo cual hablo el inglés bastante bien”.

20-M-TF: “[...] pero en los estudios evidentemente no me ha ayudado directamente, pero si indirectamente apuntándome a academias de matemáticas, inglés [...]”

Estas cuestiones se ven reflejadas en el Network extraído a partir de la codificación realizada de las entrevistas en el software de análisis cualitativo Atlas.ti que se presenta a continuación.

Network 1

Relevancia educativa y apoyo familiar en el ámbito educativo



Otra forma en la que la familia anima a la continuidad de los estudios es desde la libre elección de éstos por parte de los entrevistados, tal y como se comprueba con las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] siempre me han aconsejado que tenga ambiciones, que busque mi superación y que estudiara lo que me gustaba y lo que me hace crecer como persona”.

3-M-P: “Pues aquí estamos para ti, y estudia lo que te haga falta, que problemas no hay, pero si es verdad que unos estudios hoy día son muy caros, pero vamos que ellos siempre han sido muy pro-formación”.

15-H-EC: “A parte de la presión que hemos sufrido para que terminásemos los estudios, siempre hemos tenido libertad para elegir lo que nos gustaba”.

19-H-T: “Siempre me han apoyado, pero he sido muy independiente en la elección. Nunca he sido influenciado por nadie de mi alrededor. He estudiado lo que me ha apetecido”.

Desde la familia se transmite a los entrevistados que la educación es un elemento importante al que prestar atención, relacionándolo con la proyección profesional y un buen estatus económico, estableciendo de este modo la creencia de que la realización de estudios superiores da acceso a mejores puestos laborales y mejores remuneraciones, tal y como queda recogido en los siguientes extractos:

1-M-PP: “Ellos no pudieron finalizar sus estudios y quieren que nosotros aprovechemos la oportunidad de poder estudiar y llegar a conseguir una buena formación y ocupación profesional”.

2-H-P. “[...] mis padres siempre me decían tienes que estudiar porque la gente que estudia consigue algo”.

4-M-P: “Desde siempre mis padres me han animado a estudiar, siempre me ha inculcado el valor de la independencia económica como el referente principal para encontrar una estabilidad en mi vida”.

5-M-EP: “[...] desde pequeñas nos ha transmitido la importancia que tiene la formación académica de las personas para, según sus palabras: «poder vivir bien en un futuro sin tener que depender de nadie»”.

9-M-D: “Mis padres siempre nos han inculcado el valor de estudiar porque nos decían que estudiando pues tendríamos unos buenos trabajos [...]”.

13-H-EC: “Mis padres siempre nos han hecho mucho énfasis en los estudios: estudiar en la universidad para conseguir empleos remunerados”.

24-H-PE: “[...] fijate que yo me llevo trabajando todo el día para ganar muy poco (*refiriéndose a su madre*), tienes que estudiar porque la gente que estudia consigue algo y hoy día pues no consigues nada”.

Igualmente los entrevistados señalan que sus familias valoran la educación desde la perspectiva de la superación, entendido como compromiso, constancia, esfuerzo, responsabilidad, etc., tal y como se puede comprobar en las siguientes unidades hermenéuticas:

15-H-EC: “Mis padres siempre me han dicho que el que quiere algo pues hay que trabajárselo, para poder conseguir nuestras metas”

21-M-C: “Para mí el ser responsable es el valor que me han enseñado y lo he podido aplicar en otros ámbitos”.

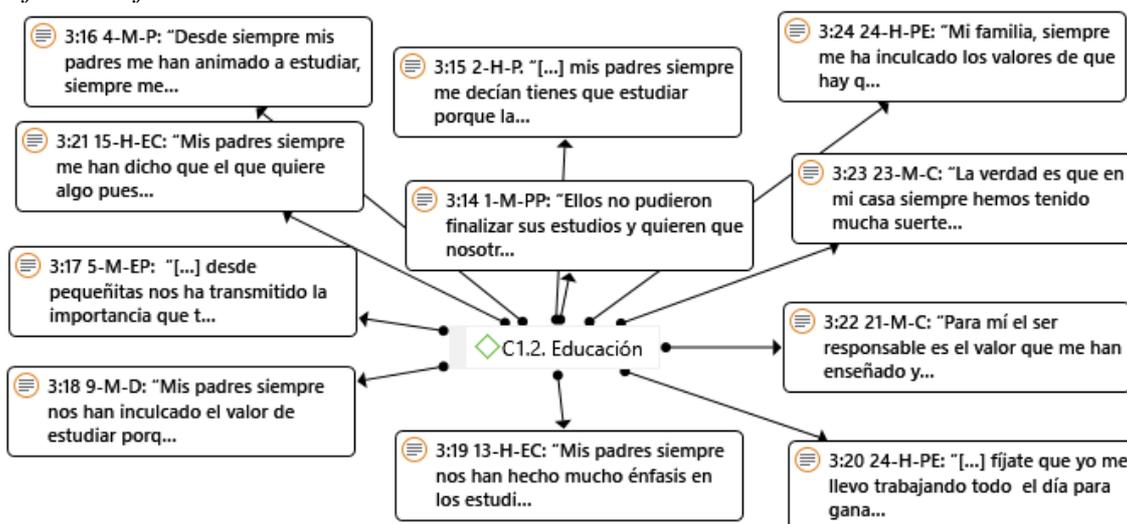
23-M-C: “La verdad es que en mi casa siempre hemos tenido mucha suerte con respecto a ese tema porque mi madre insistía mucho en que nuestra responsabilidad y nuestro trabajo como niños era estudiar, al igual que ella como adulta pues tenía la responsabilidad de traer dinero a la casa, pues nuestra responsabilidad es tener nuestra asignaturas aprobadas y con buenas notas [...]”

24-H-PE: “Mi familia, siempre me ha inculcado los valores de que hay que estudiar, hay que esforzarse para ser alguien en la vida [...]”.

Ejemplos de estas cuestiones se encuentran recogidas en el Network extraído a partir de la codificación realizada de las entrevistas en el software de análisis cualitativo Atlas.ti que se presenta a continuación.

Network 2

Influencia familiar en cuestiones educativas

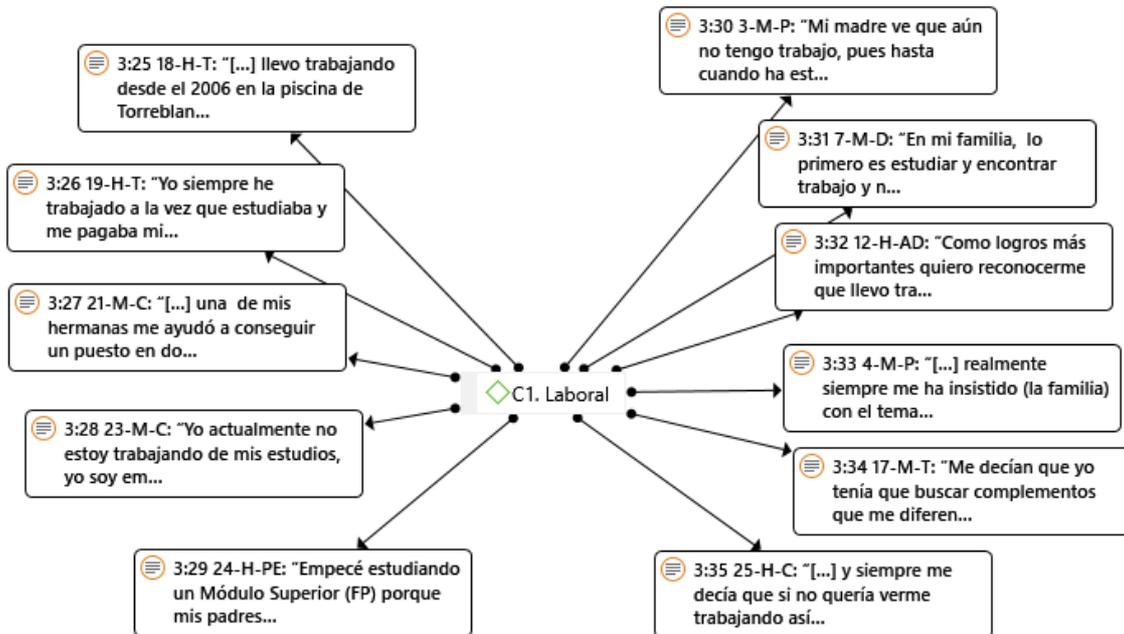


Laboral

En cuanto a la influencia de las familias en el ámbito laboral, destacan diversos aspectos. Por un lado recalca que principalmente son los padres los que actúan como los sustentadores principales de las familias, siendo este el único sueldo que entra en los hogares. Esta circunstancia dificulta económicamente el poder mantener los estudios universitarios de los hijos e hijas, sobre todo cuando la unidad familiar cuenta con varios miembros en edades universitarias. En este aspecto se profundizará en la subcategoría referida a la economía.

Network 3

Apoyo familiar en el ámbito laboral



Por otro lado se ha detectado que algunos de los estudiantes tradicionales entrevistados, a pesar de tener el apoyo de sus familias, han tenido que complementar sus estudios con trabajos que les permitieran cubrir gastos. Los participantes exponen que la situación económica de su familia ha repercutido directa e indirectamente en sus estudios. Algunos de ellos incluso han realizado trabajos durante sus etapas estudiantiles para poder ayudar a sus padres económicamente e incluso para pagar sus estudios. Ejemplo de esto se ve claramente en las unidades hermenéuticas:

18-H-T: “[...] llevo trabajando desde el 2006 en la piscina de Torreblanca y mis estudios universitarios los realicé compaginándolos con dicho trabajo a jornada completa”.

19-H-T: “Yo siempre he trabajado a la vez que estudiaba y me pagaba mis estudios. Trabajaba en bares de camarero y ahorraba dinero para pagarme mis matrículas y para mis gastos.”

21-M-C: “[...] una de mis hermanas me ayudó a conseguir un puesto en donde ella trabajaba, [...] me ayudó a conseguir el primer empleo y lo importante que era lo que conllevaba tener un trabajo ya no era solo ser responsable con uno mismo en los estudios”.

23-M-C: “Yo actualmente no estoy trabajando de mis estudios, yo soy empleada de una multinacional como es McDonald y mi hermana actualmente está desempleada. Está claro que, si mi madre no hubiera encontrado ese trabajo, pues nosotras hubiésemos tenido que trabajar y sacarnos la carrera más tarde o incluso a lo mejor no podríamos permitirnos haber estudiado una carrera la verdad”.

24-H-PE: “Empecé estudiando un Módulo Superior (FP) porque mis padres no tenían dinero para pagarme una carrera y yo tampoco tenía. Luego encontré un trabajo en el parque de atracciones Isla Mágica y con el dinero que ganaba pues podía pagarme los apuntes, libros etc., porque mi familia no tenía para pagarme nada”.

Además, encontramos que los entrevistados expresan que la influencia de sus familias en relación a lo laboral cuenta con dos perspectivas. Por un lado ponen de relevancia la idea de que el trabajo en sí mismo tiene valor como sustento propio y de la familia:

3-M-P: “Mi madre ve que aún no tengo trabajo, pues hasta cuando ha estado trabajando ella, me ha llevado a mí, en plan de aprendiz total y al menos pues hago algo, no me siento una inútil”.

7-M-D: “En mi familia, lo primero es estudiar y encontrar trabajo y no ser un mantenido/a. [...]. La frase preferida de mi padre en este tema es: te tienes que buscar tu propio futuro”.

12-H-AD: “Como logros más importantes quiero reconocerme que llevo trabajando desde los 17 y que no he supuesto una carga económica muy grande para ellos”.

Y por otro, señalan la importancia de obtener un trabajo estable y bien remunerado vinculándolo al solo hecho de tener estudios superiores:

4-M-P: “[...] realmente siempre me ha insistido (*la familia*) con el tema de la oposición como la única posibilidad de encontrar una profesión adecuada a mis expectativas y que me dé una estabilidad económica”.

17-M-T: “Me decían que yo tenía que buscar complementos que me diferencie en el currículum”.

25-H-C: “[...] y siempre me decía que si no quería verme trabajando así todos los días de cinco de la mañana a seis de la tarde más me valía estudiar y esa frase se me quedó dentro”.

Situación económica

Los estudiantes, graduados y sus familias que han quedado reflejados en las entrevistas de nuestra investigación cuentan con bajos ingresos económicos, lo cual corresponde con otro perfil de estudiante no tradicional. Este es probablemente el motivo de que muchos de los entrevistados de nuestra muestra recibieran becas y ayudas económicas para finalizar sus estudios tal y como queda recogido en las siguientes unidades hermenéuticas:

3-M-P: “La verdad es que fue muy difícil reunir todo el dinero para la matrícula, pero menos mal que conseguía becas y me he podido sacar mi carrera gracias a eso porque si no, no sé de dónde iba a sacar el dinero mi madre”

5-M-EP: “Mis estudios universitarios no podrían haberse realizado si no hubiera recibido la ayuda de las becas del ministerio a lo largo de estos años”

11-M-FC: “Claro que ha afectado a mis estudios. La universidad ha aumentado sus tasas y también el precio de las matrículas. Si no fuera por las becas, yo no podría haber realizado mis estudios”

Aunque, no todos ellos han disfrutado de becas todos los años de estudios, sí algunos participantes han disfrutado de becas y ayudas algunos años durante sus estudios universitarios y eso es una ayuda económica muy importante para sus familias:

22-H-C: “Becario no he sido, bueno sí, fui en primero de carrera y segundo, pero en tercero y cuarto no he sido becario...pero vamos que me han dado algún que otro año becas y eso les ayuda mucho a mis padres”.

En las entrevistas se muestra la idea de que el alumnado universitario cuenta con una falta de información y conocimiento con respecto a las ayudas y becas que podrían obtener para seguir con sus estudios. Por eso, muchos de los participantes destacan que la universidad debería informar de manera más detallada a los estudiantes sobre las ayudas económicas tanto las del Ministerio de Educación como las de otros organismos del Estado como se señala a continuación:

16-H-T: “[...] tanto la crisis como la situación económica de mis padres ha afectado a mis estudios bastante, porque no me dieron becas porque no tenía información sobre ellas y no sabía dónde pedir las ni como obtener los documentos y enviarlos. Mis padres tuvieron que hacer un gran esfuerzo para poder pagar mis matrículas”.

Debido a la crisis económica muchas familias de los entrevistados están teniendo dificultades económicas, incluso llegan a considerarse familias con rentas muy bajas. Más del 60% de los entrevistados han manifestado que han tenido dificultades económicas en sus familias debido a despidos, desempleo, bajos salarios, situaciones económicas de vulnerabilidad:

7-M-D: “[...] pues yo diría que sí, estamos acostumbrados desde hace mucho tiempo (casi desde que empecé a tener noción del dinero) a vivir con la pensión de mi padre.”

8-M-D: “Si hemos tenido dificultades económicas porque mi padre estuvo dos años en paro y durante ese tiempo, yo estaba en el instituto, pero mi hermana empezó la facultad, por lo que supuso un desembolso bastante importante.”

12-H-AD: “Si hay dificultades económicas, de hecho, estamos en nuestro peor momento. A mi padre lo han echado recientemente de su trabajo y ahora está con un contrato basura ganando un sueldo muy bajo”

14-M-EM: “En cierto modo no porque tenemos una hipoteca pequeña que la podemos pagar con la invalidez de mi madre, pero en cierto modo sí porque es el único sueldo que entra en nuestra casa y sobrar no sobra apenas dinero para nada más.”

21-M-C: “Si, evidentemente en mi familia ha habido dificultades económicas, porque cuando mis padres se divorciaron mis hermanas mayores tuvieron que dejar de estudiar para poder ayudar en casa, ya que todas vivíamos con mi madre. Además, mi madre era la que traía el sueldo...”

24-H-PE: “Si existen dificultades económicas en mi familia, nosotros somos familia numerosa mis tres hermanos y el único sueldo que entra en mi casa es el de mi padre y es un salario muy bajo.”

Además, algunos graduados han llegado a declarar que sus abuelos ayudan a sus padres en casa económicamente:

15-H-EC: “Quizás sí que ha habido más dificultades y hayamos requerido más dinero de parte de mi abuelo, porque hace tres años o cuatro a mi padre lo cambiaron de destino a Málaga y entonces allí no pudimos comprar una casa, estuvimos de alquiler, entonces eso sí que ha supuesto una merma en la renta familiar. Mi abuelo me ha ayudado a pagarme mis estudios”.

En este sentido, la crisis económica ha sido la principal causante del retroceso económico del país y de que la mayoría de las familias de nuestros participantes, e

incluso ellos mismos, se hayan visto perjudicados tanto laboralmente como económicamente:

3-M-P: “Maldita sea la estampa de la crisis, obviamente que nos está afectando, mi madre está en paro... Y en mi caso, sobre todo, creo yo que más está afectando, he terminado la carrera súper joven y no he tenido oportunidad por ningún lado, así que estoy muy afectada. Me veo trabajando de lo que sea por mi familia y por mí.”

9-M-D: “La crisis está inmersa en nuestra familia, porque aparte de que mi padre tiene problemas con la empresa en la que trabaja, también nos está afectando laboralmente a mi hermano y a mí, aunque mi hermano siga estudiando si la cosa no cambia estará como los demás jóvenes desempleados y yo ahora porque estoy opositando que si no estaría en el paro.”.

También existen familias que económicamente están atravesando por momentos muy difíciles, como no tener dinero para comer, embargo de viviendas etc. Sin embargo, algunos entrevistados han querido manifestar que sí han tenido dificultades económicas, pero insisten en que hay familias que tienen situaciones más graves y con menos recursos económicos como manifiestan en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “[...] la situación económica no es tan mala, creo que hay familias que están mucho peores que nosotros.”

4-M-P: “En mi casa ha habido muchas dificultades económicas, pero pienso que otras familias tienen más problemas económicos, ya que algunos no pueden ni permitirse estudios, ni realizar una carrera ni nada.”

6-H-D: “La situación económica no es tan mala, creo que hay familias que están mucho peores que nosotros [...]”

4.2. Categoría 2. Experiencia académica

Experiencia académica previa a los estudios superiores

Cabe señalar que de las cuestiones que quedan reseñadas en las entrevistas es el cambio que supone la transición entre etapas educativas. Por un lado, aparece el aumento de la dificultad académica justificada en ocasiones por provenir de entornos donde el nivel era menos exigente o el profesorado tenía otra serie de prioridades:

1-M-PP: Cuando entre en la etapa de la enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O), ya el nivel cambio, teníamos algunas asignaturas nuevas y con las que continuábamos tenían más contenidos y requerían más esfuerzo y dedicación. [...] Fue una etapa un poco dura (*se refiere al Bachillerado de Ciencias*), sobre todo con las asignaturas de matemáticas, física y química, pues era a las que le tenía que dedicar más esfuerzo. [...] Superé la etapa de bachillerato con esfuerzo y dedicación de forma satisfactoria.

2-H-P: “[...] el paso de la primaria a la secundaria fue un paso grande pero aun así estudiaba. [...] Pero el cambio más significativo fue de la secundaria al bachillerato, me costó un poco el bachillerato porque te quedaban asignaturas sueltas y tenías que repetirlas. [...] Las asignaturas también eran más difíciles, se me daban fatal las matemáticas y la economía. Estuve un año en el itinerario de ciencias, que dabas biología, química, etc., que yo eso nunca lo había dado, pero me equivoqué haciendo la matrícula, luego otro año estuve en el itinerario de ciencias sociales que dabas historia del arte, geografía, y eso ya me gustó más, me di cuenta que era mi itinerario. [...] El paso ha sido bueno, pero he tenido un tras pies ahí en el bachillerato por la edad y por el nivel”.

9-M-D: “En cuanto a la metodología era más intensa en el instituto que en el colegio, hubo un cambio brusco, pero recuerdo que en sexto de primaria nos intentaron mentalizar para afrontar ese cambio”.

21-M-C: “[...] lo que si he notado es el cambio de dificultad entre las etapas y de un centro a otro. En el centro de primaria apenas hacíamos exámenes porque al ser un barrio del extrarradio apenas se preocupaban por hacerlos y por la educación, se preocupaban más por tenerlos a todos controlados”.

En otras ocasiones, se observa que el cambio se basa al aspecto relacional al encontrarse en ámbitos donde comparten espacio con personas desconocidas o que suponen un volumen de personas al que no estaban acostumbrados:

2-H-P: “También, ves que tus amigos están en otras clases o se cambian de centro y eso pues afecta en tus estudios. [...] En el colegio siempre era buen estudiante porque teníamos en todos los cursos al mismo profesor hasta sexto de primaria, éramos siempre los mismos compañeros con muy buen ambiente siempre y eso me gustaba. Pero cuando ya entras en la secundaria, te ponen profesores nuevos, los compañeros son nuevos, más asignaturas de las que tenías

en primaria, además eras súper pequeño y tenías que estar con gente más mayores y eso me resultaba raro, [...].”

9-M-D: “[...] me cambiaron a un instituto (*para iniciar la ESO*) y ya allí entré con otros niños que yo no conocía y el ambiente era muy distinto porque ya en esas edades los niños estaban un poco rebeldes y ahí si tuve problemas con una niña que quería que yo le prestara mis deberes todos los días y que yo le hicieras sus tareas”.

Las asignaturas son evocadas durante la entrevista a los sujetos de forma genérica y éstos las concretan desde un discurso de la dificultad y la frustración, surgiendo comentarios negativos relacionados con la propia capacidad y el cliché de “se me atravesó”. En las siguientes unidades hermenéuticas se observan los ejemplos al respecto:

1-M-PP: “Para cursar cuarto de la E.S.O me cambié a un instituto público que era más especializado en el estudio de las ciencias naturales que quería cursar un cuarto de la E.S.O orientado a las ciencias de la salud y naturales [...]. Cursé el bachillerato de ciencias de la salud, porque tenían muchas asignaturas que me llamaban la atención y me interesaban. Fue una etapa un poco dura, sobre todo con las asignaturas de matemáticas, física y química, pues era a las que le tenía que dedicar más esfuerzo”.

2-H-P: “Las asignaturas también eran más difíciles, se me daban fatal las matemáticas y la economía. Estuve un año en el itinerario de ciencias, que dabas biología, química, etc., que yo eso nunca lo había dado, pero me equivoqué haciendo la matrícula, luego otro año estuve en el itinerario de ciencias sociales que dabas historia del arte, geografía, y eso ya me gustó más, me di cuenta que era mi itinerario”.

3-M-P: “[...] me metí en el bachillerato de humanidades. No terminé a tiempo para realizar selectividad, porque historia del arte se me atravesó [...].”

19-H-T: “Había asignaturas que las tenía atravesadas [...].”

24-H-PE: “En cuarto de ESO, repetí curso porque me quedó inglés y taller de inglés y mis profesores, los que les decía a mi madre que no valía para estudiar, y que era muy torpe pues le dijeron que yo tenía que ir a diversificación porque yo no valía para estudiar, total que me metí en diversificación por suspender inglés y taller de inglés y allí no estaba esas dos asignaturas, es decir iba a cursar de nuevo las mismas asignaturas que ya tenía aprobadas, de hecho, en el curso

normal saque un notable en Historia [...], en matemáticas tenía un ocho, tenía muy buenas notas en esas asignaturas ¿por qué tengo que repetir esas mismas asignaturas si a mí me había quedado inglés y taller de inglés? Era algo sin sentido”.

En las entrevistas se reflejan diversas perspectivas en cuanto a la relación con los compañeros. De forma generalizada, esta relación ha sido positiva en la etapa de Educación Primaria:

2-H-P: Pues yo en la escuela primaria era muy empollón, me gustaba estudiar y tenía buena relación con los profesores y mis compañeros.

16-H-T: “[...] en primaria iba al colegio [...] el trato con los profesores y con mis compañeros fue magnífico [...].

22-H-C: “En la escuela [...], tenía buen trato con mis amigos [...]”.

Sin embargo, en la etapa de Educación Secundaria encontramos experiencias donde las relaciones se han mantenido y han sido positivas o experiencias donde la desvinculación con los compañeros de la etapa de Educación Primaria, junto con el periodo de la adolescencia ha sido compleja, llegando a influir, desde la perspectiva de los entrevistados, de forma negativa en el desarrollo de los estudios:

2-H-P: “[...] tenía buena relación con los profesores y mis compañeros. [...], ves que tus amigos están en otras clases o se cambian de centro y eso pues afecta en tus estudios. [...] Pero cuando ya entras en la secundaria, [...], los compañeros son nuevos, y tenías que estar con gente más mayor y eso me resultaba raro [...].

9-M-D: “[...] siempre he estado integrada con mis amigos y en ninguna de estas etapas he tenido dificultad en ningún aspecto”.

15-H-EC: “Tuve la suerte de realizar mis estudios en mi pueblo y allí conocía a todos mis compañeros”.

16-H-T: “[...] Posteriormente entré en el instituto [...], eso para mí fue un cambio muy grande, porque los compañeros de clase cambiaban en cada curso académico, entonces siempre conocías a gente nueva y alguna que otra vez caía alguien de tu curso anterior (pero rara vez pasaba eso) [...]”.

12-H-AD: “Con los compañeros bien, no tuve problemas, [...]”.

22-H-C: “[...] posteriormente en el instituto cuando empecé a flaquear porque te empiezas a juntar con los amigos, y empiezas un poco a ser una bala perdida en esa época de adolescente [...]”

En cuanto a la relación con el profesorado, predominan los comentarios negativos relacionados con la motivación que éstos ejercían en el alumnado en un momento vital tan complejo como es la etapa de Educación Secundaria. Se han extraído a modo de ejemplo las siguientes unidades hermenéuticas:

8-M-D: [...] también es verdad que los profesores no motivan lo suficiente, nunca he tenido muchos profesores que me motiven, solo tuve el profesor de historia que te ayudaba y motivaba, pero los demás no.

12-H-AD: [...] con algunos profesores tuve problemas porque había algunos que no te motivaban para estudiar.

14-M-EM: [...] A mí los profesores no me ayudaban, al contrario, me desmotivaban, en el sentido de que yo me esforzaba mucho y ellos siempre me decían, pues hay que ver qué pena que eres muy trabajadora pero no has llegado a donde tienes que llegar, y yo decía, pero bueno si me he esforzado no es bastante para ellos”.

19-H-T: “[...] algunos profesores no eran muy buenos en sus clases. Además, no motivaban mucho al estudio”.

A pesar de que la falta de motivación por parte del profesorado en la etapa de Educación Secundaria se ve como un hándicap para los entrevistados, en general, señalan que las relaciones con ellos dependía mucho del profesor o profesora en sí, en algunos casos las relaciones eran buenas y en otras ni buenas ni malas. No se han registrado respuestas que indicaran que hubiera una mala relación con el profesorado.

11-M-FC: “[...]. Había profesores de todo tipo, algunos motivaban al estudio y otros pues no eran muy buenos en su trabajo”.

17-M-T: “Los profesores en general eran buenos, tú sabes, hay alguno que dejaban mucho de desear”.

En base a estas cuestiones los entrevistados tienen un autoconcepto relacionado con el rol académico muy concreto. En general los estudiantes no tradicionales se identifican principalmente como buenos estudiantes, haciendo referencia a su rendimiento académico en las etapas previas a sus estudios universitarios:

2-H-P: “Yo considero que mi trayectoria como estudiante ha sido buena. Porque en cuanto me he puesto lo he sacado. Siempre he sacado buenas notas [...]”.

7-M-D: “Siempre sacaba buenas notas, nunca me ha quedado una asignatura pendiente. Mi madre dice que siempre he sido demasiado responsable (jajaja),

tenía estrés por estudiarme todo y acabar toda la tarea desde que iba a cuarto de primaria”.

11-M-FC: “He sido una estudiante muy constante a lo largo de toda mi vida (teniendo unas notas de bien a notable, nunca he sido una niña de sobresaliente), no he repetido nunca ningún curso, desde primaria hasta 3 de carrera”.

16-H-T: “Yo me considero buen estudiante, no de sobresaliente, pero mira, estudié una diplomatura. Aunque esto actualmente no me sirva mucho en mi trabajo”.

18-H-T: “He sido buen estudiante, casi siempre de notable, aunque con algo más de implicación hubiera obtenido mucho mejores resultados”.

Aunque también se han detectado tres casos en que los entrevistados consideran que no han sido buenos estudiantes (22-H-C: “Yo no me he considerado un buen estudiante. También mis padres se han esforzado mucho conmigo en el instituto”; 12-H-AD: “He sido un mal estudiante. A ojos de todos”). Por otro lado, uno de los entrevistados hace referencia a cómo la percepción del profesorado le influyó para llegar a considerar que “no valía para estudiar” (24-H-PE: “[...] Los profesores me fueron inculcando que yo no valía para estudiar y yo me creía que no valía [...]).”.

Experiencia académica en los estudios superiores

Durante la etapa universitaria, los entrevistados señalan que las asignaturas que han cursado durante su formación no han sido de gran ayuda para sus estudios, es decir, que muchas de ellas no les veían el sentido, o se impartían muy pobremente o los contenidos estaban incompletos, como se puede observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

3-M-P: “Si creo que me he sacado cuatro asignaturas de toda la carrera a la primera y muchas son (risas), es decir, que telita, [...], empiezas con asignaturas que digo vaya mierda de asignaturas, como historia de la educación, vamos que había algunas asignaturas que no le encontraba sentido y te daba pereza, pero al final dices buenos es que no queda otra, hay que sacárselo, pero bueno que en general ha sido buena”.

16-H-T: “Además, algunas asignaturas no estaban bien impartidas porque faltaban contenidos [...].”.

20-M-TF: “Hay muchas asignaturas que se dan de pasada”.

25-H-C: “Una cosa que no me gustó nada fue el tema de las asignaturas, en cuanto a sus contenidos y demás, pero bastantes asignaturas se pisaban temarios, entonces hay contenidos que los he llegado a dar en tres asignaturas distintas o incluso en cuatro los mismos contenidos y a veces extraídos de la misma fuente”.

Sin embargo, sí hubo un entrevistado que las consideró muy útiles para su formación y para su desarrollo del aprendizaje con respecto a su carrera:

18-H-T: “[...] sabía afrontar cada asignatura como era necesario, superándome cada año. [...] de muchas asignaturas he extraído información valiosa que utilizo en mi día a día”.

Por otro lado, se puede observar en las entrevistas que algunos de los participantes relacionan las asignaturas cursadas con los resultados obtenidos, es decir, las notas finales, pero no lo relacionan con la adquisición del aprendizaje y aportación a su formación una vez cursadas o durante su realización:

7-M-D: “[...] algunas asignaturas con muy buena nota incluso”.

8-M-D: “[...]Ya en tercero las asignaturas me gustaban más como el derecho del trabajo, derecho mercantil, es decir me gustaba mucho más y fue el curso que más me gustó y se incrementaron mucho más las notas, porque en primero yo sacaba cinco y seis y en tercero siete y ocho y se notó bastante en las notas”.

13-H-EC: “[...] aprobé las asignaturas en su año, todas menos una de Segundo, que la aprobé en diciembre del 2015.”

22-H-C: “[...] aunque alguna vez me ha quedado alguna para septiembre, pero muy pocas normalmente”.

24-H-PE: “[...] Mi moral era que yo al principio me lo tenía que creer al creérmelo me saqué mis cursos por año, a lo mejor me quedó en primero lenguaje porque estaba trabajando y no tenía tiempo para estudiar esa asignatura y la dejaba para el año siguiente, el siguiente año a lo mejor me las sacaba toda. Yo me organizaba las asignaturas para compaginarlas con el trabajo”.

También cabe señalar que las asignaturas también han contribuido a un momento decisivo en la vida de algunos entrevistados, sobre todo han sido un motivo en la toma de decisión con respecto a su formación, como se observa el ejemplo al respecto en la siguiente unidad hermenéutica:

1-M-PP: “[...] decidí hacer un cambio y pedí el traslado a la Universidad de Valencia, había visto que el plan de estudios que tenía allí tenía asignaturas que

me interesaban que no estaban en la Universidad de Sevilla, y me apetecía probar, vivir en otra ciudad y conocer gente nueva. [...] El último año de pedagogía como solo tenía algunas asignaturas, decidí matricularle en psicopedagogía, pues me convalidaban muchas asignaturas de Pedagogía y solo tenía que cursar dos años para tener el título de psicopedagoga. Cuando estuve cursando la carrera de psicopedagogía me di cuenta que había muchas asignaturas que me complementaban la formación que había recibido en Pedagogía y cosas que no conocía, por lo que me alegré mucho de realizar esta segunda carrera.

La metodología de las asignaturas por parte del profesorado, también ha estado muy cuestionada por parte de los entrevistados. Algunas de esas asignaturas predominaban por una metodología memorística en la que memorizas un tema y lo plasmas en el examen posteriormente y otras destacaban por una metodología más participativa y reflexiva en la que los estudiantes exponen sus puntos de vistas, reflexiones e ideas, como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: [...] He de decir que en la mayoría de las asignaturas cuando realizábamos los trabajos, en casi todos nos pedían como cierre de algún tema o trabajo una reflexión a modo de conclusión para que analizáramos el tema en cuestión y diéramos nuestra opinión”.

9-M-D: “La docencia en la universidad en derecho no está bien organizada, porque hay que estudiar muchísimo y sobre todo hay que memorizar y normalmente nos hacen un examen de cada asignatura por cuatrimestre, no nos hacen parciales. Entonces acumulas mucha información para soltarla de golpe, y claro lo que pasa es como que no terminas de asimilarla y posteriormente al examen se olvida, vamos que todo lo que he estudiado si no es reciente lo olvido totalmente”.

A parte de la metodología, también un tema destacable es la preparación del profesorado con respecto a las asignaturas. Algunos profesores son cuestionados por los entrevistados debido a la poca preparación, interés de éstas y falta de información, haciendo que las asignaturas sean difíciles de entender, aburridas y con pocos resultados de aprendizaje:

21-M-C: “[...] por ejemplo la radio y la imparte un profesor que no está muy bien informado en la temática y digamos que esa asignatura es para la basura vamos, porque te la da un señor que no conoce el tema, ya me dirás tú lo que vas

a aprender porque tú ya de cero sabes más que el, eso ya es un problema bastante gordo”.

Otro punto a tratar, es la vinculación de las asignaturas con el empleo. Los graduados y estudiantes no tradicionales piensan que las asignaturas deberían tener alguna vinculación con los futuros empleos que van a realizar una vez finalizada sus carreras

5-M-EP: “Creo que algunas asignaturas que hemos cursado [...]no estaban orientadas a nuestra rama futura en futuros empleos”.

En esta categoría los entrevistados hacen hincapié en la realización de prácticas. En este caso destacan que la universidad imparte muchos conocimientos teóricos, aparcando un poco los conocimientos prácticos dentro del plan de estudio que es lo que realmente van a utilizar en sus futuros empleos:

6-H-D: “Aprender se aprende y mucho pero sinceramente a la hora de la verdad que es cuando tienes que llevarlo a la práctica no sabes nada porque es totalmente distinto”.

11-M-FC: “Considero que se centran demasiados en temas teóricos y se abandonan un poco los temas prácticos y lo que debería ser es que la persona aprenda realmente a lo que se quiere dedicar”.

25-H-C: “[...] dejaban un poco de lado lo que es la parte práctica [...].

Además, otros entrevistados destacan que echan en falta prácticas dentro de las asignaturas como por ejemplo lo podemos ver en la siguiente unidad hermenéutica:

21-M-C: “A nivel educativo yo siempre he dicho que en la carrera siempre se puede hacer muchas mejoras, ya que es una carrera que tiene muchos conocimientos teóricos y la parte práctica son asignaturas que están muy contadas en la carrera, [...]”

Las prácticas externas han sido un tema muy destacable por los entrevistados. Algunos han tenido muy mala experiencia, otros han tenido una experiencia gratificante y otros se han encontrado con que sus prácticas son optativas en su carrera y no se han correspondido con su formación:

5-M-EP: “[...] hemos vivido una gran descoordinación con el tema de las prácticas, [...].

8-M-D: “En cuarto de carrera, que fue cuando conocí a F., pensé en dejar la carrera, pero como quería hacer las prácticas en comisiones obreras y conocer el mundillo sindical pues dije a por todas”.

19-H-T: “En cuanto a mis prácticas, las hice en Nápoles, estuve haciendo prácticas en un Hostal y fue una experiencia muy buena y me gustó muchísimo. Lo bueno es que me pagaron por realizar prácticas allí, pero no fue mucho me pagaron 1500 euros por los tres meses que estuve. También aprendí algo de italiano”.

25-H-C: “En mi universidad las prácticas son optativas, la mayoría de la gente las hace por tener la experiencia pero son optativas y en mi caso particular no me dio la impresión que me aportaran demasiado, de hecho, creo que mis prácticas en empresa no fueron muy influyentes porque la empresa utilizó al becario para sostener las labores que hacían la gente que se habían ido de vacaciones en verano pero no tuve la sensación de estar aprendiendo gracias a las prácticas sino más bien hacia tareas un poco mecánicas de los que me habían explicado y de más pero no creo que esas prácticas contribuyeran demasiado a mi formación”.

Los entrevistados de este estudio mencionan especialmente a los docentes de su carrera, sobre todo en cuanto a la relación profesor-alumno, que algunos señalan que han tenido relaciones positivas, pero otros destacan relaciones negativas como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Con la mayoría de ellos he tenido buena relación, incluso con alguno de ellos estuve colaborando dentro de su departamento haciendo investigaciones”.

4-M-P: “[...] mi etapa universitaria ha sido muy buena tanto con los docentes, [...]”

5-M-EP: “En cuanto a la relación con los docentes, aunque buena solía ser distante excepto con un escaso número de ellos, [...]”.

9-M-D: “En cuanto al trato con los profesores, pues siempre ha sido muy distante, en Derecho específicamente los profesores son un poco altivos, por así decirlo, y el trato es demasiado formal y poco cercano y no te invitaban a contar los problemas que cada uno tenía con la asignatura, vamos muy pocos profesores han conseguido eso”.

15-H-EC: “Y mi relación con los profesores, a parte de la representación estudiantil, ha sido bastante buena siempre he visto a los profesores como ayudantes en tu camino y eso ha supuesto unas buenas relaciones con ellos”.

19-H-T: “[...] siempre he tenido buen trato con los profesores [...]”.

21-M-C: “[...] Con los profesores, hay profesores con los que he tenido muy buena relación y hay otros profesores que no ha habido tanta relación”.

22-H-C: “Mi relación con el profesorado en general ha sido buena, aunque he tenido algún que otro capullo como suele pasar en todas las carreras. Bueno una vez me echaron de clase, cuando por lo visto es ilegal, porque un profesor vino cabreado y me hizo una pregunta y le contesté que no lo sabía y me echó de clase”.

Otro de los puntos que manifiestan los entrevistados es la metodología de los docentes, la cual expresan que han tenido profesores que han llevado un metodología estricta, tradicional y memorística y por otro lado profesores que han optado por metodologías más participativas y reflexivas y profesores con mala preparación sobre las materias:

1-M-PP: “Cada uno de los docentes ha utilizado sus metodologías, en algunas asignaturas se ha utilizado una metodología más tradicional, por así decirlo el que el profesor pues hace las presentaciones de los contenidos del temario, y pues los alumnos nos basamos en tomar apuntes, y estudiarlos para después hacer el examen. Y no hay una retroalimentación entre profesor y alumno. Este tipo de metodologías se solía dar más en asignaturas como historia de la educación o teorías que casi todo era contenido teórico, y no participaba tanto el alumno. Estas clases no estaban mal, pero a veces se hacía algo pesadas y al final en muchas ocasiones estudias cosas de memoria sin saber realmente, el significado de lo que estabas estudiando y la importancia dentro de tu formación como futuro pedagogo. En otros casos era totalmente, al contrario, los docentes exponían los temas, y creaban debates en clases para hacer partícipes a los alumnos para que diéramos nuestra opinión y fuéramos críticos. Los alumnos hacían muchas exposiciones en clase de los diferentes trabajos que realizábamos. Con lo que la clase se hacía más amena, y nos sentíamos más partícipes y aprendíamos a hablar en público y a perder la vergüenza de exponer”.

2-H-P: “También es verdad que había profesores buenos y profesores que su sistema de enseñanza pues no era la más adecuada, a veces algunas clases eran muy monótonas y aburrían. [...] En cuanto a profesores algunos dejaba mucho que desear, porque había algunos muchas veces que tú decías: “en serio esto es pedagogía”, pues si en pedagogía hay esta clase de profesor qué habrá en las

demás. Vamos, profesores con métodos de enseñanzas súper antiguos, aburridos, monótonos, vamos, de éstos que llegan te dan el tostón y aquí nadie habla”.

16-H-T: “[...] simplemente la metodología que utilizaba cada profesor era muy monótona”.

17-M-T: “En cuanto a los profesores, tengo que decir que he tenido algunos muy buenos y otros que no me han aportado mucho, porque las metodologías que utilizaban eran muy antiguas y era todo muy teórico. Entonces, se hacían las clases muy monótonas”.

21-M-C: “[...] La mala preparación, algunos profesores, los métodos de enseñanza están muy antiguados, hay una falta de adaptación en la calidad de la enseñanza”.

También otro aspecto importante que destacan los entrevistados en esta investigación son los aspectos positivos del profesorado en cuanto a su trabajo y algunos aspectos negativos como podemos ver en los siguientes ejemplos:

1-M-PP: “Con respecto a los diferentes docentes que he tenido a lo largo de la carrera, en general todos son unos profesionales dentro de su campo”.

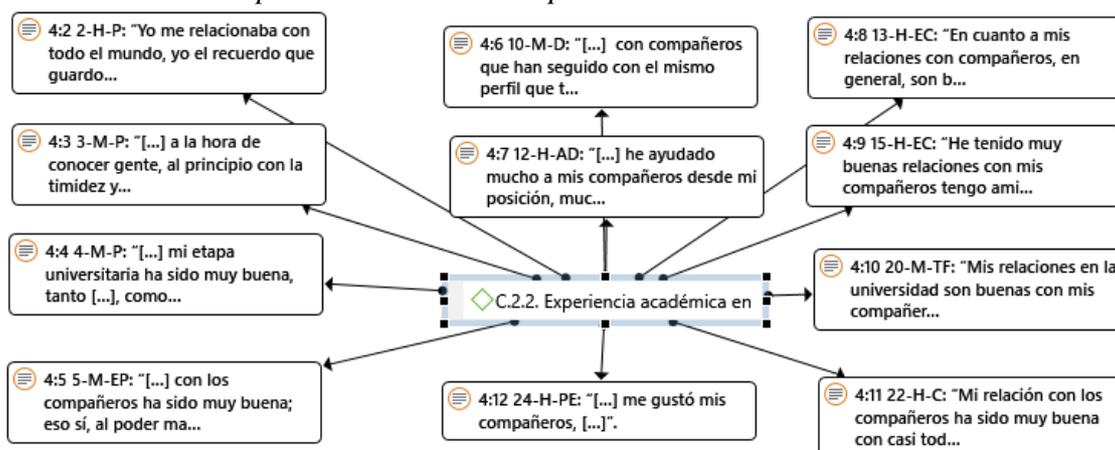
2-H-P: “Hombre en general había otros que eran muy buenos profesores”.

6-H-D: “Respecto a la docencia, como en todos sitios creo, he tenido profesores más estrictos y otros menos. Siempre recordaré el profesor de Derecho Administrativo por las bromas graciosas que hacía para amenizar las clases, la profesora de Derecho Procesal lo estricta que fue y el trabajo que costó aprobar sus asignaturas... [...]”.

Las relaciones entre compañeros ha sido un punto importante en las entrevistas, le han dado mucha importancia a las relaciones positivas entre ellos, el compañerismo, la colaboración conjunta, la ayuda entre unos y otros como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas, así como el en Network extraído:

Network 4

Relaciones con compañeros en estudios superiores



2-H-P: "Yo me relacionaba con todo el mundo, yo el recuerdo que guardo de compañerismo y eso era muy bueno, éramos un grupo numeroso pero que era como que íbamos todos a una, que nos apoyábamos todos los grupos con los trabajos, las exposiciones...en cualquier cosa, [...]. Estábamos todos con todos, como si fuéramos consciente todos teníamos que hacer las mismas cosas y no había competitividad, vamos yo lo veía así".

3-M-P: "[...] a la hora de conocer gente, al principio con la timidez y tal pues si tenía más problema, pero luego ya terminé bien conociendo muchas personas *guays*."

4-M-P: "[...] mi etapa universitaria ha sido muy buena, tanto [...], como con mis compañeros [...]".

5-M-EP: "[...] con los compañeros ha sido muy buena; eso sí, al poder matricularnos en el grupo al que íbamos pertenecer según la nota que teníamos ha dado el caso en el que no he vuelto a coincidir con alguno de mis compañeros, cosa que ha fomentado las relaciones con nuevas personas, pero también las ha frenado con otros".

10-M-D: "[...] con compañeros que han seguido con el mismo perfil que tenía en secundaria y una colaboración entre todos nosotros".

12-H-AD: "[...] he ayudado mucho a mis compañeros desde mi posición, muchas veces más de lo que ellos perciben, no hay más ciego que el que no quiere ver. He visto a muchos compañeros irse de la carrera por no poder afrontar los pagos. Compañeros a los que les han reclamado el dinero de la primera beca tras 3 años".

13-H-EC: “En cuanto a mis relaciones con compañeros, en general, son buenas: hay cierto ambiente de trabajo, pero nada más”.

15-H-EC: “He tenido muy buenas relaciones con mis compañeros tengo amigos de cuando estaba en Física y ahora tengo amigos en Economía”.

20-M-TF: “Mis relaciones en la universidad son buenas con mis compañeros, [...]”.

22-H-C: “Mi relación con los compañeros ha sido muy buena con casi todos.

24-H-PE: “[...] me gustó mis compañeros, [...]”.

Pero no todas las relaciones han sido buenas, algunos entrevistados se han mostrado descontentos con sus relaciones con los compañeros, debido a posiciones sociales, competitividad o no era lo que se imaginaban como podemos ver a continuación:

6-H-D: “En cuanto a las relaciones con los compañeros/as, [...] he conocido gente en la universidad con la que tengo una muy estrecha relación de amistad y espero que así continúe. No solo hay gente prepotente y con muchos recursos, he podido comprobar que hay más gente normal y sencilla como yo además de buena gente y me alegro mucho de haberlos conocido”.

9-M-D: “Y la relación con los compañeros, he tenido un grupo de amigos que con ellos si he tuve algo más especial, pero en general la gente de derecho tiene mucha clase. Me refiero a que son hijos de abogados o de jueces y se lo tienen como muy creído, son como de las altas esferas y la gente normal como yo, que venimos de pueblos y que procedemos de gente llana, pues como que somos de otra categoría. Ya al final de la carrera como yo perdí dos años por unos problemas que tuve familiares, pues mis compañeros ya habían acabado y yo me vi obligada a seguir sola para adelante; es decir, a prepararme mis apuntes, y no cuentas con nadie”.

16-H-T: “Con respecto a los compañeros, había mucha competición entre uno y otros y parecíamos niños de doce años”.

El tema de las becas es algo que le preocupa a la mayoría de los entrevistados en este estudio, sobre todo porque las consideran una gran ayuda económica para ellos y sus familias, esto, produce un aspecto negativo debido a la presión económica en la que están inmersos los estudiantes, ya que muchos de ellos no podrían realizar una carrera universitaria sin esas becas y ayudas económicas:

1-M-PP: “[...]Con lo cual esto conlleva una gran responsabilidad para el estudiante y de esfuerzo, pues es una presión muy grande, sabes que si pierdes al año siguiente la beca, a tu familia le va costar mucho que sigas estudiando, incluso hay personas que sin esa ayuda directamente no puede seguir estudiando y tienen que abandonar los estudios para ponerse a trabajar, o mientras estudias encontrar un trabajo que puedas cubrir los gastos de los estudios y tengas tiempo para estudiar, algo que suele ser complicado”.

2-H-P: “[...] he sido becario casi en todos los cursos y la verdad es que es una ayuda importante para poder realizar una carrera”.

5-M-EP: “A lo largo de estos años he sido becaria y gracias a eso he podido llevar a cabo mis estudios completos, sino probablemente no podría tener actualmente una carrera universitaria”.

18-H-T: “Los cuatro años de carrera he sido becario. Este dinero me ha venido muy bien porque, aunque me hubiera podido permitir los gastos que conlleva la matrícula y todos los gastos derivados de materiales, he de decir que era un importante aliciente para dar el cien por cien y entregarme aún más. Sin la beca hubiera estado muchísimo más apurado por la cantidad de gastos que aparte de los que ya tenía, los que generan e implican el ir a estudiar (matrícula, gastos de materiales, desplazamiento, etc.)”.

20-M-TF: “En cuanto a las becas, como te he dicho antes, gracias a las becas estoy sacándome mi carrera porque mi madre tiene un sueldo muy pequeño y eso pues es una ayuda muy grande [...]”.

21-M-C: “[...]Entonces para mí era muy importante no perder la beca porque el esfuerzo económico que podría suponer en mi casa el que estuviese estudiando fuera y la ayuda tan importante que era, entonces para mí era lo primordial porque si quería estudiar un año más tenía que conseguir la beca, sin beca, estaría la cosa más difícil”.

A parte de esa presión económica también existe una presión de requisitos que tienes que cumplir, como una serie de créditos aprobados y asignaturas y requisitos económicos como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Desde el primer año de carrera tuve la suerte de que me concedieran la beca que daban cada año a los estudiantes que accedían a la universidad. El primer año en el que te matriculas, se las suelen conceder a la mayoría de las personas que la solicitan y que cumplen con los requisitos económicos. Lo

complicado es los años posteriores, pues además de cumplir con los requisitos económico que exigen, tienes que aprobar un porcentaje bastante alto de los créditos que te hayas matriculado ese año, en mi caso como estaba matriculada en una carrera de ciencias sociales, tenía que aprobar el 75% de los créditos matriculados para que cada año me concedieran la beca”.

3-M-P: “Lo que, si es que he sido becaria los dos primeros años, a partir del tercero ya no, porque te exigían un mínimo de créditos aprobados y no los tenía y como mi hermano es más mayor que yo pues no contaba ya como habitante de mi casa y tenía menos puntos para la beca, [...]”.

6-H-D: “Por último, en cuanto a las becas, recibí el primer año, el segundo también después de aprobar 4 asignaturas en septiembre de 5 que tenía y a las que me presenté y también el quinto año”.

7-M-D: “He sido becaria el primer año, pero debido al cambio de carrera no fui becaria al año siguiente. Posteriormente debido a que me quedaban algunas para septiembre tampoco he sido becaria. Hasta este año, el último, que si tengo beca (wiiiiii)”.

9-M-D: “Yo tuve beca todos los años excepto uno, porque perdí un par de años y fue porque me dejé unas cuantas suspensas y entonces al año siguiente no me dieron beca, pero ya los siguientes si fui becaria”.

12-H-AD: “Yo mismo solo estuve becado el primer año, no cumplía los requisitos me quedo 1 asignatura más del límite (es decir, 2 asignaturas)”.

13-H-EC: “[...]Sin embargo, me fue posible recibir la beca del MEC en el primer año, pero no en el segundo (debido a problemas en cuanto a la declaración del patrimonio, en especial con las cuentas bancarias familiares). A día de hoy, me aceptaron la solicitud para este año, y se espera que me la concedan”.

15-H-EC: “Y ser becario nada, yo tuve beca el primer año de Física, una beca que sólo me pagaron la matrícula, por ponerte un ejemplo, en las mismas condiciones económicas y académicas cuando mi hermana entro en la carrera hace tres años le pagaron la matrícula y aparte creo que le dieron 3000€ de beca. Yo en las mismas condiciones e incluso peores porque mi padre estaba pagando un alquiler en Málaga solo me dieron la beca de matrícula y a partir de ahí no he tenido nunca más. Este año me quedé a una asignatura de tenerla, pero aprobé once de trece que me matriculé, así que no llegué al porcentaje mínimo”.

18-H-T: “[...] El segundo y tercer año me concedieron la beca más un plus de rendimiento académico por las notas obtenidas, cosa de la que me siento bastante orgulloso”.

20-M-TF: “[...] si es verdad que es una presión para mí, porque tengo que aprobar un mínimo de asignaturas para que me la den cada año, por eso tengo que dedicarme plenamente a mis estudios”.

21-M-C: “[...] he sido becario los cuatro años, a pesar de que me haya quedado una o media asignatura para septiembre, siempre las he aprobado y he contado el año siguiente con la beca”.

También existen otros tipos de becas que no son de ayuda económica como las becas de movilidad. Algunos de los entrevistados han optado por este tipo de becas sobre todo las becas Erasmus:

13-H-EC: “[...] sobre todo en cuanto a mis circunstancias a la hora de sacar otros tipos de becas (por ejemplo, algún tipo de intercambio con otras universidades extranjeras) [...]”.

17-M-T: “Con respecto a las becas durante mis años de carrera, solo obtuve una, que ha sido una beca Erasmus, que lo único que tenías que hacer es cumplir una serie de requisitos y realizar una prueba de idiomas, si te la concedían te adjudicaban la plaza”.

19-H-T: “[...]Tengo que decir que en ningún año de mi carrera fui becario, pero me concedieron la beca Erasmus, me fui a Coímbra (Portugal), estuve un año realizando mis estudios allí y fue una experiencia muy buena sin lugar a dudas, [...]”.

Por último, en cuanto a la valoración general de los entrevistados con respecto a la experiencia universitaria, muchos de ellos la han calificado de manera muy positiva como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Mi trayectoria como estudiante universitaria ha sido bastante positiva y enriquecedora. Por lo que ir a la universidad para mí no solo supuso un cambio en mi vida educativa, sino que también un gran cambio en mi vida personal y cotidiana. [...] Al principio en mi caso fue bastante duro, pero poco a poco te vas acostumbrando y así también creces, maduras como persona y aprendes a valerte por ti mismo. [...] durante la carrera aprendí el valor de ser innovador y utilizar la imaginación y la creatividad a la hora de llevar a cabo el trabajo de un profesional de la educación, pues al fin y al cabo trabajas con personas. [...] mi

transito como estudiante universitario, fue algo que me enriqueció mucho como persona. [...] Crecí y maduré como persona al tener que independizarme, por lo que ha sido una experiencia muy positiva”.

3-M-P: “La experiencia en general ha sido buena, aunque luego haya servido para más o para menos, que la carrera en sí me haya gustado más o menos, pero lo que es la experiencia a la hora de estudiar, a la hora de conocer gente, en general ha sido buena. [...] pero vamos que en general la experiencia ha sido buena, a pesar de los altibajos típicos, porque una empieza la carrera en plan ¡¡uh!! ¡¡Que guay!!”.

4-M-P: “En general mi etapa universitaria ha sido muy buena, [...]”.

6-H-D: “Mi paso por la universidad ha ido de menos a más”.

7-M-D: [...], pero en septiembre de ese curso decidí abandonar y centrarme solo en Derecho. Desde entonces, la experiencia universitaria ha sido buena, [...]”

10-M-D: “Muy satisfactorio, [...]”.

11-M-FC: “Mi experiencia como estudiante universitaria ha sido bastante positiva”.

12-H-AD: “Por lo demás las mejores experiencias que he tenido han sido en la representación estudiantil, pues, aunque hay de todo, hay una parte crítica y proactiva dispuesta a echar una mano dentro de las posibilidades”.

19-H-T: “Ha sido buena, [...]”.

21-M-C: “La verdad es que noté el cambio y ha sido una etapa bastante importante en mi vida”.

22-H-C: “Mi trayectoria en la universidad ha sido bastante buena, he ido curso por año, [...]”.

También hay otros que la valoran positiva y negativamente dependiendo por ejemplo de las asignaturas, el profesorado, los horarios, las metodologías etc.:

17-M-T: “Para mí, la etapa universitaria ha sido una de las mejores de mi vida, porque he aprendido mucho [...]”. Para mí el entrar en la Universidad, fue un cambio muy brusco, porque lo tenías todo completamente distinto como diferentes horarios, diferentes compañeros, pero creo que ha sido un cambio muy positivo, a mi parecer ha sido bueno”.

25-H-C: “Bueno de mi etapa universitaria en mi opinión es regular la verdad”. Hay de todo, hay extremos muy buenos y extremos muy malos pero la suma de todo hace que sea regular porque la carrera estaba orientada muy teóricamente,

de manera que los estudios se centraban principalmente en teorías, historias y dejaban un poco de lado lo que es la parte práctica, la parte mecánica que tiene la comunicación, para empezar a tocar cacharros como digo yo”.

Por otro lado, otros entrevistados hacen una valoración negativa de sus experiencias en la universidad, debido a las transiciones entre el instituto y la universidad, los horarios, las calificaciones como podemos observar a continuación:

5-M-EP: “Mi experiencia en la universidad ha ido entre nubes y claros, porque creo que algunas asignaturas que hemos cursado no tenían mucho sentido o no estaban orientadas a nuestra rama futura en futuros empleos y alguna creo que brillaba por su ausencia y que sí que deberíamos de haberla cursado”.

9-M-D: “¡Uff!, yo me acuerdo que la transición de la etapa de instituto a la universidad y fue brutal. De acabar el bachiller con matrícula de honor y llegar a primero de carrera, hacer mi primer examen y sacar un cinco, pues...yo me sentí muy frustrada porque yo no estaba acostumbrada a sacar esas notas y no sé y a exigirme a mí misma y sacar esos resultados. [...] Pero creo que eso fue una experiencia que me vino bien porque me he dado cuenta que yo sola he sido capaz de sacarlo todo, es decir, que yo me sacaba todo mi potencial. [...]”.

15-H-EC: “Yo empecé la carrera en el curso 2011-2012 en el doble grado de Física e Ingeniería de Materiales y la verdad es que académicamente fue un palo muy gordo porque yo no estaba acostumbrado a tener un ritmo de estudio continuado y eso supuso un rendimiento académico muy bajo, sin embargo, la carrera me gustaba y la disciplina me gustaba, con disciplina me refiero a la física y a la ingeniería pero al final me acabé dando cuenta de que estaba canalizando mis frustraciones con la carrera con otro tipo de actividades”.

16-H-T: “Sobre mi experiencia en la universidad tengo sentimientos encontrados, seguro que mi carrera no es la más complicada, [...], claro que fue un cambio muy brusco, porque las materias nunca las había dado antes y tenías que elaborarte tus propios apuntes”.

Además, los entrevistados destacan su pasión y gusto por sus carreras, cosa que es un aspecto a valorar e importante, ya que posteriormente se dedicarán toda su vida a ello, pero también hemos encontrado casos de entrevistados desmotivados con sus carreras como en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “Cuando entré en la facultad, pues en general me gustaba, conoces gente nueva y el sistema de estudio es diferente a como te enseñan en secundaria o en

bachillerato, tú te tienes que hacer tus apuntes y tener tu propio sistema de estudios”.

7-M-D: “Mi primer año de carrera fue un poco desastroso, empecé a cursar el doble grado de Derecho y ADE. No me gustaba nada ADE y pensaba que toda mi vida universitaria iba a estar amargada estudiando algo que simplemente no me interesaba”.

8-M-D: “El primer año empecé muy motivada, [...]. Siempre he sido buena estudiante y he ido curso por año, pero seguía sin gustarme, porque segundo se me hizo muy cuesta arriba. [...] yo siempre he estado muy desmotivada con la carrera [...]”.

13-H-EC: “Desde mi punto de vista, mi trayectoria pudo haber sido mejor, [...]”.

24-H-PE: “Elegí periodismo porque me gusta mucho el mundo audiovisual, de ahí también mi grado superior en producción audiovisual y estaba relacionado con mis estudios del grado. Y me gustaba también publicidad, pero por la nota de corte me dio para periodismo y no para publicidad y unos meses después me llamaron para publicidad y yo ya estaba metido en periodismo, [...]. Mi trayectoria ha sido buena [...]”.

4.3. Categoría 3. Formación orientada al trabajo y empleabilidad

Previa a los estudios superiores

La empleabilidad durante las etapas de la primaria, secundaria y el bachillerato de los participantes apenas ha estado presente. Usualmente, esas etapas formativas están más orientadas al estudio, brindando valores, conocimientos y preparando a los estudiantes para aprobar y pasar de curso, pero no hacia el empleo. Podemos decir, que los participantes echan en falta la figura y el rol del orientador en los centros educativos como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Pues la verdad que el mundo del trabajo en la etapa de secundaria, está ausente prácticamente desde mi punto de vista, pues te preparan para obtener el graduado escolar y no te orientan demasiado en el mundo laboral. Te orientan sobre todo en hacer formación profesional o bachillerato, según las notas que vas obteniendo y el perfil de preferencias ocupacionales que en ese momento tienes. Y después en la etapa de bachillerato se centran básicamente en

la preparación para la prueba de selectividad, pero no existe una orientación laboral que de verdad ayude al alumno a saber realmente que quiere hacer y explicarles lo que conlleva el mundo del trabajo”.

2-H-P: “La verdad es que en ningún momento ni en secundaria ni en bachillerato te preparan para la empleabilidad, solo te preparan para pasar de curso y seguir estudiando. En los seis o siete años que yo estuve en el instituto, a mí me han dado dos charlas nada más sobre los itinerarios que hay, y nos decían que fuéramos pensando qué hacer cuando saliéramos del instituto, si te interesa algo pues te convendría irte a tal...etc., eso lo han hecho dos veces en toda mi vida, teniendo un orientador en el instituto, vamos que en mi época prácticamente no sabías ni lo que era un orientador, el cual debería ser una figura importante y que tuviera contacto con todos los alumnos. Pero era, el que tenga un problema que vaya al orientador. Pero vamos siempre ha sido aprobar los exámenes, pasas de curso, pero en ningún momento se han preocupado por preguntarles a los alumnos que les gustaría hacer cuando salieran del instituto o deberían prepararte para el mundo laboral, pero eso no existe en los centros de secundaria, sólo te preparan para aprobar y tener un título”.

5-M-EP: “Sinceramente, pienso que no ha tenido ninguna presencia, ya que te van formando con conocimientos de formación general pero no orientados para la vida laboral”.

6-H-D: “Nula, yo tenía claro que iba a estudiar una carrera y no tenía otra opción en mente. Sinceramente apenas he trabajado, [...] pero sinceramente me considero un incompetente para trabajar porque nunca he trabajado y no se hacer de nada, lo que no quita que si se presentara la ocasión no pusiese todo mi empeño en aprender”.

7-M-D: “Ninguna”.

8-M-D: “No, realmente no, ni si quiera en la facultad”.

11-M-D: “11-M-D: “[...] Evidentemente, ni en la secundaria ni en bachillerato ha tenido presencia el mundo del trabajo. Yo gracias a mi madre sé lo que es el trabajo”.

14-M-EM: “A mí no me han hablado de nada ni en secundaria ni en bachillerato sobre la empleabilidad, vamos en bachillerato nos pasaron un test que nos sirvió para nada. Porque a mí me salía que era una persona creativa, que debería tirar por la rama del arte, pero lo que yo veo que falta es como informarte sobre, una

vez realizado lo que te guste, los diferentes trabajos que puedes desempeñar, como, por ejemplo, a ti te gusta equis pues mira existen todas estas salidas. A mí sí me hubiesen dicho en bachillerato que si estudiaba diseño gráfico podía hacer equis cosas, y mostrarme todas las cosas que podía hacer, yo a lo mejor hubiera estudiado eso, me da igual no haber estudiado una carrera.

15-H-EC: “El mundo del trabajo no ha tenido influencia en mis estudios. Que yo recuerde en mi etapa en el instituto y en el bachillerato nunca hemos tenido la presencia del mundo del empleo”.

17-M-T: “Hombre verás, en lo que es el instituto, el empleo en ningún momento estuvo presente, pero yo siempre he querido enfocar mis estudios a lo que yo posteriormente he querido trabajar”.

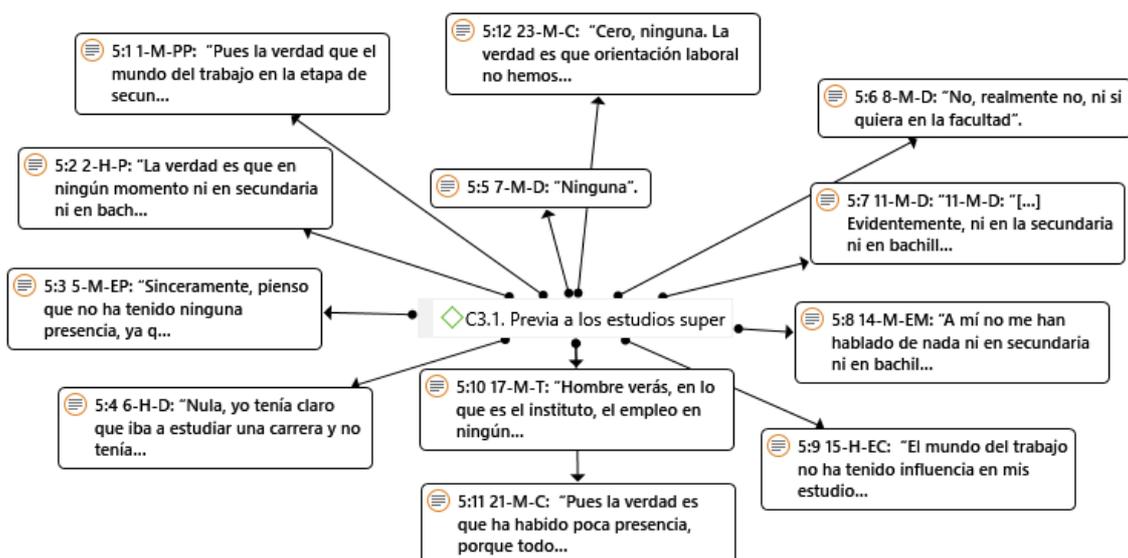
21-M-C: “Pues la verdad es que ha habido poca presencia, porque todo lo que hacía estaba encaminado a seguir estudiando. [...] En fin, que en mis estudios nunca he tenido presente el mundo laboral”.

23-M-C: “Cero, ninguna. La verdad es que orientación laboral no hemos tenido en el instituto. Solo recuerdo que un día la orientadora nos hizo rellenar unos papeles para saber cuál es la rama que nos gustaba más, pero de cara al empleo nada”.

Estas cuestiones relacionadas con la figura y el rol orientador de los centros educativos se ven claramente en el Network 5:

Network 5

Opiniones de los entrevistados con respecto a la figura y el rol orientador de los centros



Por otro lado, existe una falta de información por parte de las instituciones educativas de secundaria con respecto a la empleabilidad y el mercado laboral, en la cual los estudiantes se sienten confusos, indecisos y desinformados con respecto a la elección de su continuación de estudios superiores o realización de una formación profesional. Debido a esto muchos de ellos se han guiado por lo que les gusta o les gustaría hacer en un futuro como podemos observar en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “[...] creo que es necesaria desde secundaria una buena orientación laboral, y mostradles a los alumnos el abanico de posibilidades que tienen desde esa etapa y las diferentes vías a las que pueden optar, pues en esas edades te sientes muy confuso con respecto al mundo del trabajo”.

3-M-P: “[...]Así que lo que es el trabajo y la vocación y tal no ha tenido una presencia clara en mis estudios. Yo he realizado mis estudios en función de lo que me gustaba, y creo que también de ahí es parte de mi problema a la hora de encontrar empleo [...]”.

9-M-D: 9-M-D: “En mi caso el tema de a lo que me quería dedicar cuando saliese del instituto no lo tenía claro, entonces yo me iba guiando con las asignaturas optativas que me iban gustando, entonces al final llegué a un punto en el que tenía varias puertas cerradas porque había optativas que me gustaban y optativas que no me gustaban entonces llegué a un callejón sin salida. Posteriormente, hablé con gente profesionales, orientadores y no me consiguieron aclarar las ideas nunca. Vamos a día de hoy pienso que no he cogido el camino adecuado”.

14-M-EM: “[...] Vamos desinformación total, pero no sólo me ha pasado a mí, sino también a todas mis amigas, porque ninguna hemos sabido nunca lo que hacer. Y yo admiro a la gente que tiene claro lo que hacer con su vida, porque yo nunca lo he tenido claro. Ahora sí, pero porque he vivido y he visto algo que me ha encantado y he dicho ¡ostras! Pues este camino me gusta y tengo que seguir este, pero yo en segundo bachillerato estaba súper perdida”.

15-H-EC: “[...]De todas formas, yo personalmente me dediqué plenamente a mis estudios. Lo que si tengo que decir es que hay muy poca información con respecto a la empleabilidad y el mercado laboral en los institutos. Yo escogí el bachillerato de ciencias y tecnología que era el que más me gustaba y luego elegí Física y Materiales porque me llamaba la atención y me cambié a economía porque yo soy una persona que siempre me ha gustado la actualidad política y

económica. Elegía económicas en base a una asignatura de física que se llamaba introducción a la economía porque era la que más me gustó de toda la carrera [...]”.

16-H-T: “Pues sinceramente el mundo laboral nunca estuvo presente en mis etapas como estudiante”.

17-M-T: “[...] Siempre me ha gustado todo lo relacionado con el turismo y dedicarme como he dicho anteriormente, o bien ser azafata o en lo que estoy actualmente trabajando que me gusta bastante, que es el mundo de los hoteles y por eso quería coger formación relacionada con este mundo”.

20-M-TF: “[...] Por otro lado, el bachiller fue pues como cultura general, pero no tocamos nada de empleabilidad”.

22-H-C: “El mundo laboral en mi época estudiantil no ha tenido casi ninguna influencia [...]en el instituto no nos enseñaron nada para posteriormente salir al mundo laboral y poder defendernos [...]”.

23-M-C: “[...] No nos dieron información con respecto a las carreras, ni sobre el mercado laboral”.

25-H-C: “Bueno pues en verdad en mi caso es un poco atípico, porque en primaria, secundaria e incluso bachillerato el mundo del empleo estuvo más bien poco presente. Yo diría que nada sobre todo en primaria y en secundaria y en bachillerato no lo recuerdo bien, pero creo que se organizó una feria de empleo o algo así pero que tampoco es que estuviera muy presente el mundo laboral [...]”.

Sin embargo, otros participantes han tenido contacto con la empleabilidad durante sus etapas escolares, aunque algunos no se correspondían con sus estudios. Han realizado trabajos para compaginar sus estudios, han tenido alguna asignatura relacionada con la empleabilidad o algunos de ellos, posteriormente al instituto realizaron una formación profesional, en el cual los estudiantes tuvieron más contacto con la empleabilidad y realizaron trabajos relacionados con su formación académica. Ejemplos de esto se extraen en las siguientes unidades hermenéuticas:

4-M-P: “Pues como trabajo como profesora en una academia, muchos temas académicos de conocimientos específicos en el área de matemáticas o ciencias, los he aprendido en mi etapa de secundaria y los recuerdo de eso. Porque ese tipo de conocimientos no los he aprendido durante mi etapa de formación universitaria”.

16-H-T: “[...] Hasta que no llegué a la universidad, personalmente no tuve relación con el mundo laboral, después de selectividad empecé a compaginar los estudios con un trabajo que me busqué para los tres meses de verano y posteriormente estudiaba el resto del año”.

19-H-T: “Desde el Bachillerato he estado trabajando en caterings a la par que he estudiado para pagarme mis gastos y mis estudios”.

20-M-TF: “Bueno gracias al módulo superior y a sus prácticas me cogieron para trabajar en un hotel en Punta Umbría como animadora turística, obtuve empleo, pero evidentemente no un empleo que te permita hacer vida normal gracias a sus turnos partidos, esto me sirvió, pero el empleo no es nada digno si quieres tener vida a parte del hotel [...]”.

22-H-C: “[...]creo que nos pusieron una asignatura en bachillerato que se llamaba iniciación a la administración y dirección de empresa que ha sido la asignatura que ha estado un poco más dirigida a lo que es el mundo laboral para que el día de mañana puedas ser un emprendedor o algo de ese estilo [...]”.

24-H-PE: “En el grado superior si te preparan más para trabajar, recuerdo que te llevabas como todo el día “trabajando”, tu ibas y era como tu propia empresa, te dan unos objetivos como por ejemplo, producción de teatro, tienes que hacer una obra de teatro de aquí a final de curso, pues tú con tus compañeros buscas la financiación, luego tenías otra asignatura llamada producción audiovisual , en la que te encargaba el profesor cada semana te mandaba a algún lugar y vas a hacer una película en la que parezca una vía del tren situada en un Castillo y tu tenías que buscar en internet o llamando al ayuntamiento...en el instituto teníamos un teléfono que podías hacerte con él y llamar a todos los sitios y luego tenías los platós de televisión, rodar un anuncio, etc., todo lo podías hacer allí. Es verdad que después en la carrera tienes muchas asignaturas prácticas, pero en el grado superior te preparan una vez que salgas para trabajar”.

25-H-C: “[...]Pero mi caso es particular porque mientras hacía bachillerato, en mi pueblo se abrió una emisora local de televisión y buscaban colaboradores y yo pues me apunté, pero claro a esa edad tampoco tenía edad legal para estar trabajando, así que bueno seguí colaborando con ellos y de hecho ese fue el paso decisivo que me hizo ir por audiovisuales porque yo empecé con ellos porque me gustaba la tecnología, pero al final descubrí que el mundo de los audiovisuales era mi pasión gracias a ese trabajo. Posteriormente me contrataron

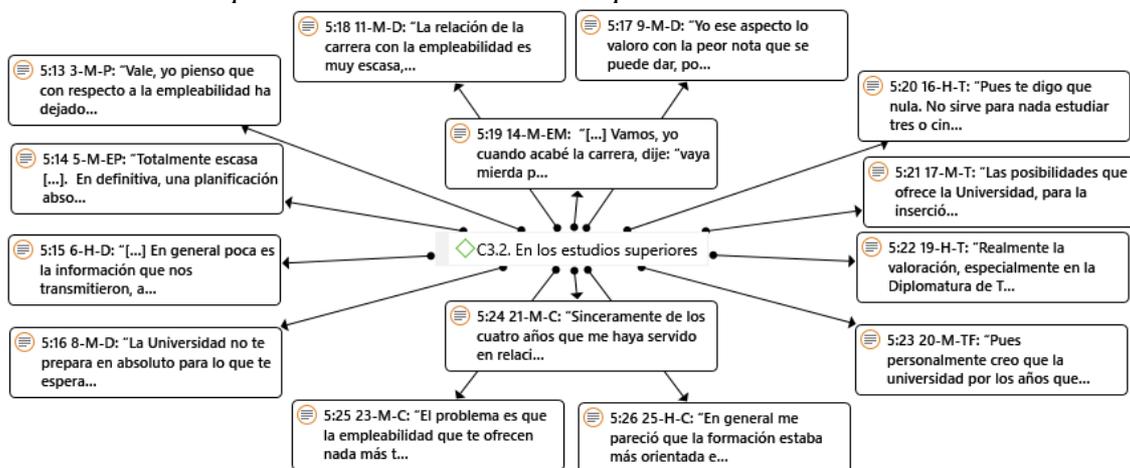
un par de años y de hecho seguiría trabajando con ellos, pero nos pilló justo en el cambio de analógico a digital y la emisora tuvo que cerrar porque no tenían licencia digital, pero creo que si eso siguiese seguro que aún estaría yo allí porque la verdad es que estábamos genial todos y trabajábamos bien y demás. Eso fue la primera experiencia profesional que tuve y que además me ayudo a decidirme en lo que quería estudiar y en mi perfil profesional [...]”.

En los estudios superiores

Cabe destacar que durante la etapa universitaria tampoco ha estado muy presente la empleabilidad, según se recoge en las respuestas de los participantes de las entrevistas. Argumentan una falta de información, sienten que no han aprendido nada una vez finalizada la carrera, una escasa preparación con respecto al futuro laboral, y las nulas posibilidades que ofrece la universidad con respecto a las salidas profesionales, tal y como se extrae en el Network 6:

Network 6

Relación de la empleabilidad en los estudios superiores



Extractos completos de estas cuestiones se pueden leer en las siguientes unidades hermenéuticas:

3-M-P: “Vale, yo pienso que con respecto a la empleabilidad ha dejado bastante que desear [...]. Yo tuve la sensación de que salí de la carrera sin saber qué era un maldito pedagogo, sin saber dónde puedo trabajar cuando he salido de aquí, además de trabajar con niños. ¿Dónde? ¿Qué puedo hacer? Entonces considero que en ese aspecto la universidad no lo ha hecho bien, no me han enseñado para

nada [...]. Vamos que ni por las prácticas, ni por la teoría, ni por las asignaturas, ni por el profesorado te preparan para la empleabilidad”.

5-M-EP: “Totalmente escasa [...]. En definitiva, una planificación absolutamente errónea”.

6-H-D: “[...] En general poca es la información que nos transmitieron, al menos a mi parecer [...]”.

8-M-D: “La Universidad no te prepara en absoluto para lo que te espera fuera, porque el campo de derecho es muy amplio y en la facultad no das ni la mitad de la legislación que existe en este país. Entonces, aparte de que das lo básico y aun así muy denso, no lo pude relacionar con las prácticas [...]”.

9-M-D: “Yo ese aspecto lo valoro con la peor nota que se puede dar, porque nosotros hemos recibido mucha base teórica y de la manera que la hemos recibido es como si no hubiésemos aprendido nada [...]”.

11-M-D: “La relación de la carrera con la empleabilidad es muy escasa, actualmente me encuentro en tercero de carrera y no he recibido ninguna asignatura ni nada respecto al tema de la empleabilidad, y ni nos han dicho qué hacer una vez que acabemos la carrera [...]”.

14-M-EM: “[...] Vamos, yo cuando acabé la carrera, dije: “vaya mierda para qué he acabado esto, si no me llaman de ningún sitio” [...]. Por lo tanto, yo la relación que establezco, es que tienes que tener un “enchufe” para encontrar unas míseras prácticas [...]”.

16-H-T: “Pues te digo que nula. No sirve para nada estudiar tres o cinco años de carrera sin poder emplear lo aprendido a la realidad (mercado laboral) en el momento en el que se aprende [...]después de tres años estudiando, el poco trabajo que te encuentras poco o nada tiene que ver con lo estudiado [...]”.

17-M-T: “Las posibilidades que ofrece la Universidad, para la inserción en el mercado laboral, son muy muy escasas [...]”.

19-H-T: “Realmente la valoración, especialmente en la Diplomatura de Turismo es muy mala. No está pensado para el mercado de hoy en día y los cambios que se avecinaban”.

20-M-TF: “Pues personalmente creo que la universidad por los años que llevo no tiene nada que ver con la empleabilidad. No sé si en los demás años tendrá que ver, pero aún no [...]”.

21-M-C: “Sinceramente de los cuatro años que me haya servido en relación con la empleabilidad, te diría que casi el último año y medio [...]”.

23-M-C: “El problema es que la empleabilidad que te ofrecen nada más terminar la carrera para entrar en el mundo laboral, no es realmente un empleo, siempre se comienza con el estigma del becario [...]”.

25-H-C: “En general me pareció que la formación estaba más orientada en formar doctores que a formar empleados de la comunicación [...]”.

Otro punto es la importancia que le dan los entrevistados a los contenidos impartidos en la universidad sobre la empleabilidad. Existe una ausencia de asignaturas con respecto a la empleabilidad en todas las carreras universitarias, así como ponen en crítica un exceso de contenidos teóricos. En este sentido, consideran que la universidad no ha proporcionado un acercamiento al mundo laboral, y las escasas asignaturas que pudieran tener alguna vinculación han servido únicamente como formación complementaria para completar créditos universitarios y finalizar una etapa más de sus estudios. Además, exigen a las instituciones que se impartan más contenidos prácticos y relacionados con las distintas salidas profesionales que ejercerán una vez finalizado los estudios. Esto lo podemos ver en las siguientes afirmaciones de los entrevistados:

1-M-PP: “Pues a lo largo de la carrera universitaria, he tenido pocas asignaturas que traten sobre la empleabilidad. Solo en algunas, se nos hablaba de los tipos de entrevistas que había y algunas pautas y recomendaciones a la hora de hacer una entrevista de trabajo. La mayor parte de la carrera es contenido teórico [...]”.

2-H-P: “Pues en realidad cambiaría muchas cosas de la universidad, en primer lugar, que las asignaturas sean más prácticas. La teoría es muy importante para afianzar los conceptos, pero a la hora de desempeñar un puesto de trabajo te sirve más la práctica que la teoría [...]. Cuando nosotros estudiábamos teníamos que estar cinco años, que cuando saliésemos deberíamos ser un profesional y no ha sido así. Está muy enfocado a la teoría. Por ejemplo, los proyectos y las cosas prácticas que hacíamos, como que yo lo veía con muy poco rigor, en plan hacer algo por llamarlo práctica y que va a estar bien, yo no veía que nos exigiesen mucho haciendo los trabajos [...]”.

3-M-P: “[...] Para empezar las asignaturas dejan mucho que desear, en gran mayoría de ellas te preguntas ¿esto para qué?, y si tu no le ves un propósito a la asignatura, tu no quieres estudiarla [...]”.

4-M-P: “[...] Y en general echo mucho en falta más conocimientos prácticos y menos conocimientos teóricos. [...]”.

8-M-D: “[...] No te explican que es lo que tienes que hacer. No te dan el contenido para que tú posteriormente puedas aplicarlos en el mundo laboral. No te preparan para nada”.

9-M-D: “[...] Nosotros hemos recibido mucha base teórica y de la manera que la hemos recibido es como si no hubiésemos aprendido nada, porque luego se olvida [...] Porque no sabemos poner en práctica los conocimientos que tenemos, así que, yo no me siento nada preparada para salir al mercado laboral [...].

11-M-D: “[...] Se centran demasiado en la teoría y dejan a un lado los temas prácticos sin enlazar esto (dicho anteriormente) con el tema del empleo”.

13-H-EC: “A día de hoy, puedo afirmar que mi carrera se basa más en la teoría: tiene la ventaja y el inconveniente de ser muy general, pudiéndose orientarse hacia otros estudios de máster sin problemas. Sin embargo, una de las razones por las que veo con cierta decepción la carrera es por este tema, precisamente: se enseñan conceptos muy teóricos, que no explican mucho a la hora de la verdad, y no tienden a ser clases muy prácticas, orientadas a simular un poco el mundo laboral: trabajos en grupo, por ejemplo [...]”.

16-H-T: “[...] En la carrera debería haber más clases prácticas, porque yo no puedo aplicar la teoría si estoy como recepcionista en un hotel [...]”.

17-M-T: “[...] En cuanto asignaturas y contenidos, como he dicho anteriormente se centra mucho en temáticas de empresariales, en vez de más contenidos relacionados con el turismo y sobre todo un escaso contenido en idiomas, porque yo solo tuve un cuatrimestre del último año de inglés y la verdad es que yo creo que es una asignatura muy importante y que debería de realizarse desde el primer día que entras en la carrera y seguir durante los demás cursos. Incluso yo pondría la opción de realizar la carrera en inglés”.

18-H-T: “Las asignaturas estudiadas en mi carrera han sido muy variadas, esto provoca que no te especialices en nada en concreto pero que se entienda bastante de distintos campos. La asignatura del último curso de Creación de Empresas englobaba bien lo estudiado durante los cuatro años anteriores y te preparaba de manera correcta para la posible futura situación laboral [...]”.

20-M-TF: “[...] Las asignaturas son muy teóricas y aún no he visto que haya prácticas, si es verdad que a veces tenemos que hacer trabajos y eso, pero... ¿eso se puede considerar prácticas? [...]”.

21-M-C: “[...]Que eso es uno de los fallos de la universidad, que te enseñan tanta teoría que eso luego no tiene una práctica real [...]. Porque en los libros es muy bonito y todo lo plasma en un examen y fin, pero hasta que tu no tocas una máquina, ni mueves cables no estas aprendiendo en si a hacerlo. Pocas asignaturas están basadas para trabajar fuera de la facultad, había muchas teóricas había también partes prácticas, pero como tenían un horario tan reducido, la parte práctica era bastante cortita y si encima tenías el problema de que no te tocaba un profesor medianamente decente pues no tenías una buena formación práctica [...]”.

22-H-C: “Las asignaturas en la universidad están bien elegidas, el problema es el contenido que tiene cada una. Se supone que debería de ser todo más práctico y más actualizado en una carrera como la mía. La verdad es que no sé qué decirte exactamente, los contenidos no están bien desarrollados, no están bien organizados, las asignaturas no están bien dirigidas para que el día de mañana podamos desarrollar un puesto de trabajo correctamente sin una mínima práctica necesaria para el mundo laboral [...]”.

24-H-PE: “Hay muchas asignaturas que son muy buenas y otras no. Por ejemplo, había muchas que cuando las terminaba decía esto para qué sirve y compañeros míos decían también en algunas asignaturas como era historia del periodismo que parapara qué servían y yo esa asignatura considero que si sirve porque es importante saber el contexto y teníamos muchas asignaturas de historia y me parecían muy interesante, aunque no tengan nada que ver con la empleabilidad [...]. Pero es verdad que echaba de menos una especialización dentro de la carrera, por ejemplo, a mí me gusta la política y lo que hacía que me cogía asignaturas de políticas como periodismo internacional, periodismo político, pero no se consigue enfocar la carrera, por ejemplo, si a mí me gusta llevar más un perfil del periodismo sobre tecnología, si hay dos asignaturas, pero no puedes dedicar toda tu carrera periodística a eso. No te puedes especializar, y el periodismo tiene mucha especialización [...]. Pero después se veía que faltaba contenido y que los profesores pues como eran optativas no se la tomaban muy en serio [...]. Ramón Reig es un profesor que hemos tenido en la facultad que ha

escrito muchos libros y demás y su asignatura nos marcó porque esa asignatura estaba a final de curso, era una asignatura fuerte y en esas asignaturas te enseñaban cómo funcionaba realmente el periodismo y la comunicación [...]”.

25-H-C: “[...] Era todo muy teórico incluso las cuestiones prácticas muchas veces teníamos que solucionarlas o nuestra cuenta. Si a lo mejor el proyecto final de una asignatura consistía en grabar un programa de televisión pues muchas veces el profesor nos daba los conceptos básicos sobre mezclas y funcionamiento de equipos y tal y el resto teníamos que solucionarlo por nuestra cuenta [...]”.

Tener una formación en prácticas es una oportunidad que permite a los estudiantes contactar con el mundo laboral, y preparar a futuros profesionales en empresas y centros de prácticas, para así poder adquirir las competencias profesionales y cumplir con sus objetivos formativos. Sin embargo, desafortunadamente existe un descontento por parte de los participantes sobre la ejecución de los programas de prácticas por parte de la universidad, y la marcada desconexión de la misma con el tejido empresarial.

También algunas carreras universitarias incluyen de manera opcional esos programas de prácticas, cuando deberían ser obligatorios. En cuanto a su realización, se muestran insatisfechos durante su ejecución porque las prácticas no se vinculaban con los estudios que han cursado. No se pueden desarrollar buenas prácticas si las empresas no cumplen con los propósitos formativos que la universidad les propone, es decir, si los centros de prácticas no realizan las funciones pertinentes a la carrera de los estudiantes, si carecen de recursos tecnológicos, si el personal encargado de formar a los estudiantes no tiene experiencia en tareas formativas y sobre todo si únicamente persiguen el aprovechamiento de los estudiantes como mano de obra barata, en lugar de contribuir en su formación como futuros empleados. Esto lo podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “[...]Y en quinto de carrera estuve en una asociación de personas sordas y ciega llamada FAMEDIA, que también aprendí un poco como funciona pero sinceramente pidieron a gente de prácticas porque necesitaban subvenciones y quería que cada uno que estábamos allí les hiciésemos un borrador de proyecto para mandar el máximo de borradores posibles y a ver si uno colaba y le daba una subvención, pero por lo que es el resto, al director le importaba una mierda todo, incluso nos dijo el primer día, si estáis aquí para aprobar, ya tenéis el diez, yo lo que quiero es que trabajéis y que me hagáis los proyectos. Luego también

íbamos una vez a la semana y veía como estábamos desarrollando los proyectos cada uno, nos corregía un poquito y ya está. Vamos, nos íbamos allí en plan in-situ a realizar nuestro trabajo. Además, era una asociación muy nueva y no había ni sede. Entonces, eso es como una lotería, te puede tocar unas prácticas estupendas o no, depende de lo que te toque cuando llegues, depende de si te quieren ayudar o no, porque hay gente que a partir de las prácticas encuentra trabajo y hay gente que a partir de unas prácticas no aprenden nada y yo creo que esas cosas deberían estar más reguladas [...]”.

3-M-P: “[...]Con respecto a las prácticas he tenido muy mala suerte también, la primera que hice, que fue en tercero de carrera, la hice en mi instituto de toda la vida, entonces hice más bien poco, vamos observar cómo se desarrolla un aula de educación especial pero lo que es intervenir y aprender no [...], y en las últimas prácticas que fue en FAMEDIA, lo único que hicimos fue un proyecto cada uno para obtener ellos subvenciones y tampoco fue una cosa loca [...]”.

7-M-D: “[...] Solo he realizado 150 horas de prácticas externas, que se tienen que dar obligatoriamente y es la única asignatura de prácticas en la carrera”.

8-M-D: “[...] Vamos, no te sirve para nada, porque tú vas a las prácticas sin saber nada, porque yo no sabía hacer una demanda, no sabía hacer un recurso, etc. [...]”.

14-M-EM: “¡¡Uff!! Mira para empezar yo prácticas no he tenido. Acabé la facultad y busqué practicas por mi cuenta y me coincidió justamente con la crisis, 2008/2009 por ahí más o menos y yo eché prácticas y no me cogieron de ninguna, vamos a mi amigo A. le pasó igual [...]. Entonces decidí hacer un curso de diseño gráfico a través del SAE y sí me salieron unas prácticas, pero a través de mi amiga R., que ella trabajaba en la misma empresa [...]”.

22-H-C: “[...] Yo hice prácticas en empresa y la verdad estas prácticas no me aportaron nada, al contrario, le aporté yo a la empresa. Consistía en ir allí y ellos me decían que hiciera un video sobre un tema y que lo hiciera como quisiera, entregándole un guion y ellos me lo corregían y si les gustaba bien y sino pues nada, la empresa no tenía nada que ver con el mundo audiovisual, era una empresa de ingeniería y yo a lo que me dedicaba es a hacerles los videos corporativos gratuitamente. Así que no me enseñaron nada porque los que trabajan allí no eran ninguno de audiovisuales. De hecho, había más alumnos en práctica de otras universidades como de CEADE y EUSA y yo le tuve que

enseñar a ellos como hacer su trabajo, cosa que no me explico viniendo de una privada”.

23-M-C: “[...] Yo hice prácticas en cuarto de carrera, pero la verdad es que no salí muy contenta porque no noté que aprendiese nada, simplemente noté como me colocaban en ciertos engranajes de la empresa, para que la misma pudiese aprovechar lo que yo hago allí. Pero yo no pude retener nada, simplemente me mandaban tareas que yo tenía que cumplir y nadie me explicaba. Me solían dar unas pautas muy mínimas para que no estuviese haciendo el tonto durante toda la mañana, pero no me daba mucha guía la verdad. Tú tienes que utilizar ese tiempo para realizar lo que te pidan, pero para aprender no tienes tiempo realmente”.

25-H-C: “[...] En cuanto a las prácticas, puedes ser que sea un caso mío en concreto, no he hablado con mucha gente sobre las prácticas pero me dio la impresión de que la empresa aprovecho un poco el becario para subsistir ante el tiempo que tenían los empleados de vacaciones y no creo que me aportasen a nivel formativo gran cosa porque las tareas que hacías eran muy simples que no requerían una carrera universitaria para saber desarrollarlas, de hecho, en mis prácticas había también un chico que venía de un ciclo de electrónica que ni si quiera era de comunicación y realizábamos las mismas tareas. No me aportaron formación complementaria a la carrera. Y por supuesto en ningún momento hubo perspectivas de contratación, ellos decían que si era posible y redactaron los papeles de la universidad y pusieron que, si podría ser contratación, pero la realidad era que no, todos sabíamos que no iba a ser así. Durante un año estuve de becario en un departamento de comunicación de la universidad y estuve haciendo con ellos una pequeña investigación porque es posible que me plantease el doctorado, aunque aún no esté claro, pero bueno es posible y aproveché esa colaboración como un entrenamiento para ver si me veía en el mundo del doctorado o no”.

Hay que añadir, que un gran número de graduados que han formado parte en las entrevistas, han cursado módulos de formación profesional, además de su formación universitaria, expresan que la preparación para el acceso al mercado laboral fue mucho mejor en el caso del curso de formación profesional comparada con la universitaria, porque el periodo de prácticas era más duradero y estaba íntimamente relacionado con

los contenidos teóricos previamente recibidos. Lo podemos observar en la siguiente afirmación:

20-M-TF: “[...] Sin embargo, cuando realicé el módulo si es verdad que estaba más orientado para la empleabilidad, había asignaturas relacionadas con el empleo y por supuesto realicé mis prácticas en un hotel, no era algo que me entusiasmara, porque dentro del turismo me gusta más realizar otros trabajos, pero aprendí mucho, sobre todo el tener la responsabilidad de ir todos los días a trabajar y desempeñar tu puesto correctamente y por supuesto el trato con la gente”.

Las percepciones de los graduados de este estudio consideran fundamentales para la motivación y éxito en las prácticas, un aumento la duración de las mismas para poder asimilar las competencias profesionales y conocer el funcionamiento de las empresas

1-M-PP: “[...] Las prácticas que se hacían en tercero de carrera eran muy pocas horas, una semana prácticamente por lo que realmente apenas te da tiempo de ver cómo funciona un colegio o asociación u otra entidad, haces un poco de estudio de campo basándote prácticamente en lo que observas y tomando algunas notas, porque te da poco tiempo a hacer cosas [...]”. Para transmitir mejor a los estudiantes el concepto de empleabilidad y lo que conlleva, lo mejor sería que la formación universitaria tuviera más horas de prácticas en contexto real, pues comparando con las horas teóricas con las practicas se queda con un muy bajo porcentaje de horas a lo largo de toda la formación [...]”.

2-H-P: “[...] Las prácticas que hemos tenido en los cinco años han sido de un mes y medio. [...] Obviamente fue muy poco tiempo para tantas cosas, pero te da tiempo por lo menos de tener una idea del funcionamiento de un colegio”.

3-M-P: “[...] Aparte en dos semanas no te da mucho tiempo de hacer nada [...]”.

4-M-P: “[...] El cual también considero que fue escaso (dos semanas en 3º de pedagogía, y un mes en 5º de pedagogía)”.

9-M-D: “[...] Pero yo creía que me iban a aclarar un poco el tema de mi futuro y no lo conseguí porque fueron demasiado cortas y también me hubiese gustado haber rotado con los diferentes roles, porque el juez y yo hablamos de que iba a estar un día con el fiscal otro día con el secretario judicial...pero eso al final no dio tiempo y son unas funciones que yo tenía interés en aprender y jamás las aprendí”.

10-M-D: “[...] Las prácticas no suficientes, aunque sí productivas [...]”.

11-M-D: “[...] Creo que con lo único que contamos son con las prácticas que hacemos en cuarto en una empresa durante 3 meses, considero que es un tiempo demasiado escaso y pobre para enseñar a una persona aquello en lo que quiere trabajar en el ámbito práctico [...]”.

16-H-T: “[...] No sirve de nada hacer una práctica laboral de tres meses [...]. El periodo de prácticas es muy escaso, la universidad debería tener contacto con numerosas empresas para que los estudiantes puedan desarrollar prácticas durante más meses”.

Por último, en general los alumnos agradecen la realización de las prácticas y las consideran toma de contacto con la empleabilidad y están contentos con las funciones que han desempeñado como podemos ver en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “[...] Las prácticas se realizaban una en el tercer año de carrera y otra en el último año [...]. Las prácticas del tercer año de carrera las hice en un colegio, y estuve en un aula abierta, con diferentes tipos de alumnos de diferentes razas, y algunos con problemas educativos. Por lo que lo que aprendía era observando como las profesoras los trataban, que metodología utilizaban con ellos como era su día a día, etc. Y al finalizar las prácticas teníamos que hacer una memoria de lo que había realizado en las prácticas y pues lo que nos había aportado [...]”.

2-H-P: “[...]Mis prácticas el primer año, que fue en tercero, estuve un mes en un colegio, como observador, para que veas como es la base del sistema educativo, cómo funciona un centro...Yo estuve desde dirección, estuve con el pedagogo, con la terapeuta, con la de audición y lenguaje, con autismo, estuve en infantil, en primaria, en las reuniones del AMPA, en el comedor, en todo lo que hay en un colegio estuve primero de observación y luego de intervención. [...]Además, te sientes como que formas parte del colegio y yo estaba con una compañera más y nos trataron como uno más [...]”.

5-M-EP: “[...] Si no hubiera sido por las prácticas que he realizado en dos centros diferentes y en ámbitos diferentes (dos meses en una tutoría y un mes en un aula específica de apoyo educativo) hubiera salido de la universidad sin ninguna idea de cómo se trabaja en los centros [...]”.

6-H-D: “[...] En cuanto a las prácticas externas, busqué un despacho de abogados en mi pueblo para evitar desplazamientos y que no fuese tan pesado.

Por horarios de clase estuve todo el año ya que solo iba por las tardes los días que no tenía inglés y una vez terminé el convenio me propusieron continuar si quería y seguí durante 6 meses más compaginándolo con inglés y con clase en la universidad. Aprender claro que aprendí porque ponía todo de mi parte para ayudar el máximo posible, pero al final no veía claro terminar de abogado tras la carrera y estaba agobiado con las clases y el inglés y tuve que dejarlo”.

9-M-D: “[...]En cuanto a mis prácticas, fui a un juzgado penal aquí en Sevilla y mi trabajo consistía en que yo estaba con el juez en su despacho y me ponía a revisar los expedientes y a aprender más o menos un esquema de las partes de cada expediente, los trámites procesales e iba también a los juicios y observaba como se procesaban a los acusados, cómo actuaba cada parte, cual es la función del fiscal, de los defensores, y eso sí me sirvió [...]”.

10-M-D: “[...] Mis prácticas fueron en una Asesoría en la que pude tocar muchos temas relacionados con mi carrera (financiero)”.

17-M-T: “[...] Yo, por ejemplo, hice las prácticas de la carrera en una oficina de turismo, que actualmente no existe, y eso fue un fallo que cometí porque debí coger prácticas en hoteles, para poder obtener experiencias en el mundo hotelero que era lo que me gustaba, pero bueno también me gustaba muchísimo el tema de ayudar al turista y por eso elegí la opción de estar en una oficina turística [...]”.

18-H-T: “[...] Una de las asignaturas consistía en prácticas externas, que se realizaban principalmente en hoteles y agencias de viajes, que básicamente ocupan la mayor parte de los trabajos de la actividad turística. Esta asignatura si te prepara para la posible inserción laboral, incluso alguno de mis compañeros les ha valido para tener una oportunidad de introducirse en el mercado laboral”.

21-M-C: “[...] solo tuve un periodo de prácticas que era en el último año que la verdad me ha ayudado bastante porque si he podido aplicar ciertas cosas y si no he podido aplicarlas es porque no sabía esos conocimientos y me los han enseñado allí y nos han ayudado mucho, han intentado que nos sintamos bien e intentaban por todos los medios que aprendiéramos, claro lo que ellos nos podían enseñar en ese momento, tampoco vas a intentar en tres meses, aprender lo que no has hecho en cuatro años [...]. Además, lo que más dicen los universitarios es cuando verdaderamente aprendes en cuando haces las prácticas,

[...], pero hasta que tu no tocas una máquina, ni mueves cables no estas aprendiendo en si a hacerlo [...]”.

24-H-PE: “[...] En las prácticas, es verdad que según como te lo montes en la carrera puedes coger buenas prácticas o malas. Yo conseguí trabajar en cadena ser en Radio Córdoba y una vez que entres allí o en una empresa tú tienes que saber desenvolverte [...]”.

En cuanto a los planes de estudios de las carreras universitarias, los participantes en general los ven desacertados con respecto al perfil profesional, ya que echan en falta la realización de contenidos relacionados con la formación en nuevas tecnologías, técnicas en búsqueda de empleo, formación en competencias, incorporación de asignaturas de idiomas, asignaturas con respecto a la empleabilidad, información sobre los diferentes perfiles... También que se acorten los años de estudios en las carreras, sin embargo, algunos participantes del grado creen que al ser tan corta la carrera, necesitan formación adicional. Y, por último, que se incorporen más prácticas externas y se contemplen unos contenidos más prácticos como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] debería ser un plan de estudio más actualizado, por ejemplo, en las nuevas tecnologías y en los nuevos perfiles que se crean en el ámbito educativo de las personas y las diferentes necesidades educativas que actualmente se presentan en la sociedad. Otro aspecto que creo que debería mejorarse en la relación entre el plan de estudio y el perfil profesional en este caso del Pedagogo, es que generalmente estas carreras universitarias están principalmente enfocadas en el ámbito del mercado laboral de la formación reglada, la mayoría de los estudiantes cuando finalizan sus estudios, su principal visión es prepararse y presentarse a unas oposiciones del estado para conseguir una plaza, normalmente en colegios o institutos [...]. Desde mi punto de vista y sobre todo con la situación actual de empleo para este perfil, se debería aumentar la orientación laboral dentro de la universidad para los estudiantes, y mostrarle el abanico de posibilidades laborales al finalizar la formación [...]”.

2-H-P: “[...] Nosotros los licenciados no salimos con las competencias suficientes para enfrentarnos a un puesto de trabajo [...]. La relación entre el plan de estudio mío y el perfil, pues como realmente mi carrera es tan amplia y el perfil profesional es tan amplio, que en realidad tú tienes que tener

pensamiento en especializarte en algo, pero es que en ese sentido la carrera debería ser mucho más corta, porque hacer cinco años, para que luego salgas y no tengas un perfil. Creo que debería ser más corta y más enfocada a los perfiles que hay y que cada uno pudiese elegir asignaturas relacionadas con el ámbito que más le guste y que pudiese hacer prácticas de lo que le gustaría hacer y que hubiese más oferta en ese sentido [...].”

4-M-P: “Considero que la relación entre la formación que yo he recibido en mi plan de estudio y lo que posteriormente se me pide en un puesto de trabajo hay un gran desfase, empezando por ejemplo por lo que decía de los conocimientos teóricos y el tema de prácticas. [...]Y una buena forma de conocer como trabajar un profesional y tomar referencia de ello es haciendo prácticas reales en contextos reales. También se pide experiencia, una experiencia que también la ofrece un buen sistema de prácticas. Se nos pide idiomas, cosa que dentro de mi formación no he recibido, he tenido que buscar de forma externa a la universidad una formación en idiomas y costeármela aparte”.

5-M-EP: “[...]Lo valoraría con una puntuación bastante pequeña, rozando el cero porque en la facultad nos forman en conocimientos que dar, por decirlo de alguna forma, pero no en técnicas para enseñar ni cómo enfrentarnos a un aula, algo que será el pan de cada día nuestro en la vida laboral”.

6-H-D: “El plan de estudios me parece fatal porque no daba tiempo a explicar toda la materia necesaria y muchas veces remitían o quitaban cosas que en ese momento te alegrabas, pero a la larga cuando te surgen cuestiones relacionadas con la materia desechada es cuando realmente sientes que no merecía la pena no estudiarlo”.

7-M-D: “Ahora mismo la impresión que tengo es que no se nada y termino la carrera igual que la empecé. Todo el mundo sostiene que hasta que consigas ser abogado tienen que pasar muchos años, hacer muchas horas extras, muchas pasantías y llevar muchos cafés (jajajaj). Es una profesión que solo estudiando no se aprende, tienes que ver casos concretos para darte cuenta de la realidad y la práctica de la profesión”.

8-M-D: “[...] En mi plan, te enseñan cuáles son las asignaturas y estúdiatelas. Para terminar mi plan, tenías que hacer una serie de optativas que con los años fueron recortándola por la crisis y llegué a quinto de carrera que es el

año que más optativas había que coger (aparte de las dos asignaturas obligatorias), lo demás eran todas optativas, pero quitaron muchas optativas y las que no quitaron la mayoría eran asignaturas sin docencia y tu simplemente te presentabas. La gente las cogía porque le venían bien para compaginarlas con las prácticas y porque ya era el último año, pero una asignatura sin docencia no tiene sentido. El plan hace aguas por todas partes. Mi plan no te perfila, no han puesto medidas para poder perfilarte laboralmente. No me siento preparada. [...]”.

11-M-D: “La relación del plan de estudios cursados y el perfil profesional al que me quiero dedicar es algo bueno, pero no de forma excesiva, ya que sin hacer un master después de cursar la carrera sería casi imposible poderme dedicar a lo que realmente quiero. El Plan Bolonia es lo que exige, realizar cuatro años de carrera y un máster obligatorio”.

12-H-AD: “Pues mal, todos los estudios tanto de grado como diplomatura te preparan muy bien para ser un imbécil con traje y maletín que se cree con el derecho de mirar a los demás por encima del hombro, por el mero hecho de que en un futuro ganará más”.

13-H-EC: “[...] En teoría, tiene salida hacia diversas ramas: desde desempeñar cargos en cualquier empresa (sobre todo relacionado con la predicción de mercados y gestión económica) hasta el diseño de políticas económicas en el Sector Público. Sin embargo, pienso que, al ser una carrera muy general e incluso no poder tener mucha relación con la mayoría de las materias impartidas, es necesario estudios adicionales”.

14-M-EM: “Hombre, empresariales es una titulación muy amplia y se estudia muchas cosas, no algo específico, pero considero que le faltan muchas cosas. El que estudia empresariales, puede entrar en un departamento de recursos humanos, puede trabajar en un banco...etc., se tocan varias especialidades entonces no es algo muy específico. Considero que los conocimientos los tendrías que adquirir trabajando, más que estudiar la historia de las empresas. No considero que la facultad me haya preparado para empezar a trabajar en un puesto de trabajo y saber desempeñarlo. Para tener los conocimientos de qué son las cosas sí, como, por ejemplo, qué es el IVA, qué es el IRPF, eso si te lo enseñan, pero no a saber desenvolverte en un banco o en una empresa.

No me han enseñado los programas que se utilizan en las empresas, como el CONTAPLU [...]”.

15-H-EC: “La verdad es que tengo muchas críticas con respecto al plan de estudios de mi carrera y también esta crítica puede enmarcarse de cara a la empleabilidad. Lo primero que me llamó la atención es que el primer año de economía es común al Grado en Finanzas, al Grado en Márquetin y al Grado en Administración y Dirección de empresa. Una vez que me metí en economía ya sabía de qué iba el tema pues me chocó bastante que tuviera que cursar asignaturas tipo finanzas, márquetin y contabilidad, pienso que son asignaturas que no tienen que estudiar obligatoriamente los estudiantes de economía y realmente nos lo imponen y eso pues provoca que cuando pasemos a cursos superiores pues tengamos un gran déficit en cuanto a conocimientos de aspectos puramente económicos [...]”.

16-H-T: “En mi caso se sale sobre preparado para la mayoría de los puestos de trabajos existentes, pero cuando sales de la carrera encuentras trabajos que realmente necesitan poca cualificación y que se aprenden en poco más de 2 días. Nos preparan para emprender, ahí está el verdadero reto, pero vivimos en un país donde emprender está al alcance de muy pocos. En mi caso, por ejemplo, yo no gano lo suficiente como para montar una empresa y evidentemente no se lo voy a pedir a mis padres”.

17-M-T: “Insisto que en el plan de estudios se debería de incluir idiomas, ya no solo inglés en todos los años y como asignatura obligatoria, sino ya también como otros idiomas adicionales, como alemán, francés, italiano, el que sea y quitar un poco de asignaturas que están relacionadas con finanzas y que sirven muy poco para el turismo, como puede ser una contabilidad propiamente aplicadas para la carrera de empresariales o una de administración y dirección de empresa o incluso optativas que se han dado como matemáticas o materias que luego no tienen mucha aplicación en el mundo del turismo”.

18-H-T: “[...] Creo que se le debería dar más importancia al tema de los idiomas ya que es lo principal que se pide en las actividades turísticas. Por ejemplo, en mi plan de estudios, durante el primer año no hay idioma alguno y creo que es algo que se puede mejorar”.

19-H-T: “Muy malo, básicamente en Turismo nos preparaban para ser o recepcionistas o agentes de viajes. Algo muy pobre y triste si se analiza desde fuera”.

21-M-C: “[...] He echado en falta más contactos con las empresas o que nos hayan facilitado más períodos de prácticas, a que asimilemos mejor los conceptos para poder hacer las prácticas externas y saber cómo trabajar en las empresas. Yo he echado de menos la colaboración entre la parte externa como por ejemplo las empresas y la universidad, porque nosotros hemos aprendido algo en las externas con lo cual no lo hemos aprendido antes en la universidad”.

Además, existe una desinformación en general sobre las políticas educativas, es decir, los nuevos planes de estudios y los antiguos. Algunos estudiantes y graduados que cursan o han cursado el Grado y los de las licenciaturas no encuentran muchas diferencias entre los dos planes de estudios. Otros observan una valoración positiva en los cambios producidos por la incorporación del nuevo modelo y otros ven escasos cambios de mejoras con respecto a los planes antiguos (Licenciaturas y Diplomaturas) y la implantación del Plan Bolonia (Grados), como apreciamos en las siguientes afirmaciones:

2-H-P: “En mi opinión creo que ahora con el grado es mucho mejor que en los planes antiguos. Ahora te preparan para salir al mercado laboral y algunos profesores se aseguran si sus alumnos han adquirido las competencias necesarias [...]. Es que ahora realmente, el grado no sé cómo va”.

3-M-P: “[...] La verdad, es que aún no tengo claro las mejoras que genera el grado, lo único que tengo claro es que cuando finalizas el grado te obligan a realizar un máster, pero según tengo entendido viene a ser lo mismo que la carrera, vamos que creo que es un máster compensatorio o a saber. Total, que no noto mucho la diferencia la verdad. Tampoco conozco a nadie que haya realizado pedagogía por el grado, entonces no sé si ellos están más preparados o menos que yo [...]”.

8-M-D: “Antes de mi plan de estudios, había otro anterior que era muchísimo mejor. Yo soy del plan del 2003, que ya este año es el último año de licenciatura, pero el plan anterior era el plan del 69 y ese plan era muchísimo mejor, porque los primeros años se daba derecho en nociones muy generales, pero luego se especificaba muchísimo más, estaba todo mucho más específico y desglosado y lo que hicieron con el plan 2003 es prepararlo para el Plan Bolonia

y no funciona igual, de hecho, todos los del 69 son personas con mucho nivel y los del plan 2003 no tenemos tanto nivel. Además, han quitado muchísimas asignaturas y sinceramente el perfil idóneo para derecho sería los estudiantes del plan del 69, porque están más preparados y te enseñan muy bien la rama del derecho [...].”

9-M-D: “Yo creo que cada plan tiene sus pros y sus contras, por ejemplo, el Plan Bolonia el pro que tiene es que nos obliga a tener un nivel de idioma B1 en inglés y por ese lado está bien porque nos abre un poco más el camino hacia un puesto de trabajo fuera de España. Los contras, nos han quitado un año de carrera son cuatro en vez de cinco, entonces es como comprimir muchas asignaturas en un año entero. Los pros de la Licenciatura, es que hay más tiempo para memoriza y asimilar las materias y yo creo que la final los conocimientos los tienes más trabajado y sales de la carrera con unos conocimientos más asimilados. En contra veo que los idiomas se dejaron un poco de lado y actualmente es importante tener un nivel de inglés, porque ahora te lo exigen en todos los puestos de trabajo”.

20-M-TF: “Pues yo creo que los dos planes son más o menos igual, porque sin carrera no hay empleo, pero con solo la carrera tampoco. Ahora necesitas más requisitos. Necesitas idiomas mínimos, como el inglés, el francés e incluso el alemán te lo piden ya para trabajar, depende de cada empresa ¿no?, por supuesto, realizar un máster, porque tienes que especializarte en algo para que seas mejor en algún tema y si con esto no consigues un trabajo digno pues tendrás que realizar oposiciones, aunque en turismo no haya muchas”.

21-M-C: “Yo la verdad es que veo bastante diferencia entre el Plan Bolonia y el plan antiguo. Para empezar el año ese que se ha recortado, se ha notado bastante en la calidad de enseñanza, como muchas asignaturas que eran anuales y han pasado a ser cuatrimestrales, han juntado muchas asignaturas y por mucho que se haya dicho que el Plan Bolonia estaba más dedicado al futuro profesional y que había muchas asignaturas más prácticas que teóricas y encaminado a eso, a acabar trabajando en las empresas, yo no lo he visto así tampoco ha sido tan práctico y tampoco nos ha echado un gran cable[...]”.

22-H-C: “Yo creo que la diferencia principal es que a los del grado nos han quitado un año y que hay menos asignaturas o en su defecto hay menos tiempo para darlas, entonces, las asignaturas que se daban en un año entero (troncales

anuales), como es derecho o lenguaje que son relativamente grandes, se imparten en cuatro meses y luego otras asignaturas más importantes como realización se ha dividido pero los contenidos se van pisando de una a otra porque no tiene una continuidad. También hay ahora algunas asignaturas que son nuevas, por lo que tengo entendido, como industrias culturales que si están un poco más dirigida a la empleabilidad”.

23-M-C: “No hay diferencias notables entre el plan antiguo y el nuevo, hay pequeñas modificaciones más formales que de contenido y yo creo que el contenido es lo que realmente forma a un profesional en una carrera y no la cantidad de exámenes o si es obligatorio el idioma. ¿La persona que termine el grado va a estar mejor o peor preparado que en la licenciatura? no te lo puedo decir, porque realmente el problema es que una persona esté trabajando o no de lo suyo y eso no quiere decir que es porque esté mejor o peor preparado en la carrera, si no es por el momento cíclico económico que está sucediendo o por el sistema capitalista que hay en ese momento. Puedes estar muy bien preparado y no tener trabajo y si hay un momento económico de auge pues te lloverá los puestos de trabajo en todas partes”.

24-H-PE: “[...] Yo soy más defensor de los planes antiguos universitarios, porque yo no sé si en otras carreras les convendrá eso o no, pero por ejemplo en económicas que es más importante el conseguir un empleo, pero un periodista...yo tengo amigos que están estudiando ahora periodismo con el Plan Bolonia y yo le pregunto por cosas y me dicen eso no lo sé, y les digo como que no sabes si esto se da en periodismo [...]”.

25-H-C: “Bueno pues yo no puedo saber cómo era la cuestión en la licenciatura porque llegué el segundo año de grado, o sea que ya estaba plenamente el grado implantado, pero sí que he hablado con personas y demás y por lo que conozco de la licenciatura y también por lo que he hablado con profesores, el cambio a grado ha llevado las cosas a peor, porque había muchas asignaturas por ejemplo que eran anuales y ahora se han tenido que concentrar en asignaturas de res o cuatro meses y eso ha hecho que los contenidos se reduzcan muchísimo [...]”.

Otra formación

A parte de las asignaturas de los planes de estudios de las carreras universitarias, éstas ofrecen a los estudiantes cursos relacionados con la formación que están

adquiriendo en las facultades, que incluso algunos de esos cursos se convierten en créditos de libre configuración, que consiste en un requisito indispensable para algunas carreras. Debido a esto, podemos hacer hincapié en que la mayoría de esos cursos no están vinculados a la empleabilidad, es decir, no tienen relación con la búsqueda de empleo, las salidas profesionales etc., pero si les aporta formación y conocimientos y a otros participantes no les ha aportado nada como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “Bueno, he realizado cursos y jornadas como asignaturas de libre configuración, pero todos relacionados con los estudios de pedagogía, como educación en valores, resolución de conflictos, de pedagogía para la paz, de lenguaje de signo, de voluntariado, inglés. Hombre, si te digo la verdad me acuerdo de los contenidos de algunos de los cursos que, de algunos de las asignaturas de la carrera, porque al ser algo más específico se me quedaba más, a lo mejor porque se salía de la rutina o yo qué sé, pero me acuerdo más de los contenidos de algunos cursos. Las asignaturas de la carrera eran tan teóricas y los cursos eran más dinámicos, porque se hacen debates y eso. Y me han repercutido positivamente porque cualquier conocimiento es bueno, siempre aporta y siempre suma”.

3-M-P: “No, hasta el momento no he realizado ningún curso referente a la empleabilidad. He hecho cursos que tenían que ver con mi carrera, aunque me pudieran ayudar a la empleabilidad, pero no que me dieran temáticas sobre la empleabilidad, ni que me dieran pautas y consejos sobre la empleabilidad, sino cursos para ampliar materia”.

5-M-EP: “Que yo recuerde ahora mismo no he realizado ningún curso, seminario o taller relacionado con la empleabilidad exceptuando el voluntariado en el colegio durante dos meses que tuve que dejar por tema de distancia y falta de tiempo y las prácticas programadas en tercero y cuarto del grado. Creo que no han tenido mucha repercusión estas actividades en mi vida, ya que el voluntariado lo ejercí en el mismo colegio en el que cursé las prácticas de cuarto de carrera y me limité a realizar las mismas actividades que el año anterior, mientras que la encargada del aula realizaba otras actividades. Aunque sí que es verdad que todo el tiempo que he estado en las aulas he aprendido de cada detalle de los docentes que la dirigían, siempre lo bueno e intentando evitar realizar las prácticas erróneas que ellos llevaban a cabo”.

6-H-D: “Realicé conferencias y cursos durante la estancia en la universidad que consistían en asistir, tomar notas y plantear preguntas si teníamos dudas o considerábamos oportuno preguntar alguna cuestión interesante relacionada con el tema y me han reportado únicamente una hoja en la que se reconocen una serie de créditos que en mi casa está muerta de risa”.

17-M-T: “En la universidad de Sevilla no. Primero empecé, que si te acuerdas, la carrera de ciencias políticas en la Pablo de Olavide y sí he realizado cursos relacionados con jóvenes empresarios, para intentarnos encaminar a montar nuestras propias empresas y a ser emprendedores. Eran cursos que daban créditos de libre configuración y la verdad es que fueron interesantes, pero insisto en que la Universidad de Sevilla durante mi carrera de turismo no he hecho nada”.

18-H-T: “No he realizado que recuerde ningún seminario o curso, en alguna asignatura por iniciativa del docente en particular nos ha dado ciertas pinceladas de lo que ellos como empresarios turísticos buscan y otros consejos que pueden ser útil a la hora de buscar empleo”.

22-H-C: “Durante la carrera nos dieron seminarios de Community Manager. Realmente eran cosas obligatorias para aprobar la asignatura y realmente no han servido para nada, porque eran unos contenidos muy básicos y no nos han servido para nada”.

24-H-PE: “Pues creo que no, solo he hecho los cursos de la carrera, dentro de la universidad yo estaba en periodismo ético hemos montado ahora una asociación, pero son cursos de periodismo ético y enseñar a las personas a ser ético dentro de la comunicación. He participado en todos los cursos del ámbito de género que los llevaba un profesor y consistían en los cursos de investigación, ética periodística desde primero de Carrera y periodismo y género que consistían en cursos de cómo se trataban a las mujeres en los medios de comunicación [...]”.

25-H-C: “Pues recientemente tuve una reunión con el servicio de orientación al empleo de la universidad en la que estoy ahora y estas reuniones constan de varios pasos o de varios encuentros. El primero fue uno más general en el que hablamos de posibles salidas profesionales, de portales de búsqueda de empleo, del servicio de prácticas de la universidad y nos explicaron un poco el tema de las cartas de presentación, de cómo estructurar el currículum y realizar el currículum europeo etc., fue todo muy académico, luego hay una segunda parte

que aún no te puedo hablar de esa porque será dentro de poco pero todavía no ha sido, en la que ya es una reunión más personal, en la que los orientadores del centro se sientan contigo personalmente y revisan tu currículum, tus expectativas, tus fortalezas y debilidades etc., es un poco como ayuda a la hora de realizar un currículum más correcto y de saber qué lugar buscar en mundo laboral. Respecto a las repercusiones, la verdad es que en mi caso propio me he dado cuenta de varios errores garrafales que tenía a la hora de construir mi currículum y también en las cartas de presentación y demás y bueno me ha ayudado a corregir eso, aunque eso no pueda decir que se haya traducido en un empleo porque no ha sido así. Sí que ido buscando un hueco laboral, pero de momento no ha habido suerte”.

Otros participantes optan por realizar cursos y otras formaciones como talleres, seminarios etc... sobre la empleabilidad fuera de la universidad, los cuales los organizan otras entidades o incluso las empresas. Sin embargo, algunos de los entrevistados opinan que les han repercutido positivamente y otros en cambio piensan que no les ha aportado nada, como podemos observar en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “Pues en una ocasión asistí como a una feria del empleo, donde había varios stands de diferentes empresas y te daban información de cómo trabajaban y qué tipo de perfil profesional buscaban, pero la mayoría eran empresas que no tenían relación con la formación ni la educación, había algunas de recursos humanos que sí que podía encajar el perfil del profesional en educación. Pero esa feria tampoco me aportó mucha información sobre la empleabilidad”.

12-H-AD: “Nada de eso, he tratado de desarrollarme fuera de la facultad ya que dentro no lo hacía. De hecho, una forma ha sido organizar yo los cursos, no cursarlos. Y tengo que decir que la repercusión que han tenido ha sido alta, ya que han salido en periódicos y hemos alojado a eurodiputados y exministros”.

Hay que destacar que muchos de los entrevistados si han realizado cursos relacionados con la empleabilidad y que posteriormente les ha servido para aplicarlo a algún futuro a algún empleo relacionado con sus estudios, como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

10-M-D: “Relacionado con la empleabilidad, hice un curso básico de Marketing Digital enfocado a realizar páginas webs dentro de una empresa”.

16-H-T: “No sé si esto cuenta como tal, pero hice cursos de prevención de riesgos laborales, cursos de idiomas, curso de gestión de personal, pero todos

estos cursos nunca tuve parte práctica y jamás pude llevarlos a la práctica. O sea que la única repercusión que han tenido es mejorar mis conocimientos teóricos, porque luego no sé aplicarlos a un caso. Bueno los cursos de idiomas, si me han venido muy bien, pero no para un trabajo sino ya por si me tuviese que ir fuera pues poder desenvolverme en un puesto de trabajo internacional”.

Sí tenemos que hacer especialmente mención a la cantidad de graduados y estudiantes que no han realizado formación alguna con respecto a la empleabilidad, ni dentro de la universidad, ni fuera de la universidad ni en sus etapas escolares anteriores, como podemos observar en las siguientes afirmaciones:

4-M-P: “No, no he realizado cursos relacionados con la empleabilidad”.

7-M-D: “No, tampoco he tenido acceso a ninguno”.

8-M-D: “No nada, sólo he hecho cursos de idiomas”.

9-M-D: “No, no he realizado ningún curso relacionado con la empleabilidad, ni en mis etapas escolares ni en mi etapa universitaria”.

11-M-D: “No he realizado ningún curso”.

14-M-EM: “No, que va nada. Tampoco en el instituto y en la Universidad te dan cursos sobre ese tema”.

15-H-EC: “He realizado muchos cursos y talleres, pero ninguno relacionado con la empleabilidad y el motivo es que no me gusta cómo están enfocados la mayoría de esos talleres, porque todos está relacionados en base al emprendimiento y a la superación personal y me parece que eso para la sociedad en si no es bueno, pero para mí en concreto no son buenos. A mí no me gusta ese afán de superación y el si quieres puedes vaya...no estoy nada de acuerdo con eso. Considero que no todo el mundo tiene las mismas posibilidades y que ese tipo de talleres que están enfocados al emprendimiento de si tienes una buena idea desarróllala, considero que en mí lo que puede provocar es frustración, porque sé perfectamente que no tengo ningún apoyo económico ni lo tendré como para desarrollar una idea buena que yo tenga, así que ese es el motivo por el cual yo no he realizado ningún curso, seminario o taller relacionado con la empleabilidad”.

20-M-TF: “No, ni durante mi etapa en el instituto, ni en el módulo y ni si quiera en la carrera”.

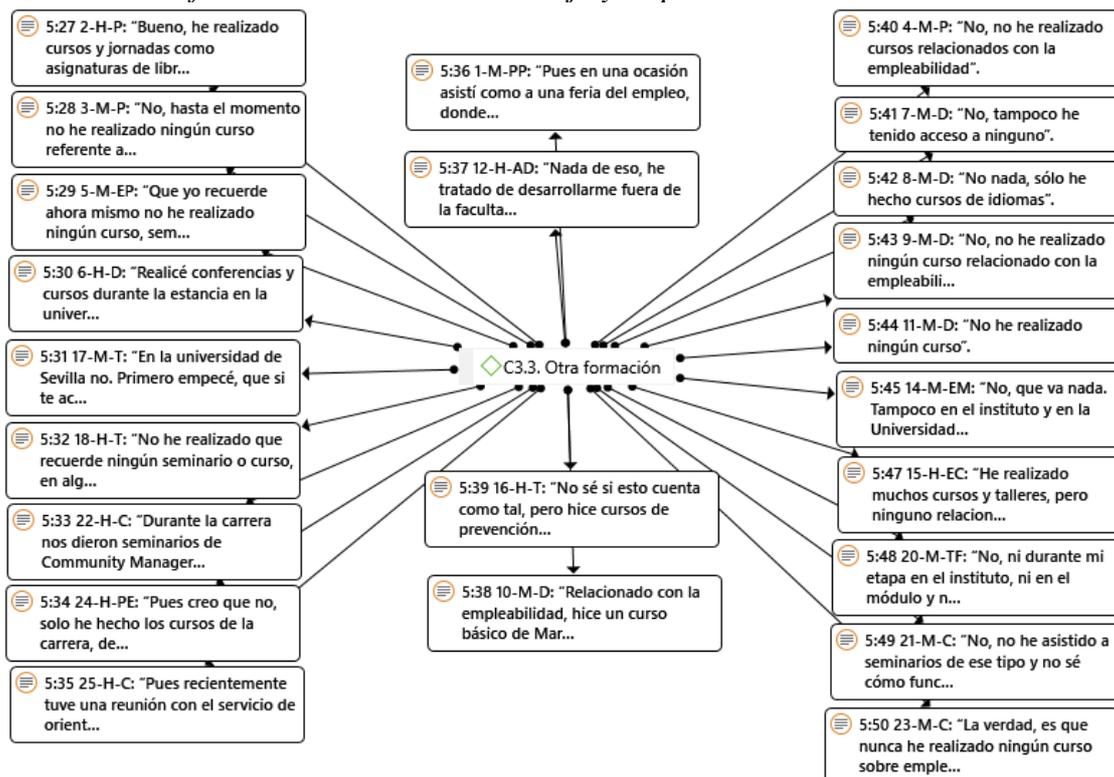
21-M-C: “No, no he asistido a seminarios de ese tipo y no sé cómo funcionan”.

23-M-C: “La verdad, es que nunca he realizado ningún curso sobre empleabilidad o algo que me pueda a ayudar a encontrar un empleo, ni durante la carrera ni en mis etapas escolares anteriores”.

Una panorámica general de esta subcategoría se presenta a modo de ejemplo en el Network 7.

Network 7

Relación de la formación orientada al trabajo y empleabilidad



4.4. Categoría 4. Empleabilidad y trabajo

Empleabilidad

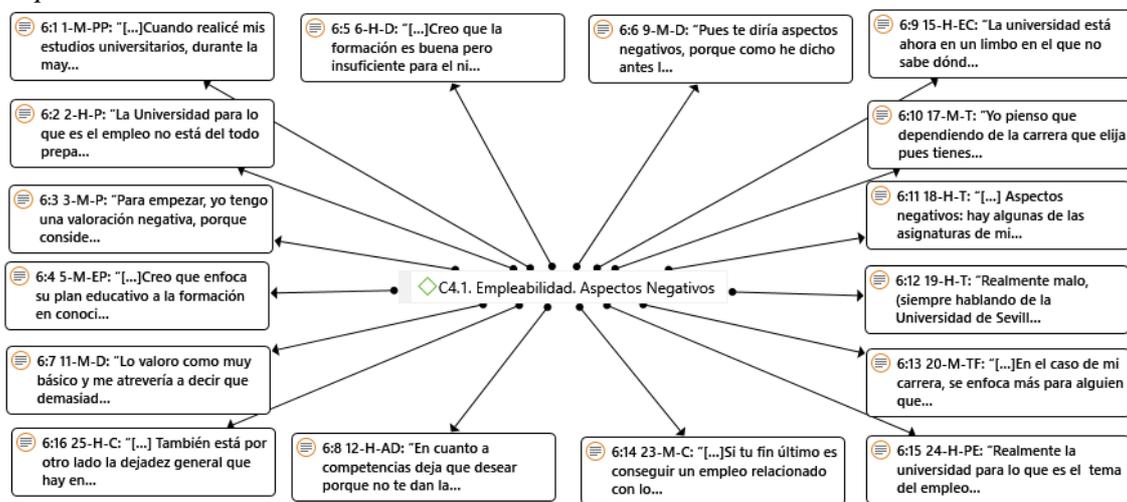
Uno de los puntos a investigar es la visión de los entrevistados sobre el papel que ha desempeñado la universidad en relación con el mundo del trabajo, la empleabilidad, el empleo y las competencias para el empleo. Durante las entrevistas, se han detectado aspectos negativos, positivos y propuestas de mejoras.

En cuanto a los aspectos negativos podemos decir que insisten en que la universidad principalmente tiene la misión de formar a través de conocimientos teóricos, pero no lo suficientemente como para vincularlo posteriormente a un empleo, dejando al margen la formación práctica y sin actualizar los planes de estudios incluyendo los idiomas como prioridad. Además, esta formación en práctica no está

estrechamente regulada, por lo que existen casos de abusos de poder por parte de algunas entidades, o incluso que las tareas que desempeñan no se corresponden con sus estudios. También se observa una valoración negativa con respecto a la información que transmite las instituciones superiores sobre el mundo laboral actual y sobre la falta de formación en competencias profesionales. Son estos aspectos negativos los que han dado un mayor número de unidades hermenéuticas de información, tal y como se presentan en el Network 8.

Network 8

Aspectos negativos con respecto al papel de la universidad con relación a la empleabilidad



Los entrevistados son estudiantes y graduados de la rama de ciencias sociales y jurídicas, muchos de ellos nos manifiestan que las carreras de ciencias o tecnológicas tienen más salidas profesionales y más opciones para la inserción laboral, que las ramas de humanidades o de letras. Todos estos aspectos los podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Cuando realicé mis estudios universitarios, durante la mayor parte de la carrera no se habla de empleo, se hacía mención al perfil profesional como pedagogos y en los ámbitos en los que se encuadra este perfil, pero todo de manera muy teórica [...]”.

2-H-P: “La Universidad para lo que es el empleo no está del todo preparada. Sí, que te da oportunidad de realizar prácticas, pero a veces no están dirigidas correctamente por las entidades y a veces lo que se realiza no se corresponden con tus estudios [...]”.

3-M-P: “Para empezar, yo tengo una valoración negativa, porque considero que no se da la información y formación adecuada, ni que se valore las necesidades del empleo actual [...]”.

5-M-EP: “[...] Creo que enfoca su plan educativo a la formación en conocimientos y no en técnicas, no enfocan la educación al ámbito laboral que es para lo que nos deben formar ya que nos estamos preparando para adentrarnos en ese mundo [...]. Si entramos por unos meses en una empresa o entidad es para formarnos, no para aprovecharse de nosotros y tenernos como “chicos de los recados” y para descargarles a ellos de su trabajo”.

6-H-D: “[...]Creo que la formación es buena pero insuficiente para el nivel exigido hoy en día en nuestra sociedad porque hay mucha gente con buena formación y la competencia es mucho más fuerte que tiempo atrás [...]”.

9-M-D: “Pues te diría aspectos negativos, porque como he dicho antes la universidad no te prepara bien para el mundo laboral. [...]”.

11-M-D: “Lo valoro como muy básico y me atrevería a decir que demasiado escaso, pienso que se crean a alumnos que tan solo saben teoría. La mayoría de alumnos se centran en aprobar una asignatura y no en aprender [...]”.

12-H-AD: “En cuanto a competencias deja que desear porque no te dan las herramientas básicas que se usan fuera, en las clases no te enseñan lo que realmente existe en las empresas [...]”.

17-M-T: “Yo pienso que dependiendo de la carrera que elija pues tienes más salida o menos al mercado laboral [...]. Y no la carrera propiamente dicha porque te enseñan mucha teoría, pero la práctica es cortita y después poca gente se suele quedar [...]”.

18-H-T: “[...] Aspectos negativos: hay algunas de las asignaturas de mi carrera que tienen poca salida para un estudiante de turismo, como el ejemplo de estadística, alguna que otra asignatura de derecho... [...]”.

19-H-T: “Realmente malo, (siempre hablando de la Universidad de Sevilla y su Diplomatura de Turismo), ya que desde el principio se te encaja en una serie de puestos que, si realmente lo analizásemos pormenorizadamente, no sería necesarias tales estudios para su realización. Pocas opciones de prácticas que no sean las preestablecidas”.

23-M-C: “[...]Si tu fin último es conseguir un empleo relacionado con lo que has estudiado, quizás para muchas personas la carrera les puede parecer

excesivamente teórica, poniéndome en el lugar de esas personas [...]”. No me quedo con cómo me ha capacitado o qué relación hay entre la universidad y el empleo, porque realmente la universidad se queda muy escueta. La universidad no parece que te prepare para trabajar [...]”.

Por otro lado, los aspectos positivos que los entrevistados han ofrecido han sido sobre todo respecto a las prácticas externas que ofrecen la mayoría de sus carreras universitarias. Agradecen que gracias a la realización de las mismas han podido estar en contacto con la empleabilidad y adquirir algunas competencias profesionales, como el trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo, resolución de problemas... Además, en algunas carreras ofrecen ayudas estudiantiles como becas para el trabajo y prácticas complementarias. También, agradecen que a veces las universidades organicen talleres y jornadas sobre el empleo, aunque insisten que deberían incorporar muchas más actividades como se puede ver en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “[...] Sí que aprendes algunas características que se pueden englobar dentro de la empleabilidad, como el trabajo en equipo, pues realizábamos muchos trabajos en grupo, y en algunas asignaturas teníamos que utilizar la creatividad y la innovación a la hora de exponer y realizar algunos trabajos [...]”.

5-M-EP: “[...] Como ámbitos positivos de mi grado creo que al menos nosotros en educación tenemos prácticas, conozco a compañeros de otras facultades que no tienen la posibilidad de realizar estas actividades o que por el contrario la realizan, pero los emplean actividades de menor importancia como llevar cafés y hacer fotocopias, cosa que veo totalmente injusta [...]”.

15-H-EC: “[...] En cuanto a aspectos positivos, yo pienso que la formación teórica, si la universidad decidiera enfocarse en la formación teórica y no dejar de lado las humanidades, ni las ciencias sociales, ni nada, que creo que es el papel de la universidad, yo creo que sería suficiente como para que luego se encontrara trabajo de algo o crearlo, no me parece que sea incompatible la verdad [...]”.

18-H-T: “Aspectos positivos: en mi carrera te dan opciones a prácticas complementarias a parte de las que se realizan el último año como son las de informador turístico. Ahora con las redes sociales hay un montón de becas de trabajo para estudiantes y hay mucha difusión de estas [...]”.

21-M-C: “Yo creo que la única relación que tiene la universidad con la empleabilidad son las prácticas. Hay enlaces con empresas externas y nos brindan una gran oportunidad, pero solo en el periodo de prácticas evidentemente”.

25-H-C: “Realmente es de agradecer que la universidad organice talleres y charlas sobre empleabilidad, pero son cosas que ocurren un par de veces al año como mucho y en ocasiones una vez al año y si te pones a pensar en cuatro años de carrera o en un año de máster que has tenido cuatro charlas sobre empleo o una charla o dos...pero ¿es suficiente eso teniendo en cuenta lo competitivo que es hoy el mercado y lo especializado que quiere el mercado que sea el estudiante y futuro profesional? Pues igual creo que no [...]”.

Por último, le preguntamos a los entrevistados qué es lo que mejorarían de la universidad con respecto a la empleabilidad. Propusieron más conexión entre el sistema de prácticas que organiza las instituciones superiores con las empresas o entidades ofertadas. Supervisar las prácticas externas para una mayor seguridad de la realización de “buenas prácticas”, incluyendo mayor duración de las mismas, remuneración y ejercer exactamente el puesto que se va a realizar en un futuro. Otro punto que me mejorarían es la información sobre el empleo antes y durante la realización de la carrera. Echan en falta mayor información sobre las diferentes opciones que pueden tener una vez finalizada la carrera, la búsqueda de empleo y sobre la empleabilidad. Las universidades tienen una escasa formación sobre el empleo y quieren que se incorporen en los planes de estudios la realización de más talleres, jornadas, conferencias, idiomas y formación en competencias sobre la empleabilidad. En este sentido, no están de acuerdo con la sistemática que tiene El Plan Bolonia, sino que quieren que la universidad sea una vía para hacer pensar a los estudiantes, que existan debates, opiniones puntos de vistas, y que formen en cultura y ciudadanía. También opinan que deberían incorporarse becas o ayudas para incentivar la inserción laboral como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Creo que la universidad debería de tener una mayor interrelación con el mundo laboral [...] Deberían realizarse más conferencias y jornadas sobre el empleo, entre los estudiantes y en mi caso, mientras estudiaba la carrera tenía una percepción del mundo laboral como algo que aún estaba un poco lejano, y no tenía muy claro y pensaba que al tener un título universitario no sería complicado conseguir un puesto de trabajo [...]. Si desde el principio de la

formación universitaria, enseñara a los estudiantes a la búsqueda de un empleo, además de la formación de contenidos que van a tener a lo largo de la carrera universitaria necesitan conocer el término de la empleabilidad, a desarrollar las diferentes competencias y habilidades profesional que se encuadran dentro de este concepto, saldrán mucho mejor preparados al mercado laboral. Pues al fin y al cabo los estudiantes universitarios se están preparando para ser profesional y entrar dentro del mercado laboral cada día más competente”.

2-H-P: “[...] Podría estar más centrada en hacer prácticas, como si estuvieses trabajando allí, pero no remuneradas, sino como forma de aprendizaje. Para que las prácticas tengan un mínimo de sentido, tienes que estar mínimo tres meses, pero claro con menos asignaturas teóricas. Pero me refiero cuando tú tienes pensado ya lo que te gusta, por ejemplo, educador social, pues que esté seis meses en un sitio o tres. No me refiero a hacer una practiquita de cada asignatura, sino que hagamos unas buenas prácticas del puesto que tu luego quieras ejercer y ver en qué consiste, porque es que luego has hecho cuatrocientos proyectitos, pero no te han servido para nada [...]. Insisto en que debería tener más prácticas, si está dando pedagogía laboral pues que te manden a una empresa tres meses y veas a alguien que tenga ese trabajo ya y que veas en qué consiste, cómo se hace etc., me parece lo más normal del mundo y no existe”.

3-M-P: “Yo pienso, que según entra en una carrera, lo primero que deben decirte es, el mundo laboral está así ahora mismo en cuanto a esta carrera, ni si quiera cuando entres, sino en las mesas redondas a las que tú sueles ir para informarte, para decidir dónde mierda voy, qué hago con mi vida, ahí deberían de informarte de todo esto, por ejemplo, el mundo laboral ahora mismo es este, tampoco te van a decir, hay trabajo de esto y punto, porque sería un caos y un poco locura pero considero que se puede dar muchos más consejos acerca de cómo obtener un puesto de trabajo. Que sí, que luego hay mucho enchufismo, pero que te puedan preparar mucho mejor, que te pueden indicar miles de consejos y ponerte en miles de situaciones en las que te podrían hablar de qué esperarte en una entrevista de trabajo...muchas cosas que la Universidad no lo hace, no sé si por falta de tiempo, por falta de imaginación o por falta de preocupación por el alumno en sí”.

4-M-P: “[...] Debería de existir una mayor conexión entre el sistema de prácticas y las empresas que realmente tuvieran una oferta de empleo. De este modo habría más posibilidades de que al finalizar los estudios, el estudiante pudiera encontrar trabajo, y más en esa empresa o institución en a que se ha estado formando. Y creo que la solución pasa porque la universidad haga de intermediario entre los demandantes y los ofertantes de empleo”.

6-H-D: “El plan de estudio deben adaptarlo mucho mejor al tiempo de clase en mi opinión [...]. Podrían suscribir convenios con despachos para que no solo gente muy inteligente tenga acceso a los mismos y que gente trabajadora, aunque no tan lista muy capaz pueda acceder a los mismos, al menos durante un año para demostrar su valía y posteriormente decidir si merece la pena o no”.

7-M-D: “Mejoraría dar más prácticas ya que es cuando se aprende de verdad a poner en práctica tus conocimientos. La universidad también debería mejorar la conexión como agencia de colocación con empresas. En mi caso, al acabar la carrera tampoco sé a quién dirigirme o los programas que ofrecen las administraciones públicas o bufetes sobre empleabilidad”.

8-M-D: “Yo creo, que las Universidades deberían ofrecerte, por ejemplo, cuando tú estudias medicina te ofrecen el MIR y demás, el resto de carreras deberían ofrecerte una opción similar, es decir, el que tu termines una carrera y no te sientas tan desamparado y tan huérfano, porque es que terminas y no sabes a donde ir [...]. Se necesita esa portabilidad, es decir, tu terminas la etapa universitaria, pues ahora vas a pasar a un sitio y de este sitio pasarás a otro, pero no les interesan [...]. Yo, y más personas conocidas nos sentimos huérfanas y muy desamparados, no hay ninguna inversión. Las empresas vinculadas a la Universidad se están enriqueciendo, pero a nosotros nos está empobreciendo. Cuando tú terminas la carrera, tiene que haber un sistema de becas o algo que te tenga que acoger dentro de todas las ramas de conocimiento [...]. Las prácticas deberían ser remuneradas y la empresa tiene que tener un compromiso contigo y después de un año trabajando deberían ofrecerte un contrato”.

9-M-D: “[...] Yo mejoraría la información en la universidad sobre, en que podemos trabajar, qué empresa hay en mi ciudad, que clase de oposiciones hay etc., porque yo salí de la carrera perdida y a día de hoy sigo perdida y estoy buscando constantemente información sobre qué puedo hacer, qué salidas hay... porque nosotros conocemos la típica que siempre escuchamos, pero hay muchas

de las que no tenemos conocimientos y esas cosas nos la deberían enseñar en clases, haciendo prácticas de cualquier tipo de profesión que tenga que ver con la carrera. Y aparte de eso, los conocimientos que adquirimos deberíamos saber aplicarlos porque no tenemos ni idea”.

10-M-D: “Sería fundamental y muy importante más prácticas relacionadas con las diferentes asignaturas, que pudieran proporcionar más conocimientos”.

11-M-D: “[...] Pienso que el estudiar es algo muy positivo y quizás lo más importante, ya que sin eso no somos nada, pero también pienso que hay otros aspectos que enriquecen mucho al alumnado como los aspectos del empleo, enseñar al alumno cuáles son las salidas que tiene la carrera que están estudiando, hacer talleres o dedicarle al menos una asignatura a enseñar al alumnado qué deben hacer una vez finalicen sus estudios de grado. Debería de estar más enlazada la universidad con el ámbito profesional del alumnado”.

13-H-EC: “[...] Desde mi punto de vista, son en las carreras donde hace falta mayores esfuerzos, sobre todo en aquellas asignaturas donde tiene más parecido a un mitin político que a un centro de intercambio de ideas, o de enseñanzas. Mayores incentivos para la participación de los alumnos (exposiciones, etc.) y actividades basadas en la práctica son necesarios, y los echo mucho de menos en buena parte de la carrera”.

15-H-EC: “[...] En cuanto a lo que mejoraría, pues no es una cosa que se pueda mejorar en la universidad sino en cuanto a Europa, el Plan Bolonia vaya..., no estoy nada de acuerdo, quizás sí estoy de acuerdo con los planteamientos teóricos pero está claro que esos planteamientos teóricos se quedan ahí, en el papel, negro sobre blanco se escribe mucho pero luego no se ha desarrollado y tenemos unas clases masificadas, unos horarios que no nos permiten desarrollarnos como personas, estamos como en un instituto pero con mucha más carga de trabajo y me parece que aquí estamos para aprobar y no para aprender y así ni se encuentra trabajo ni tienes ganas de encontrar trabajo y ni mucho menos te garantiza un futuro. Entonces yo mejoraría el planteamiento de Bolonia y volvería a una universidad que forme personas y que forme ciudadanos”.

16-H-T: “[...] Yo creo que cambiaría la relación que tiene lo estudiado con la realidad e intentaría que hubiera más contacto, más directo. No sé cómo se lleva a cabo esto con los planes de estudios actuales. La universidad tiene que tener

una parte más práctica en cada carrera y tener una amplia gama de empresas donde los estudiantes puedan desempeñar sus prácticas, pero no de dos semanas, sino de meses y que luego cuenten para tu currículum, es más o menos lo que he dicho en algunas de las preguntas anteriores, insisto en eso”.

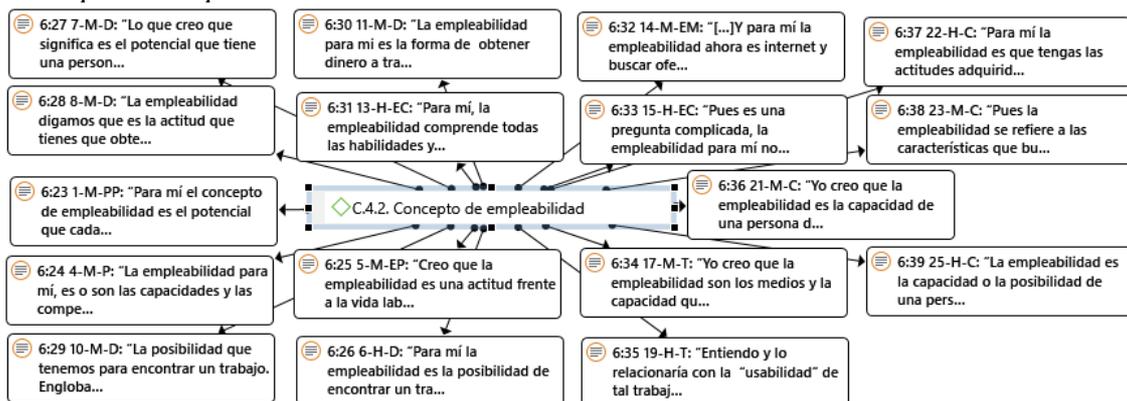
20-M-TF: “[...] Yo personalmente mejoraría la cantidad de idiomas que se da y el nivel, porque se imparte lo mínimo, cuando realmente nosotros necesitamos saber idiomas como tema principal, por si queremos dedicarnos a ser guías turísticos, o incluso para ser recepcionistas en un hotel [...]”.

22-H-C: “Yo creo que deberían esforzarse un poco más en revisar los contenidos que imparten para hacernos mejor preparados para el mundo laboral y revisar un poco más los sitios en donde se realizan las prácticas, porque hay gente como yo que han hecho prácticas en sitios que no le han servido para absolutamente nada. No han aprendido nada que le puedan beneficiar. Bueno ha sido un contacto con el mundo laboral, pero ¿qué tengo yo que ver con una empresa de ingeniería? No sé”.

Es importante conocer la visión que tienen los participantes de este estudio con respecto al concepto de empleabilidad, cuáles son las competencias que creen que la engloba y qué aspectos define a una persona empleable (Network 9).

Network 9

Concepto de empleabilidad



La mayoría de ellos relacionan el concepto de la empleabilidad con las capacidades, actitudes y competencias que se adquieren durante su formación académica y con algún contacto con la empleabilidad, así como las motivaciones, gustos, capacidad, posibilidad y estrategias de encontrar un empleo. Pero también la ven como medio de vida, es decir, algo básico que tienen que tener los seres humanos para

sobrevivir, en el cual se gana dinero para vivir como lo podemos ver en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “Para mí el concepto de empleabilidad es el potencial que cada persona posee de cara al mercado laboral. Cada persona cuenta con una base que es la formación que tiene, pero además de la formación, cada persona tiene una capacidades y habilidades determinadas que le puede hacer destacar sobre otras personas con la misma formación [...]”.

4-M-P: “La empleabilidad para mí, es o son las capacidades y las competencias que una persona ha adquirido en su formación académica y la posterior utilidad para encontrar un puesto de trabajo”.

5-M-EP: “Creo que la empleabilidad es una actitud frente a la vida laboral, una motivación para aprender, para mejorar en tu puesto de trabajo y en los futuros que puedas ocupar, pero no estoy segura, es mi percepción”.

8-M-D: “La empleabilidad digamos que es la actitud que tienes que obtener para desarrollar un empleo [...]”.

10-M-D: “La posibilidad que tenemos para encontrar un trabajo. Engloba no solo la formación académica, sino también todos los recursos que dispone un individuo para realizar un trabajo y sus capacidades”.

11-M-D: “La empleabilidad para mí es la forma de obtener dinero a través del cual puedas crecer, como por ejemplo independizarte (un medio básico), es un medio económico para vivir”.

13-H-EC: “Para mí, la empleabilidad comprende todas las habilidades y conocimientos que sirven en el mundo laboral: de hecho, comentamos habilidades importantes anteriormente, además de los idiomas y de la educación reglada (sistema educativo, cursos...) [...]”.

14-M-EM: “[...]Y para mí la empleabilidad ahora es internet y buscar ofertas a través de esta vía y como último recurso patearme todos los sitios y llamar por teléfono y ser pesada para ver si surge algo, aunque no sirva para nada luego, pero llamar, echar el currículum y si hace falta acercarme a la misma empresa a ver si así surge la posibilidad de encontrar empleo [...]”.

17-M-T: “Yo creo que la empleabilidad son los medios y la capacidad que tiene la persona para encontrar un trabajo y sobre todo para mantenerse en ese trabajo [...]”.

19-H-T: “Entiendo y lo relacionaría con la “usabilidad” de tal trabajador para la empresa y que puede aportar él a la misma”.

21-M-C: “Yo creo que la empleabilidad es la capacidad de una persona de conseguir un trabajo ¿no?, de ser contratado y de saber mantenerlo, evidentemente [...]”.

22-H-C: “Para mí la empleabilidad es que tengas las actitudes adquiridas para poder realizar el trabajo [...]”.

23-M-C: “Pues la empleabilidad se refiere a las características que busca una empresa en ti o en cada persona y consiste desde lo más básico, como es la preparación académica hasta el cumplir unos mínimos requisitos, así como estar especializados en tareas que ellos buscan [...]”.

25-H-C: “La empleabilidad es la capacidad o la posibilidad de una persona en concreto de ser contratada, es decir, las características y puntos fuertes que posee que le llevarían a ser contratado/a por una empresa [...]”.

Y una persona empleable tiene que tener adquiridas competencias profesionales y sociales, saber desempeñar el puesto de trabajo, seguir con una formación continua y tener todos los contenidos bien adquiridos y dominarlos, tener una vocación por tu trabajo y por supuesto saber desempeñar y adaptarte a diferentes puestos de trabajos y sobre todo ser feliz y estar a gusto en tu trabajo como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Las personas tienen que aprovechar y sacar el máximo partido de sus capacidades y habilidades, para destacar a la hora de entrar en un proceso de selección laboral [...]. Pues lo define un profesional que reúna las condiciones y competencias que he comentado en la pregunta anterior. Que reúna las competencias sociales y profesionales, de ser autocrítico con su trabajo, ser personas resolutivas, con capacidad de decisión, iniciativa, motivación, capaz de trabajar en equipo, de gestionar el tiempo, ser innovador y creativo, con adaptación a los cambios que se van dando en la sociedad y dentro del mercado laboral, tener dominio de los contenidos estudiados, control del estrés, capacidad de coordinación y organización, etc”.

2-H-P: “En general todas las personas para ser empleable tienen que estar bien formados, y sobre todo que sepa desarrollar el trabajo que tenga que desempeñar y unas competencias por supuesto. Pero todo esto que lo desarrolle cuando se esté formando y que tenga cualidades y actitudes para el puesto de trabajo.

También no dejar de aprender, hay que seguir formándose y por supuesto, que sepa trabajar en equipo. En cuanto a los pedagogos, pues depende del puesto que desempeñes, pero vamos, tienes que tener sobre todo vocación y que te guste lo que haces, porque si no, no vas a ser feliz en tu vida. Lo que vas a conseguir es nada. Lo que nos vas a hacer las cosas por dinero sólo, sino que te tiene que gustar lo que haces. Tú tienes que conseguir unos resultados de esa persona o grupo”.

3-M-P: “Se le define simplemente por ser eficaz, eficiente, apasionado, sino tienes un mínimo de interés obviamente es que ni te miran dos veces, que sepas llevar tu trabajo y llevarlo con ganas y que no se piense en uno mismo, sino que piense en el resto de empleados, en cómo mejorarlo todo sin perjudicar a la empresa”.

5-M-EP: “[...] Y para mí lo que define a un profesional con empleabilidad lo asemejo a un camaleón, el cual se adapta al entorno, que tiene competencias para adaptarse a cualquier entorno, no que solo este preparado para desempeñar un único puesto de trabajo”.

6-H-D: “[...] Un profesional con empleabilidad es para mí una persona que está cualificada para realizar uno o varios trabajos perfectamente”.

8-M-D: “[...] Yo soy una persona muy responsable y las personas aportan mucha estabilidad y mucha ilusión, porque de ese trabajo depende tu desarrollo en otras facetas de tu vida. No sólo es el trabajo, es decir, tú estás bien en el trabajo y eso significa que estas siendo feliz, que te estás sintiendo útil, la empresa eso lo ve y tienes un sueldo a final de mes y te permite tener otro tipo de vida y puedas ser más feliz. Es importante el desarrollo profesional para la felicidad. Y lo que te aporta es estabilidad, ganas e ilusión y a lo mejor dentro de una empresa el empresario no ve cosas que a lo mejor tu si eres capaz de ver como empleados, entonces aporta otro punto de vista”.

9-M-D: “Una persona empleable tiene que tener muchísimas ganas de trabajar, tener muchos conocimientos y ser una persona responsable en un trabajo. Y dar todo lo que pueda. También es necesario tener una integración con los compañeros, porque a veces un trabajo no se puede llevar solo, tienes que tirar de algún compañero o tener la necesidad de cambiar turnos y demás y coger el trabajo de otro y sobre todo que cada empleado no sólo sepa desempeñar su tarea, sino que también sepan desempeñar las demás tareas de los compañeros

para que pueda haber integración entre ellos y cuando uno esté agobiado pues compensarse con el trabajo de otro”.

14-M-EM: “[...]Yo creo que las competencias que hacen falta para ser empleable es la constancia, el ser muy responsable, saber trabajar en grupo, saber realizar varias tareas, es decir, no sólo decir que tú solo sabes hacer eso, no porque hoy día las empresas quieren que seas multiuso. El SAE te tiene que ayudar a sacar de ti tus habilidades y tu talento, no lo que todo el mundo pone en su currículum”.

15-H-EC: “[...] Pues supongo que hay que tener actitudes personales, tener una capacidad de liderazgo, por supuesto tienes que tener méritos, capacidad para comunicarte, tener un amplio conocimiento en idiomas, estar disponible para trabajar allá donde te digan, estar siempre disponible para echar una hora más de las que en teoría deberías echar [...]”.

16-H-T: “Yo creo que para ser una persona empleable tienes que tener claro que vas a darlo todo por la empresa. Es decir, si eres un multiuso, eres el perfecto trabajador. Yo pienso que cada uno tiene que tener una serie de competencias que le permita ser una persona empleable, como por ejemplo saber resolver conflictos, trabajar en equipo o incluso saber de nuevas tecnologías. Mi experiencia actual, me dice que nada tienen que ver, pero está claro que es así, y que hay mucha gente que su empleabilidad depende directamente de su profesionalidad”.

18-H-T: “Un profesional con empleabilidad es aquel que domina las nuevas tecnologías, no se instala en la comodidad, siempre quiere aprender y tiene ganas de ir creciendo y mejorando sus capacidades. También se relaciona y busca una red de contactos dentro del ámbito donde quiere instalarse y es bueno trabajando tanto individual como en equipo principalmente”.

20-M-TF: “Pues yo creo que una persona con empleabilidad tiene que aguantar lo bueno y lo malo de su trabajo, siempre que sea algo humanamente soportable y que aporte a este nuevas ideas y esfuerzo, así como tener una personalidad adecuada a él”.

21-M-C: “[...] Yo creo que hay que ser consciente de que al estar en la empresa tu ya estás formando parte de ella, tú no eres un ente que vas trabajas y te vuelves, sino que ya tienes ciertas responsabilidades con esa empresa, tú tienes que hacer, aparte de mejorar tu trabajo pues unas ambiciones y un afán por

seguir mejorando y creciendo y todo lo que afecta de forma positiva a la empresa pues hacerlo, no tener un horario de 8:00 a 15:00 y me voy y luego que le den a la empresa, entonces hay que tener una visión de cómo poder mejorarla, de cómo poder ayudar...el trato con los compañeros etc. Hay que tener un punto de vista positivo, colaborar en todo, en la medida de lo posible para que eso mejore, y que eso se vea reflejado también en el trato con los clientes, para mí eso es lo esencial, lo que define al profesional”.

23-M-C: “[...] Si tienes conocimientos de alguna actividad de carácter internacional y puedes desarrollarlo en varios idiomas y has contactado con personas de otros países que puedan aportar diferentes puntos de vistas, pues tiene una novedad que ofrecer al empleador o a la empresa que quiere contratarte. Yo creo que la cuestión va de ofrecer una singularidad para destacar con el resto de personas que tienen más o menos el perfil parecido al tuyo, pero sin embargo tienes ese mérito más o punto extra que ellos quieren y que puede servir, más allá de lo que tiene todo el mundo”.

25-H-C: “[...] Las competencias dependen mucho del tipo de profesional del que estemos hablando. En mi caso o en el caso de los comunicadores las competencias para tener un nivel alto de empleabilidad pues sería el manejo de instrumentos básicos de la comunicación, como cámaras, mesas de realización, sonido...pero también el conocimiento de las nuevas tendencias de comunicación, por ejemplo ahora se está llevando el análisis social de las audiencias, el tema del vip data y todo eso y ya por otra parte la capacidad creativa por supuesto, el mercado de la comunicación a parte del manejo del lenguaje, es muy creativo y eso siempre es destacable en un profesional, eso siempre es un punto a favor”.

Debido a la crisis económica y las secuelas de esta, la precariedad laboral ha afectado y está afectando a numerosos jóvenes universitarios. Lo podemos ver en el índice de desempleo juvenil que sufre la comunidad de Andalucía, los contratos precarios de las empresas, los llamados contratos temporales, empresas que se aprovechan de la sobrecualificación y la poca experiencia laboral y los contratos de prácticas no remunerados ofertados por grandes empresas. Esto ha hecho y hace que muchos universitarios tengan que emigrar al extranjero en busca de trabajo de los estudios cursados. Además, algunos de los universitarios que no pueden emigrar por

problemas económicos se ven obligados a aceptar ofertas precarias, por lo que se ven inmersos en un conformismo forzado como podemos ver en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “Pues en mi caso antes de que me contrataran en la empresa en la que estoy trabajando actualmente, estuve un año de becaria con un sueldo bastante bajo que no te permite asumir los gastos de estar viviendo fuera de tu ciudad y de tu casa, y necesitas el apoyo económico de la familia. Cuando me hicieron el contrato, no estaba cotizando ni ganando el sueldo correspondiente a mi titulación y formación. Con el paso de los años, he tenido la oportunidad de ir ascendiendo poco a poco dentro de la empresa en la que trabajo y me podido conseguir mejorar un poco mis condiciones laborales. Es una realidad, en muchos ámbitos del mercado laboral, se aprovechan de los jóvenes con mucha formación y poca experiencia, para hacerles contratos bastante precarios, pues saben que están deseando tener la oportunidad de tener un trabajo y así conseguir experiencia laboral y se aprovechan de esa situación para ofrecer empleos que requieren titulaciones superiores, te exigen muchos requisitos y responsabilidades a cambio de condiciones y sueldos bajos [...]”.

2-H-P: “Ahora con la crisis que estamos atravesando y que aún seguimos en ella, claro que es más difícil encontrar empleos bien cualificados, esto nos está afectando a muchos jóvenes [...]. Lo que afecta más que nada es el conformismo que hay, en el que ahora mismo te dicen trabaja por doscientos euros y ocho horas y la gente lo cogen, en plan, como no hay nada pues tengo que hacer algo y de eso pues se aprovechan y la gente no deberían conformarse. Me refiero a una persona que no tenga tanta necesidad de comer, pero pensamos como los trabajos son así pues ya está, trabajo de esta manera y en estas condiciones mismo. Hay que mirar un poco para arriba y tener un poco los objetivos altos, que, aunque lo estés pasando mal, no te tienes que conformar con una mierda”.

7-M-D: “Existe una sobrecualificación. Antes, cuando no había crisis económica era mejor dejar de estudiar y trabajar como albañil. Sin embargo, ahora casi todo el mundo (no en mi barrio como dije antes jajaja) tiene una carrera universitaria, estudios de inglés y un máster. Además, como no hay salidas profesionales la gente sigue estudiando, lo que hace que cada vez sea más difícil encontrar trabajo para los que acabamos de terminar la carrera”.

8-M-D: “Afectar te afectan actualmente y en un futuro. Hay un alto porcentaje de desempleo y de falta de acceso al empleo [...]Yo, por ejemplo, tengo un

horario de práctica de 17:00 a 20:30, hay a veces que salgo de allí a las 22:00. Y lo hago porque yo quiero, porque si hay trabajo no me importa hacerlo, yo me involucro [...]. Vas a echar más horas de las que te dice el contrato y te van a pagar exactamente lo mismo, las horas extras ya es un mito, eso ya ha desaparecido. Y trabajas en días festivos, en días de huelgas general...ya no se tienen en cuenta tus derechos y se benefician de la crisis y de la necesidad”.

11-M-D: “Creo que hoy en día los universitarios tenemos muy negro el mundo laboral, ya que hay personas que cuentan con más de una carrera, master, oposiciones, etc. [...]. También creo que los salarios están muy por debajo de lo que necesita una persona para vivir, ya que en algunos trabajos se cobra incluso por debajo del salario mínimo (Las empresas se aprovechan de esto, ya que la demanda es mayor que la oferta que hay de trabajos y muchas personas como necesitan el dinero trabajan por cobrar algo mínimo y en trabajos en los cuales incluso no se les da de alta en la seguridad social). Todo esto hace que muchos de nosotros veamos como única salida el irnos fuera a trabajar y entre ellas, me incluyo”.

15-H-EC: “Pues se suele hablar y yo personalmente hablo bastante del precariado y de las dificultades de los graduados para obtener empleo con un salario y unas cualificaciones aceptables [...]. El caso más cercano que tengo es mi hermana, que tiene bastante experiencia, tanto académica como laboral y aun así sigue en un estado de precarización absoluto, echando muchas horas de trabajo, totalmente atada al puesto sin posibilidad de decir, bueno pues voy a intentar hacer otra cosa, no ella está allí que si en algún momento da a entender que ya no le gusta lo que está haciendo y quiere hacer otra cosa la despedirán y ya está [...]”.

16-H-T: “Pues en España, hay mucha precariedad y muchos trabajos con contratos basuras e incluso algunas empresas realizan contratos temporales, que lo que hacen es abusar de los recién graduados. En mi caso personal, yo he estado tres años con contratos de quince días en quince días, incluso con menos duración. Creo que eso define bastante bien la precariedad, a día de hoy tengo un contrato fijo y esto espero que no me vuelva a afectar. Por eso y por otras cosas creo que mucha culpa la tiene la política actual [...]”.

17-M-T: “Hay muy malas condiciones en estos tiempos que corren, y tengo que decir que en los trabajos de ahora hay mucha precariedad. De hecho, en el sitio

donde trabajo hay casi un 50% de personal en práctica y por supuesto sin cobrar y el otro 50% pues somos afortunados y cobramos, pero con un sueldo bajo, y con mucho trabajo [...]”.

21-M-C: “Yo creo que la precariedad en el trabajo, al menos en mi ámbito, está a la orden del día porque, por una parte, se habla del tema del intrusismo laboral, por otro lado, es un ámbito muy competitivo y por otro lado encima pues la gente le cuesta que reconozcan el trabajo. Entrar en unas prácticas o de becario trabajando de gratis básicamente es muy fácil, pero ya cuando hay que hablar de temas de dinero, ya la cosa se complica bastante, lo sé por compañeros o por amigos, que sé que han trabajado de periodismo y han cobrado una miseria al empezar en sus primeros trabajos, que evidentemente luego ya más o menos se han ido moviendo, pero con mucha precariedad [...]. Las empresas quieren ahorrarse dinero y pagar miserias [...]”

23-M-C: “Siempre puedes mejorar un trabajo, pero lo que pasa es que aquel que reúna las condiciones más dignas pues digamos que se acerca más al trabajo ideal. Actualmente, estás más lejos que cerca porque ha habido un momento negativo económico global, del que tenemos en parte culpa, porque estamos interconectados en ese mundo, pero por otra parte tenemos muy poca capacitación hacia ese ciclo económico en el cual estamos inmerso [...]”.

24-H-PE: “Claro que afecta, ahora en la empresa en la que estoy de Isla Mágica nos han bajado el sueldo un 7% y a los nuevos que entran les pagan mucho menos ¿Cómo están viviendo esas criaturas? Es una pena que tengamos unos jóvenes tan preparados en España y que al gobierno se les esté yendo esa gente tan preparada. Y esta gente que se está yendo están preparados para crear industrias, para crear empresas, se están marchando a otros países y les estamos creando las empresas a los otros países cuando en realidad lo podríamos utilizar para nosotros mismos en nuestro propio país [...]”.

25-H-C: “Yo creo que la precariedad es una realidad, aunque se intente enmascarar con otros términos o incluso negando su existencia, pero es una realidad. Los salarios son cada vez más bajos, cada vez hay más empleo temporales y menos fijos, incluso dentro de los temporales las condiciones han empeorado muchísimo , antes con un empleo temporal podías subsistir pero con el nivel de salario actual...realmente se están ofreciendo empleos como algo normal, es decir, no es una excepción como hace años, ahora lo normal es que te

ofrezcan empleos temporales con muchas horas de trabajo, con poco salario como entorno a los trescientos o cuatrocientos euros y estoy siendo muy generoso que realmente eso no te da para vivir y sobre todo dependiendo de la ciudad. Con trescientos euros o cuatrocientos en una ciudad como Madrid te puedes pagar un piso compartido y a duras penas, o sea que no es una cosa que te dé para vivir y en ciudades más pequeñas, igual si te da para ir tirando pero por ejemplo no te da para ahorrar, o sea que irías al día para pagar los gastos que tienes pero en el momento que te quedaras sin empleo no tendrías nada ahorrado como por ejemplo, para permitirte tomarte un tiempo para buscar otro empleo o incluso para formarte, o sea que el nivel económico y el actual de los salarios no te da ninguna seguridad, mientras estas trabajando pagas como puedes los gastos que tienes pero una vez acabas de trabajar te quedas a cero prácticamente [...]”.

Inserción laboral

Actualmente, para poder insertarte en el mercado laboral se necesita una serie de parámetros, objetivos, estrategias, pasos y acciones para conseguir un empleo. Existen numerosos métodos desde entregar un currículum vitae mostrando tus datos, tus habilidades y experiencias hasta contactar personas de entidades y empresas que ya están dentro de ellas y consultar sus experiencias, cómo accedieron a ellas y cuál es realmente el puesto que desempeñan. Muchos de los entrevistados también siguen sus pasos o acciones para una búsqueda de empleo e incluso proponen a las instituciones superiores que formen a los estudiantes en búsqueda de empleo. También manifiestan la importancia de adquisición de idiomas y recurrir a entidades públicas para que ofrezcan ayuda como es el SAE, agencias de colocación (ETT), etc., esto lo podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Pues cuando estaba estudiando, me inscribí en muchos portales de empleo, como Infojobs, etc., para poder recibir ofertas de empleo. A través de este portal, conocí la oferta de empleo de becario en la empresa que actualmente estoy trabajando. En mi opinión, en la actualidad estos portales de empleo, así como herramientas de redes sociales como LinkedIn, son vías que nos pueden ayudar mucho a la inserción laboral y a poder conocer a personas que trabajan en el mismo campo profesional que buscamos”.

2-H-P: “Pues yo intento tener mi currículum actualizado, pero eso no es suficiente porque ahora muchas entidades te piden tener tres meses de

experiencia o incluso un año o más. Pero la realidad es que cuando tú sales de la carrera y no te dan oportunidades para trabajar ¿qué experiencia vas a obtener? Ahora también con la crisis no hay puestos de trabajo de los estudios que has cursado y te pones a trabajar en los primero que encuentres para al menos poder cotizar en la seguridad social. Actualmente también es importante saber idiomas, hoy día si no tienes un buen nivel de inglés no te dan un puesto de trabajo fácilmente. Otra estrategia sería apuntarte al INEM, pero aún no he recibido ninguna oferta de empleo por parte de ellos”.

3-M-P: “Ahora mismo, lo que estoy haciendo es mejorar mi nivel de inglés, no mejorarlo sino sacar el título oficial porque lo considero un bien muy necesario y porque te lo exigen en todas partes. Luego el currículum, intento llevarlo al día y echar muchos currículums y actualizarlo porque yo voy según la demanda de empleo, porque como no tengo vocación, es como qué hace falta, hay trabajo de esto, pues esto que estudio. Después no tengo suerte si te digo la verdad, pero al menos lo intento, entonces lo que hago es buscar la oferta que haya e intento adaptarme a las necesidades de trabajo que haya para poder conseguir un empleo, que hasta el momento aún no me ha dado resultados”.

4-M-P: “Pues realmente creo que también existe un déficit de formación en relación con este tema, porque debería ser la universidad la que tendría que dar las herramientas necesarias y que criterios y formas para buscar empleo existen. Yo desde mi poca experiencia recurriría a seguir formándome y completar mi formación con los huecos que ha dejado mi primera carrera. En segundo lugar, creo que hay que focalizar el sector al que quieres dedicarte. Informarte de aquellas instituciones que se dedican a ese sector y llevar el currículum. Como última opción y la más efectiva creo yo, sería recurrir a empresas de empleo temporal que te mandan ofertas de empleo”.

8-M-D: “A mí, personalmente como no me gustó la carrera de derecho, pues decidí estudiar otra cosa, estudié auxiliar de técnico en clínica veterinaria, porque no me puedo permitir un máster a lo loco. Derecho no me gustó, y hago pagar a mis padres un máster ¿con qué fin? No tiene sentido. Decidí apostar por mí misma por lo que me gustaba, y esa es la estrategia que sigo. Poner el currículum bonito, estudiar idiomas y poco más”.

9-M-D: “Pues ahora mismo, estoy informándome, pero mi idea es opositar y estoy escribiendo correos a mis antiguos profesores que sé que tienen contacto

con algún preparador y por ahí es por donde estoy empezando a informarme [...]. Pero ahora mismo estoy muy indecisa, porque no tengo a ningún profesional que me haya aconsejado personalmente, sino simplemente envié un email a un profesor y aún estoy esperando a que me conteste. Yo ahora mismo no he entregado currículums porque estoy aún finalizando la carrera porque ahora mismo estoy haciendo el trabajo fin de grado y no sé si realizaré un máster u opositar entonces aún no he echado nada”.

10-M-D: “Gran relación con la Oficina de Desempleo, para estar informada de los cursos relacionados con mis estudios, formar parte del I.P.I y Garantía de Empleo Juvenil de forma Estatal y Autónoma. A parte de estar preparándome unas oposiciones”.

11-M-D: “Anunciarme como tal en los mercados en los que me quiero dedicar, a través de entrevista. Evidentemente, teniendo mi currículum al día, y entregarlos en muchas empresas. Por supuesto me he registrado en páginas web de empleo como es InfoJobs, o LinkedIn. Además, estoy apuntada al SAE”.

12-H-AD: “Pues, aparte de echar currículums si consigo que me entrevisten pues intento ser muy sincero. No callarme nunca. Hacer las cosas siempre lo mejor que puedo. He tenido muchos trabajos malos, pero de todos me han vuelto a llamar, porque, aunque cobre poco necesito ese poco, y me lo pagan por algo”.

14-M-EM: “Pues a través de mi currículum intento buscar trabajo. Ahora mismo estoy abierta a cualquier empleo, busco puestos relacionados con empresariales, de diseñadora, de dependienta, ya es que me da igual, la cuestión ahora es encontrar un empleo. Me da igual el puesto de trabajo que sea, aunque no sea de lo mío. Es verdad, que ahora me replanteo las cosas en el sentido de, si este año no encuentro nada, no sé si volverme a formar en otra cosa, en algo relacionado con empresariales, hacer unas oposiciones, porque ahora mi prioridad es independizarme, me da igual ya el puesto de trabajo que sea. Y si consigo un puesto de trabajo, por ejemplo, en el Mercadona, y me da dinero también para independizarme pues bienvenido sea. Mi prioridad es salir de mi casa y dejar de ser una carga para mis padres”.

15-H-EC: “La verdad que mis estrategias para insertarme al mercado laboral no son muy llamativas ni vanguardistas, pero conociéndome un poco a mí mismo considero que quizás lo que me puede diferenciar del resto no es el currículum sino un contacto de persona a persona, pienso que tengo capacidades que no se

pueden plasmar tan fácilmente en un currículum, como por ejemplo todas las actividades extracadémicas que he hecho, incluyendo la representación estudiantil, pues eso a mí no me ha formado como político ni mucho menos y es algo que si yo incluyo en el currículum, pues tantos años de representación estudiantil, pues seguramente tenga hasta connotaciones negativas porque como hoy en día la política no está muy bien vista, pero yo creo que no me ha dado formación política sino que me ha formado como persona, me ha ayudado a relacionarme, me ha ayudado a resolver problemas de un día para otro...entonces esas cosas más que un papel se demuestran hablando y yo creo que la mejor estrategia para conseguir insertarme en el mercado laboral es conseguir entrevistas de trabajo, cara a cara, creo que ahí podría desenvolverme bien”.

16-H-T: “La verdad, no sé qué contestar a esto, yo estudié una carrera y a día de hoy trabajo como administrativo y he accedido a este puesto, a través de un trabajo no cualificado donde lo único que me pidieron fue el permiso de carretillero. Creo que lo normal que hacen es realizar tu currículum e ir empresa por empresa entregándolo y luego esperar a que te llamen de alguna”.

17-M-T: “Pues yo cuando estuve buscando empleo, lo primero que hice fue inscribirme a muchas páginas de búsqueda de empleo y también levantare por la mañana y dedicarle una hora o dos horas en buscar ofertas y echar el currículum donde me interesaba. Y si había trabajos que me interesaban mucho iba en persona a esa misma empresa para que me conociesen”.

18-H-T: “De momento no he buscado nada de trabajo relacionado con la actividad turística ya que tengo un trabajo aceptable en el campo de la actividad física. Lo que estoy realizando son cursos de actividad física que se pueden extrapolar al campo de la animación hotelera, que es el que más me interesa y en el que me encuentro más cómodo”.

19-H-T: “Me baso casi en un 90% en una búsqueda a través de LinkedIn, haciendo segmentaciones con palabras clave como “digital”. También estoy en el SAE por el tema de sellar el paro y para perfiles, pero realmente el que tiene muchos estudios el SAE no sirve de mucho”.

20-M-TF: “Pues en mi caso personal, aparte de tener el currículum actualizado, cosa que aún no tengo intención de buscar empleo, porque me estoy dedicando plenamente a mis estudios y la adquisición de idiomas, creo que se debe tener

una buena educación en el sentido formativo, y por supuesto, intentar tener las aptitudes y actitudes que exige el mercado laboral y mejorar lo que ya tengo”.

21-M-C: “El método que sigo es el más básico y el elemental vamos. Imprimir el currículum y patearte la ciudad entregándolo en todos los sitios que veas, a parte también me apunté en el paro, al SAE, para buscar trabajo también por ahí. También ahora con las nuevas tecnologías pues me he hecho cuentas en LinkedIn, en InfoJobs etc., y esas son las vías básicas que he utilizado. El INEM y el echar currículum han sido para buscar trabajos más básicos, de intentar en lo que sea por ahorrar y subsistir hasta encontrar trabajo de lo mío o poder irme fuera para seguir estudiando y abrirme un paso más en ciudades más grandes, porque ya que en esta ciudad no encuentro de lo que he estudiado y en el ámbito de la comunicación y sí que en LinkedIn y en InfoJobs sí que me he hecho un perfil más adecuado a los estudios que tengo y los que sigo cursando como cursos, pequeños periodos de prácticas y voluntariado que vas haciendo y vas cogiendo contacto con el mundo audiovisual”.

22-H-C: “Para insertarme al mundo laboral en el mundo audiovisual lo que he hecho ha sido durante la carrera por mi cuenta, trabajar mucho gratis y responder siempre que sí a todo lo que me pedían y hacer contactos para que poco a poco me vayan llamando de diferentes sitios y creo que realmente en mi carrera hay muy pocas opciones para encontrar trabajo hoy en día”.

23-M-C: “Realmente no realizo muchos pasos, simplemente confecciono un currículum. En el caso concreto de las personas que somos de la línea de la concepción, hay mucha gente que solemos hacer una versión en inglés y otra en español, por si lo vas a entregar en Gibraltar pues queda mejor presentado si lo entregas en inglés. Y simplemente mis acciones son entregar el currículum y esperar a que te llamen, no puedes hacer mucho más”.

24-H-PE: “Actualmente he echado currículums por un tubo y nunca he querido perder el lazo con la profesión, como por ejemplo en Radiópolis, que, aunque sea una radio alternativa, pero es la única manera de estar trabajando, aunque no cobre, pero no pierdes el contacto [...].Mandar currículums es como si ahora mismo estoy aquí y pongo un fueguito y voy quemando currículums, porque sabes que no te van a llamar, pero los echo, el otro día eché, fíjate que no estoy de acuerdo con Mediaset, ni la productora del Sálvame, pero mandé mi currículum. De hecho, el próximo día voy a Sálvame. Aunque no sea realmente

lo que me gusta, pero tengo que tirar por algún lado, es que quiero trabajar de lo mío”.

25-H-C: “Actualmente estoy inscrito en el programa de prácticas extracurriculares de mi facultad y aparte de eso de adquirir experiencia, pretendo que las empresas a las que haga prácticas o al menos a las que le lleguen mi información me conozcan y sepan de qué soy capaz y de qué no [...]. Aún no he conseguido acceder a ninguna práctica porque no sé cómo va la burocracia de las prácticas, pero parece que es lenta y con respecto a la inserción laboral, a través de contactos y amigos trato de conseguir charlas con las empresas para ver si tienen que cubrir algún puesto, pero la verdad es que de momento no parece que haya mucha demanda laboral, más bien hay lo contrario [...]. Mi camino laboral sería primero a través de contactos, hacerles llegar mi currículum y mis experiencias, a través de una charla personal como una reunión informal y luego a las empresas que no conozco mi currículum y mi carta de presentación”.

Otra de las estrategias que se suele utilizar frecuentemente es el uso de los contactos, es decir, contacto de amigos, familiares, conocidos y cómo éstos facilitan o no la inserción laboral. Sin embargo, los participantes de este estudio son estudiantes y graduados de primera generación, es decir, que sus padres no tienen estudios superiores, por lo tanto, esto dificulta mucho el uso de contactos para ellos. Incluso se plantean decir que la clase alta tiene más posibilidades de encontrar empleo que la clase obrera como podemos observar en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “Pues pienso que tener familiares, amigos o personas conocidas, pueden facilitar la inserción laboral. Actualmente, la inserción laboral es bastante complicada sobre todo para los jóvenes, que se encuentran con mucha preparación de contenidos, muy bien formados, pero con muy poca experiencia laboral. Y en la mayoría de las ofertas de trabajo en el ámbito privado exigen como mínimo uno o dos años de experiencia laboral, que muchos de las personas que acaban de finalizar sus estudios no tienen y en muchas ocasiones no se les da la oportunidad de tenerla. Conocer personas que te puedan ayudar a entrar en una empresa o facilitarte un empleo, para poder tener la oportunidad de tener experiencia laboral, es algo bastante positiva en la actualidad”.

2-H-P: “Yo creo que la familia y lo que es en sí los contactos influyen positivamente en la inserción laboral. En mi caso no puedo decir lo mismo porque en mi familia no hay nadie que haya estudiado lo mismo que yo y no me

pueden “enchufar” en ninguna empresa. Evidentemente para las personas que tienen pocos contactos, pues no facilitan el acceso a un empleo. Concretamente de mi carrera no conozco a nadie que me pueda facilitar un empleo, pero en otros ámbitos sí. Mi amiga Mónica tiene una empresa de tele operadora y si me ha dicho alguna vez que, si me hacía falta que me fuera para allá, pero el enchufe ha existido toda la vida, pero si no hay de dónde sacas”.

3-M-P: “Tener contactos te facilita mucho encontrar un puesto de trabajo, el problema es cuando tienes los contactos incorrectos, como es mi caso. Sí, te facilita mucho y hay mucho enchufismo, y yo lo he vivido, vamos que es muy típico que te digan ¡¡ah!! Pues tengo un amigo que tal voy a hablar con él, después te puede cuajar la cosa o no, pero que por lo general hay mucho enchufismo, ese es el problema, que hay que conocer a la persona adecuada para ayudarte a encontrar un puesto de trabajo”.

4-M-P: “Creo que hoy en día tener un conocido, familiar o amigo es esencial, creo que con la escasez de trabajo que hay la gente quiere ayudar a los de su entorno antes que darles la oportunidad a otras personas. Pero también lo veo normal y razonable, aunque quizás algo injusto para aquellas personas que no tienen esa “suerte” y como profesionales pueden desempeñar un buen papel”.

5-M-EP: “Pues obviamente en mi caso mi inserción laboral cuando se ha dado ha venido por la familia, aunque mi padre no estaba muy de acuerdo en que aceptara el puesto en los elaborados porque eran bastantes horas y estaba muy mal pagado. Mi madre por el contrario siempre me ha alentado y lo sigue haciendo para que pertenezca a este mundo, porque la vida consiste en buscarse cada uno su futuro; reflexiones que ella realiza...”.

6-H-D: “[...] Respecto a influencias y contactos podría conseguir algo por vía de la familia donde trabaja mi madre, pero prefiero conseguir las cosas por mí mismo, ya no solo por la satisfacción personal sino también por no ser el enchufado de tal y de cual”.

8-M-D: “Si y No. Si te gusta tus estudios y tienes padrinos si, e incluso si tienes un buen contacto es posible, de hecho, si eres de una buena posición social pues tienes muchas más posibilidades de encontrar un trabajo que si no tienes. Yo en mi carrera cuando nos preguntaban qué ¿por qué habíamos elegido derecho?, había estudiantes que decía porque mi padre tiene un gabinete, mi tío tiene un despacho, mi padre es fiscal, mi primo me va a meter en su negocio..., en el

mundo del derecho eso es normal y cotidiano. Pero para las personas con más desventajas no. Es evidente que si te encuentras en una clase social más elevada tienes más posibilidades de trabajar en tu especialidad y desarrollarte profesionalmente [...]. También depende mucho el factor de la suerte, la clase obrera cuenta con la suerte y la burguesía cuenta con beneficios y enchufes”.

9-M-D: “Evidentemente eso es una ventaja y yo lo comparto en el caso de que la persona sea muy responsable en su trabajo y que se deje la piel por el trabajo, pero en mi caso yo no tengo a nadie que me enchufe en ningún lado porque yo vengo de una familia que es de pueblo como te he dicho anteriormente, mi madre es ama de casa y mi padre es electricista y no tengo a nadie cercano que me ayude a entrar en algún sitio, así que me tendré que buscar las habichuelas y sola”.

11-M-D: “Claro que facilitan, yo conozco a muchos que han conseguido un puesto de trabajo gracias a familiares y a amigos. Ahora por lo menos aquí en Sevilla se lleva mucho el enchufismo. Pienso en que la facilitan de forma positiva ya que cuento con algunos contactos”.

12-H-AD: “Claro que influyen con respecto a conseguir un empleo. Hay muchas personas que están trabajando gracias a sus amigos, o familiares e incluso algunos estudian lo mismo para seguir con el negocio familiar o incluso estudian para que sus padres los contraten. En mi caso, podrían facilitarme salidas seguro, pero no van por donde me estoy orientando. Yo voy tirando por otro camino”.

16-H-T: “Pues claro que influye. Todo el mundo consigue algo actualmente gracias a los contactos y a la familia. Ahora, este sistema se rige así, tienes que tener un padrino para que te enchufen en algún puesto de trabajo, si no pues sería muy crudo conseguir un empleo tal y como está ahora la cosa. Por ejemplo, en mi caso, mi trabajo actual lo conseguí gracias a un familiar, habría sido imposible conseguir una oportunidad así, si no fuera por este familiar”.

17-M-T: “Pues influyen muchísimo. Porque yo pienso que hay que crear siempre un círculo de contactos hacer hincapié en preguntar a la gente como decirles “¿oye sabes si hace falta alguien en ese puesto?” porque nunca sabes dónde vas a encontrar una oportunidad y en mi caso yo he encontrado varios trabajos de esa manera, preguntando a amigas para ver si me podían meter en algún lado. Y que la persona piense en ti cuando necesiten a alguien”.

21-M-C: “Si que facilitan, porque de hecho el primer trabajo y el único que he tenido hasta ahora fue gracias a que mi hermana me ayudó a entrar en la empresa. Ayudan en el sentido de decir mira he echado por aquí y tal y ya no sé a dónde más recurrir y me dicen pues mira estoy trabajando en tal sitio y ahora mismo hace falta gente y échalo a ver si hay suerte o tener contacto de algunos para encontrar trabajo en tal sitio. Es como que te guían y te ayudan a saber cuál es mejor el momento o el peor, pero ellos no pueden interceder directamente para que yo entre a trabajar como lo que sí me pasó en el primer trabajo porque claro mi hermana tenía bastante relación con el manager de la empresa. Ayudan, pero no interfieren directamente, o al menos por ahora ya que no tengo trabajo básicamente (risas)”.

23-M-C: “Yo creo que influye en un 80% o 90%, porque prácticamente todo el mundo ha necesitado alguna vez o a ha tenido ayuda de algún familiar para encontrar un trabajo o al menos para enterarse de la oferta. Yo pienso que tanto los familiares como los contactos tienen mucha importancia en la actualidad. Personalmente, yo he accedido a trabajos porque me lo han comentado familiares y amigos”.

24-H-PE: “El contacto, los amigos etc., facilitan muchísimo el tener un puesto de trabajo. Compañeras mías que aún no se han sacado la carrera de periodismo, por ser hija de un ex alcalde de Sevilla, pues seguramente lo tenga más fácil que yo, porque su cuñado es el jefe de un medio de comunicación importante y todos sabíamos que cuando saliéramos de la carrera quien iba a estar trabajando”.

25-H-C: “Pues en mi caso con los familiares no he tenido mucha suerte porque no tengo a ningún familiar en una empresa de comunicación o relacionados, entonces con los familiares no, pero por los conocidos sí que a través de algunos, de hecho tengo varios conocidos en empresas de publicidad y de comunicación y demás que a través de ellos sí que consigo acercarme un poco, pero de momento ninguno de esos conocidos ha llegado a un contrato laboral, quizás en un futuro pero de momento no veo esa posibilidad”.

Experiencia laboral

La experiencia laboral es un punto importante que queríamos indagar en la presente investigación. Conocer si los estudiantes y graduados de este estudio han compaginado sus estudios universitarios con algún trabajo y qué le han aportado. Al ser

estudiantes y graduados no tradicionales con familias de bajos ingresos económicos hemos explorado si los estudiantes realizaban trabajos estacionales o temporales que compaginaban con sus estudios universitarios.

En primer lugar, podemos destacar que numerosos de ellos no han realizado trabajos durante sus estudios porque se han dedicado plenamente a terminar sus carreras como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “No, nada me he dedicado sólo al estudio de mi carrera”.

3-M-P: “En mi caso es negativo, nunca he estudiado y trabajado a la vez, de hecho, es que nunca he trabajado. He trabajado cuando ya dejé de estudiar.

4-M-P: “No he realizado ningún trabajo mientras estudiaba”.

7-M-D: “No”.

8-M-D: “No nada, siempre he querido trabajar, pero mis padres me conocen y sabían que si yo empezaba a trabajar yo iba a dejar la carrera, entonces nunca me han dejado buscar un empleo mientras estudiaba y afirmo que, si hubiera encontrado trabajo, hubiese dejado la carrera”.

10-M-D: “No”.

13-H-EC: “Por el momento, no he realizado ningún trabajo”.

14-M-EM: “No, no he trabajado mientras estudiaba. Me dedicaba sólo a los estudios.

15-H-EC: “No, no he realizado ningún trabajo, ni temporal ni estacional, nunca. Ni combinado con los estudios ni nada. De momento, nunca he trabajado, y eso las explicaciones que yo siempre he dado es mirando a amigos míos que si han compaginado trabajo y estudios, es que yo estoy bastante alejado del mercado de trabajo, porque en mi familia no hay contactos para meterte en un trabajillo para ganarte cuatro duros, ni si quiera en verano vaya... [...] Tengo muy poco contacto con el mercado laboral y eso ha provocado que yo no tenga ningún trabajito temporal con el que compaginar los estudios y ganarme un dinerito”.

También existe un número de entrevistados que conectan sus experiencias laborales con la realización de las prácticas externas de la universidad. Algunos relatan que les han aportado algo positivo durante la realización de las mismas. Sin embargo, otros no están del todo satisfechos con las aportaciones de éstas. Lo podemos percibir en las siguientes afirmaciones:

6-H-D: “Después de las prácticas continúe durante 6 meses en el despacho. Aprendí cosas, pero humildemente creo que lo que aprendí es una gota de agua

en un mar. No considero que estuviera ni cercanamente preparado para asistir a un juicio y saber ya no ejercer la abogacía sino desenvolverme mínimamente”.

14-M-EM: “[...] Vamos he trabajado, pero por cuenta propia. Después del curso de diseño gráfico que realicé mis prácticas en una empresa, hice un curso de diseño de moda, y en el segundo año estuve trabajando en el Factory, tuneando camisetas, luego he trabajado por mi cuenta haciendo fichas técnicas y eso es de lo que he tenido más trabajo. Las fichas técnicas de gente que se presentaba a concursos y yo como hice el curso de diseño gráfico eso me sirvió mucho, para acceder al curso de diseño de moda, que la mayoría de las personas no tenía ni idea de manejar programas de diseño y yo si sabía y a partir de ahí me salió ese trabajo. Fíjate me ha servido más el curso de diseño gráfico que me duró un año que los cinco años de carrera. Después también estoy diseñando para mi hermano la portada de su maqueta del disco y eso él me lo ha pagado, me he presentado a muchos concursos para ganar becas y eso”.

Otros estudiantes y graduados sí han compaginado sus estudios con trabajos, pero no relacionados con sus estudios. El fin de ello es conseguir una remuneración económica para continuar estudiando con sus estudios y apoyar económicamente a sus padres y a ellos mismos. También, la realización de estos trabajos, les han aportado aspectos positivos como valores, competencias profesionales...pero a veces, también aspectos negativos que no les aportaban nada como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

5-M-EP: “He realizado dos trabajos a lo largo de estos años, pero ambos han sido en época estival: el primero de ellos tuvo una duración de tres meses (de julio a septiembre) y el segundo de ellos el año posterior en el mes de agosto. Ninguno de los trabajos tuvo nada relacionado con el ámbito educativo, ya que uno fue en una oficina encargándome de las finanzas de la empresa familiar citada anteriormente y el segundo en la zona de elaborados de la misma empresa, donde me encargaba de realizar envasados y productos procesados alimenticios, tipo croquetas, salchichas, hamburguesas, etc. así que no me han aportado nada en relación con mi formación educativa, aunque sí el valor por el trabajo y el dinero, ya que lo que gané lo invertí en financiarme mi viaje de fin de carrera y así no tener que pedirles dinero a mis padres, lo que me hace sentirme muy orgullosa”.

9-M-D: Sí, he realizado trabajos, pero cuando he trabajado ha sido en época de vacaciones en verano o en semana santa o en la feria de mi pueblo y siempre ha sido en hostelería, en relación con los estudios no me han aportado nada, pero en relación a lo que es el mundo laboral, me he dado cuenta que es todo una mierda (risas), porque no tenía contrato, no estaba asegurada, me han pagado tres euros la hora, estando explotada hasta las tantas de la madrugada. El mundo laboral actual está fatal. Yo trabajaba para tener mi dinero para mis caprichos y luego he estado y sigo trabajando con Google por vía online y eso lo combinaba y lo combino con mis estudios, porque tu trabajas a la hora que tu quisieras y tú te lo podías plantear como quieras pues no me afectaba para nada a mis estudios”.

11-M-D: “Los trabajos que he realizado han sido en la peluquería y cuidando niños, me han aportado algo que no se aprende en la carrera ni en las clases teóricas ni en las prácticas, que es el trato con el público, saber responder, desenvolverme, ser una persona resolutiva capaz de resolver cualquier problema y no rendirme nunca ante la incertidumbre. Aparte de una ayuda económica, me han aportado engrandecerme como persona y a ser mucho más eficaz y eficiente en el ámbito del empleo, ya que considero que una persona aparte de tener estudios, también tiene que saber cómo tratar con un público [...]”.

12-H-AD: “[...] He trabajado desde los diecisiete años. En todos los trabajos me han explotado, normalmente he realizado trabajos muy malos como estar en caterings, ayudar a montar carpas en la feria etc. Todos han sido sin contrato, con muchas horas y poco sueldo. ¿Qué me han aportado? Aparte de adquirir habilidad con los clientes y saber tratar con personas que es algo positivo, me he dado cuenta que el sistema definitivamente no funciona. Este sistema hace sufrir mucho al empleado, mucho trabajo y pocas recompensas”.

17-M-T: “Si he realizado trabajos, cuando empecé la carrera de turismo, pues lo combiné con un trabajo que encontré en una cafetería, por la mañana me dedicaba a los estudios y por la tarde trabajaba en la cafetería. También cuando estuve de Erasmus, también combiné mis estudios con un trabajo allí en Francia y ya claro cuando volví de Francia me quedó unas cuantas asignaturas y también tuve que combinar estudios con trabajo, pero, en ningún momento el trabajo estaba relacionado con mis estudios, más que nada eran trabajos del sector servicio”.

18-H-T: “Pues he trabajado durante todo el tiempo que he estado realizando la carrera y además a jornada completa, cosa que me ha dificultado sacar tiempo para realizar tareas extras como trabajos con compañeros y estudiar para ir sacando adelante las distintas asignaturas. Pero también la madurez que tenía con respecto a mis compañeros y el cumplir con mis obligaciones laborales y la rutina que supone esto (cumplir horarios, acatar las tareas que te ordenan...) me ha sido más fácil trasladar esa disciplina a los estudios”.

21-M-C: “Estuve trabajando desde el verano de primero de bachillerato hasta mayo de segundo de bachillerato, un mes antes de realizar selectividad o mes y medio más o menos. Me ayuda a salir un poco de la burbuja del estudiante, es decir de ese tipo de funcionamiento, pues estudias, vas a clases, apruebas y ya está...a tener que hacer trabajo en equipo, colaborar con otros compañeros, amoldarse al horario de otras personas y el tener gente superior y como contactar con ellos y el trato entre ellos. Era una etapa bastante difícil porque tenía que combinar mis estudios con el trabajo. Lo bueno es que la mayoría del trabajo era los fines de semanas, pero aun así era agotador. Me ha ayudado a conocer cómo es un trabajo”.

23-M-C: “Si he realizado trabajos. Estuve trabajando durante mi primer curso de bachillerato y lo que me aportó fue pues el organizarme mucho mejor porque el tiempo no lo podía distribuir como una persona que solo se dedicaba a estudiar, por lo tanto tenía que distribuir mi tiempo sobre todo por las tardes y los fines de semana para los estudios y la diversión tenía que disminuirlas y ubicarlas más concretamente, yo no les podía decir a mis amigas: “si una tarde de esta semana quedaremos”, sino que tenía que apretarme la agenda porque cada momento libre que tenía aunque estuviese cansada tenía que aprovecharlo para estudiar porque no podía coger y decir: “pues esta tarde no me apetece” sino que tenía que hacerlo sí o sí, porque si no, no me daba el tiempo para más”.

Por otra parte, otro porcentaje de participantes sí realizaron estudios durante sus carreras universitarias relacionados con sus estudios, los cuales le aportaron adquisición de competencias, valores, actitudes y experiencias profesionales como podemos percibir en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “Sí. Mientras cursaba el último curso de psicopedagogía entré como becario en una empresa que se dedica a la consultoría y a la formación. Fue un año un tanto duro, pues entre semana apenas tenía tiempo para estudiar, por los

horarios del trabajo, las clases y las prácticas de la carrera, por lo que tenía que dedicar los fines de semana hacer trabajos de la universidad y estudiar. Pero cuando finalicé ese año, me alegré mucho de haber estado como becaria dentro de la empresa de formación, pues conocí un ámbito de empleo relacionado con la pedagogía y la formación, prácticamente nuevo para mí. Por lo que me aportó la experiencia y conocimientos de trabajar fuera de la formación reglada, y ver otras posibilidades de trabajo y labores del perfil profesional del pedagogo”.

20-M-TF: “Sí, sólo he realizado trabajos durante los veranos, porque compaginarlo con los estudios es muy difícil y como te he dicho anteriormente necesito mis becas para seguir estudiando y me han aportado conocer el sector, como funciona un hotel y lo que hay que aguantar en los trabajos y qué no, qué se debe decir y qué se debe callar”.

25-H-C: “Bueno pues lo que te comentaba al principio que comencé a trabajar en una cadena local de televisión y durante un tiempo lo estuve combinando con los estudios de formación profesional, eso un trabajo temporal que no era un trabajo fijo sino que estuve contratado durante temporadas concretas y luego durante el grado, aunque no se puedan considerar trabajo porque en realidad no estaba en plantilla, sí que tuve varias colaboraciones con una empresa de publicidad y lo que me han aportado, pues a nivel de formación pude experimentar aspectos que en mi carrera no había podido sencillamente por su orientación teórica. No es lo mismo realizar una campaña publicitaria en papel que vivirla. No es lo mismo enfrentarte a los problemas, como, por ejemplo, que se te caiga un patrocinador o de que tienes que sacar un anuncio para un día tal y ves que no llegas, que ponerlo sobre el papel y suponer que quizás se te caiga un patrocinador y suponer como lo solucionarías porque la realidad es diferente de lo que tu sueles imaginarte frente a un papel. Lo que me han aportado estos trabajos en general es la experiencia que te da el trabajo diario y todos los imprevistos que te pueden surgir y todas las soluciones que puedes llegar a encontrar que tampoco te la llegas a imaginar delante de un papel”.

4.5. Categoría 5. Prospectiva

Oportunidades

Es importante conocer cuál es la visión que tienen los entrevistados sobre la posibilidad de encontrar empleo en su titulación o rama de conocimiento.

Algunos de ellos nos manifiestan que existen muy pocas posibilidades o es difícil de encontrar empleo de su rama de conocimiento. Debido a la complicada situación en la que se encuentra España con respecto al empleo (precariedad, contratos temporales, contratos de prácticas no remunerados, poca experiencia laboral de los graduados, el fenómeno del enchufismo y tener que emigrar al extranjero o cambiar de ciudad). Actualmente, el empleo que existe en España es sobre todo del sector servicio, hostelería...dejando al margen empleos más formativos como podemos visualizar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Dentro del marco educativo reglado también se puede acceder a través de los centros educativos privados, pero también es un acceso más restringido pues es el centro quien decide la selección de las personas que trabajaran en el centro. Y por otro lado estaría el ámbito privado de las empresas, asociaciones, etc. Que es complicado encontrar empleo, pues el perfil del pedagogo, dentro por ejemplo de muchas empresas de consultoría de formación es un perfil algo abstracto y en muchos casos no se conocen bien las funciones de este profesional, lo que les dificulta el poder encuadrar esas funciones dentro de los diferentes departamentos. Por lo que las personas que pertenecemos a esta rama del conocimiento, tenemos que dar a conocer en muchas de las entrevistas de trabajo, lo que realmente hace un pedagogo y lo que podemos aportar a la empresa, asociaciones, etc. [...]”.

7-M-D: “Prácticamente nulas, las prácticas que he encontrado para realizar requieren experiencia previa de un año (cosa que veo inútil, si vas a realizar unas prácticas es para aprender y obtener experiencia) o trabajando a jornada completa sin un sueldo (cosa que tampoco me puedo permitir, mis padres y hermano tendrían que seguir manteniéndome)”.

10-M-D: “Difícil, pero no por mi formación, sino que es la tónica general del país”.

11-M-D: “Pienso que está muy difícil. Encontrar hoy en día un trabajo es algo muy difícil y más encontrar un trabajo en aquello a lo que te quieres dedicar.

Por lo que veo pocas posibilidades a corto plazo. A lo mejor conseguiré prácticas no remuneradas o un trabajo que no tiene nada que ver con mi carrera y muy precario”.

13-H-EC: “En España creo que puede haber ciertos empleos basados en los conceptos de mi carrera: sobre todo si se tiene el deseo por encontrar uno. Sin embargo, veo incluso hasta más importante salir del país y conseguir la experiencia necesaria en nuevos ambientes, porque veo que se marca más el carácter dentro de la carrera laboral en situaciones más adversas (nueva cultura, nuevo idioma, sin tu familia y sin tus amigos...)”.

14-M-EM: “Pues muy chungo, muy mal, porque a la vista está, han pasado desde que yo acabé la carrera seis años y yo todavía no he accedido a nada que esté relacionado con mi carrera. Hasta tal punto que ya me da igual trabajar en lo que sea. Vamos que yo creo que esta generación es así, que tú vas a un MERCADONA y te vas a encontrar a un ingeniero, aun arquitecto etc....En fin, hoy día los estudios no sirven para mucho, que sí que son importantes, pero para el mundo laboral actual no. Porque para trabajar por ejemplo en el Zara, prefieren coger a alguien que no tenga estudios universitarios y entonces las puertas se te cierran mucho más [...]”.

16-H-T: “Pues, a día de hoy muy difícil, porque ahora la mayoría de las empresas no quieren a universitarios sino a técnicos, para poder pagarles menos dinero. Además, el turismo está ahora muy sobrevalorado, porque además tiene muy pocas salidas, o trabajas en un hotel, o trabajas en una agencia de viajes. Y siempre contratan pues a los que sabe más idiomas. Además, el tema de los recortes ha influido mucho [...]”.

20-M-TF: “Yo creo, que no es difícil. El mayor problema es que el trabajo sea estable y no solo en temporada alta, además los horarios que no sean muy malos, el sueldo... es decir, el problema no es encontrarlo sino encontrar algo que te permita vivir y tener vida”.

22-H-C: “Yo la verdad que veo bastante difícil encontrar un empleo. Yo he estado buscando trabajo y no he encontrado nada. Conozco mucha más gente que son también muy buenas en lo que hacen y tampoco han encontrado absolutamente nada. Es más fácil, como he dicho anteriormente si tienes enchufe, si has podido hacer buenos contactos o gracias a las prácticas en empresas y cosas de ese estilo, pero en mi caso y en los que están en la

universidad de Sevilla, me parece a mí que lo tenemos más complicado, porque mis compañeros tampoco han conseguido mucho trabajo”.

24-H-PE: “Lo veo realmente difícil aquí en España, porque estoy barajándome irme a América Latina, concretamente a Chile etc., porque ya España la he abarcado entera de currículum y pensé en echar en Chile porque tengo compañeras que se han ido a Colombia y le han dado un programa de televisión, sí de cocina, pero están escribiendo sus artículos, y están trabajando sobre la gastronomía de lugar y lo está comparando con la gastronomía de España. Todo porque se fue allí de prácticas y se quedó porque ella empezó a proponer cosas y la dejaron [...]”.

Por otro lado, nuestros participantes resaltan que para que ellos puedan optar a un empleo estable, la única manera de conseguirlo es a través de la realización de oposiciones como podemos ver en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “Pues lo veo complicado, pues es una titulación orientada sobre todo al ámbito educativo formal y reglado. En el que se puede acceder a través de estado, mediante oposiciones que cada vez es más complicado, pues salen menos convocatorias y menos plazas, y cada vez exigen más requisitos para poder obtener a una plaza fija.

5-M-EP: “La verdad que bastante complicada por desgracia, y eso que me apasiona trabajar para lo que he estudiado, pero actualmente sin presentarte a unas oposiciones y obteniendo una nota muy pero que muy elevada es difícil”.

6-H-D: “Sinceramente lo veo difícil, porque hay mucha gente con la misma titulación y también mucha gente preparándose oposiciones en vista de que es la única forma de acceder a un trabajo fijo”.

8-M-D: “[...] En derecho, como no oposites no haces nada, o montas tu propio negocio...pero realmente eso en mi caso no lo puedo hacer porque no les voy a pedir el dinero a mis padres para montar un gabinete, además, insisto en que no me gusta el derecho, estoy un poco decepcionada”.

9-M-D: “Pues ahora mismo lo veo muy muy lejano, porque ya te digo, si voy a opositar voy a estar por lo menos cuatro o cinco años de mi vida estudiando hasta que saque una plaza y si en caso de que me salga mal, pues tendré que hacer un máster dentro de dos o tres años, acabarlo y de pues empezar a abrirme paso cuando tenga treinta años y empezar con la abogacía”.

También los graduados y estudiantes de la presente investigación hacen hincapié en que las ramas de conocimiento de ciencias y las tecnológicas tienen más posibilidades de encontrar empleo que las ramas de ciencias sociales y humanidades. Esto es debido a que las ciencias tienen otro planteamiento y tienen otro itinerario para realizar sus empleos como el MIR, la creación de una bolsa de trabajo (SAS), más becas de investigación etc...como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “Hombre, siempre es verdad que algunas titulaciones tienen más posibilidad de encontrar empleo que otras, pero por ejemplo es normal que las carreras que están más solicitadas como es la medicina, la ingeniería etc., pues tienen como un itinerario que todos tienen que seguir y saben que obtendrán un empleo, pero pedagogía es una carrera con un abanico muy amplio, pero a la vez restringido por otras carreras como es psicología y magisterio. Entonces tienes menos probabilidades de conseguir un empleo porque se interponen”.

3-M-P: “Pues las veo negra, porque humanidades es la puta mierda, menos mal que hoy en día por lo menos se suele advertir al menos, ya se sabe que las ramas de letras puras en cuanto al trabajo poco y lo que es importancia menos. No se le da importancia en absoluto. A las ciencias siempre se le ha dado un poquito más de importancia y es que ahora mismo como está la economía ni si quiera, pero que siempre ha habido más trabajo para los científicos, vamos, pero sobrados”.

8-M-D: “Pues la verdad es que veo menos probabilidades que los de ciencias sociales y jurídicas encuentren un empleo que los de ciencias. Ellos tienen más posibilidades, como, por ejemplo, los médicos o los enfermeros [...]”.

16-H-T: “[...] Los universitarios y sobre todo los de ciencias sociales lo tienen más difícil que por ejemplo los que han estudiado medicina que salen ya con un puesto en algún hospital”.

24-H-PE: “[...] Aquí para el mundo de las ciencias sociales está crudo, vamos esta difícil para las ciencias, pero para los de salud no tanto, pero todas las carreras de letras y ciencias sociales, yo pienso que aquí en España está difícil, de hecho, hay mucho intrusismo en todo eso”.

Sin embargo, si hay un porcentaje de entrevistados que tienen una perspectiva más optimista con respecto al empleo, aunque a algunos le haya supuesto mucho trabajo para poder alcanzar sus objetivos, que tengan claro el cambio de ciudad para

conseguirlo o incluso prepararse y formarse más para conseguir un empleo de sus estudios cursados, como podemos ver en los siguientes testimonios:

4-M-P: “Dentro de las ramas de educación, creo que la rama de pedagogía es la que más posibilidades de encontrar empleo tiene, ya que el ámbito de actuación de un pedagogo es mucho más amplio que la de un maestro, por ejemplo [...]”.

15-H-EC: “Hombre, si te digo la verdad, intento pensar poco en las posibilidades que tendré a la hora de encontrar un empleo según lo que he estudiado, pero cuando lo pienso intento que no me agobie. Creo que no voy a tener prisa en pensar en qué me especializo, aún tengo mis dudas en qué rama de la economía quiero especializarme y creo que con el contacto que tengo con algunos profesores porque he sido alumno interno, el año pasado lo fui de un departamento, este año lo he sido de otro, de hecho aunque aún no haya desarrollado ningún trabajo en este departamento nuevo, creo que me va a suponer un gran salto en cuanto a contactos que vaya teniendo porque quizás colabore con investigaciones y ese tipo de cosas y eso puede facilitarme el contacto con otras personas”.

17-M-T: “Pues la verdad es que ahora mismo no me puedo quejar, estoy trabajando en lo que me gusta en el departamento de atención al cliente y la verdad es algo que me encanta. Tengo que decir que me ha costado mucho trabajo, porque la verdad es que tengo veintinueve años y acabé la carrera con veinticuatro y claro he estado trabajando cinco años en sitios que no han sido de lo mío, pero la verdad es que ya me veo encaminada hacia mi futuro”.

18-H-T: “Creo que hay posibilidades porque es uno de los principales motores de España. Pero hay que estar muy bien preparado y también hay que querer trabajar especialmente cuando los demás gozan de su periodo vacacional y parece que de esta parte que muchos de nosotros no nos damos cuenta hasta que comenzamos a ejercer los primeros trabajos”.

19-H-T: “Las veo buenas, aunque desafortunadamente no en mi ciudad, ya que casi todo el mercado se mueve en Madrid o Barcelona”.

Hay una serie de factores que afectan o afectarán a los estudiantes y graduados nos tradicionales de este estudio. Esos factores pueden ser factores externos y factores internos como la adquisición de idiomas, en particular el inglés; movilidad, estancias académicas, intercambios y experiencia internacional, ser hombre o mujer valorando si

existen diferencias o desigualdades; aptitudes y motivaciones personales; competencias emocionales, comunicativas, sociales y profesionales y experiencia laboral.

En cuanto al factor referente a los idiomas, los entrevistados hacen hincapié que actualmente se exige un alto nivel de inglés, así como títulos oficiales para acreditarlo para terminar la carrera y para la inserción al mercado laboral. En este sentido, los graduados y estudiantes que tienen bajos ingresos económicos, les resultan más difícil conseguirlo debido al alto porcentaje del precio de estos como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] La sociedad va cambiando muy rápidamente, y el mundo cada vez está más conectado gracias a las nuevas tecnologías y globalizado, por lo que cada día más, en muchos puestos de trabajo exigen el tener un buen dominio de un idioma, casi siempre el inglés, con lo que la persona que domine este idioma tendrá más facilidad a la hora de encontrar empleo, que otra que no lo domine [...]”.

2-H-P: “Hombre el tema del inglés me influye porque el sacarte un título oficial cada vez cuesta más caro. España ha hecho de esto un negocio, se están aprovechando de aquellos estudiantes que no pueden permitirse pagar tanto por un título oficial de idiomas [...]”.

3-M-P: “El idioma es importante, ahora te lo piden para todo, pero si no tienes dinero para costeártelo es muy difícil porque necesitas un título [...]”.

4-M-P: “Los principales factores son: [...] el alto nivel en idiomas que se exige [...]”.

5-M-EP: “Creo que la formación es muy importante ya sea universitaria, de idiomas [...]”.

6-H-D: “Clarísimamente el idioma, no tengo ni idea de derivaciones del castellano como el catalán, gallego, vasco... pero en cuanto a idiomas realmente solo puedo defenderme en inglés medianamente bien, francés se lo que recuerdo de bachillerato y ahí terminan mis conocimientos referidos a idiomas [...]”.

7-M-D: “Intento que el idioma, en este caso el inglés, no sea un problema. Pero también es verdad que en mi carrera no es nada necesario, mi título universitario solo vale en nuestro país y si quiero trabajar como abogado en otro país primero tengo que homologar mi título o licencia en ese país, que son en muchos casos dos años de estudio en una universidad en ese país. Además, los países de habla

inglesa tienen un sistema jurídico basado en otros principios y completamente diferentes que hacen que sea imposible trabajar en esos países [...]”.

11-M-D: “Pienso que no hay muchas dificultades que me puedan afectar. Ya que para conseguir mi carrera es necesario obtener un (b2) en un idioma. El que yo quiero obtener es el inglés [...]”.

17-M-T: “Pues lo que me puede influir, pues lo primero de todo es el idioma o los idiomas más bien. Yo creo que es lo más importante para trabajar en turismo es tener un inglés muy fluido y un segundo idioma que se hable bastante bien. Yo en mi caso tanto el inglés como el francés lo llevo bien, entonces ahí tengo una baza fuerte [...]”.

20-M-TF: “En cuanto a los idiomas, en particular el inglés, porque los títulos cuestan mucho dinero y este país ha hecho de esto un negocio y todo el mundo no se lo puede permitir [...]”.

21-M-C: “Los factores que más me pueden influir a la hora de conseguir un trabajo es el idioma, ya que siempre tengo que tener en cuenta seguir mejorándolo, sino pues tengo otras vías para poder conseguirlo [...]”.

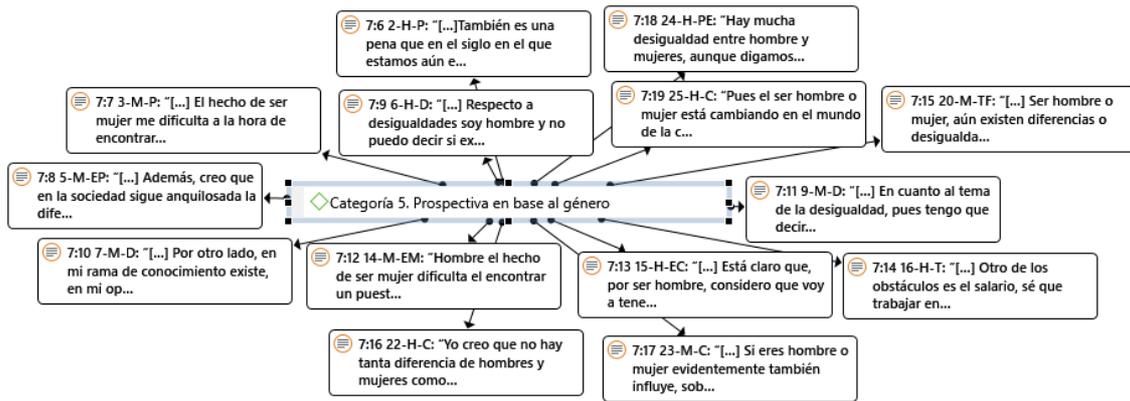
22-H-C: “[...] No creo que el idioma sea realmente importante para encontrar trabajo de lo nuestro, del mundo audiovisual en una ciudad como Sevilla o en España. Si te quieres ir fuera, pues si tienes que tener idiomas y tienes que estar dispuesto a moverte y sí que necesitas una motivación, ya que como no es fácil y es un trabajo bastante especializado [...]”.

25-H-C: “El idioma es también importante, sobre todo si tienes perspectivas internacional, si quieres salir a grupos de comunicaciones que estén fuera o incluso grupos presentes en España que tengan presencia en otros países como ocurre en muchos casos y bueno la experiencia internacional en un principio no creo que sea influyente en este tipo de empleo, aunque si quieres llegar a directivo, que no es mi caso, pero si quisiera igual podría ser un buen factor diferenciador el haber tenido presencia en empresas de otros países o también un simple Erasmus que deje ver que te has desenvuelto bien en otro país”.

Otro de los factores que más se ha mostrado en las entrevistas, es la desigualdad de género, que aún se aprecia en la sociedad y por consiguiente en el mercado laboral (Network 10).

Network 10

Desigualdad de género y empleabilidad



Esto se refleja en la diferencia salarial entre hombre y mujeres cuando ejercen las mismas funciones laborales, la diferencia salarial entre el tipo de formación, es decir, un técnico de formación profesional ingresa menos que un Licenciado o Diplomado si ejerce el mismo puesto laboral y por supuesto, una mujer con edad avanzada está en desventaja respecto de los hombres, debido a la maternidad, por lo que suponen un obstáculo para las empresas como podemos ver en las siguientes afirmaciones:

2-H-P: “[...] También es una pena que en el siglo en el que estamos aún exista desigualdades en los puestos de trabajo, como por ejemplo en el salario, no es lo mismo lo que cobra un técnico que lo que cobra un licenciado y no es lo mismo lo que cobra un hombre a lo que cobra una mujer teniendo la misma titulación [...]”.

3-M-P: “[...] El hecho de ser mujer me dificulta a la hora de encontrar un empleo y pienso que es un factor importante y que se subestima bastante [...]”.

5-M-EP: “[...] Además, creo que en la sociedad sigue anquilosada la diferencia entre hombres y mujeres y suelen aceptar más a hombres que a mujeres porque estas al quedarse embarazadas tienen que ausentarse de su puesto y eso en determinadas empresas no gusta en demasía [...]”.

6-H-D: “[...] Respecto a desigualdades soy hombre y no puedo decir si existen desigualdades en mi opinión debería de existir igualdad y el acceso al trabajo ser conforme a los principios recogidos en la Constitución española de conocimientos, capacidad y mérito”.

7-M-D: “[...] Por otro lado, en mi rama de conocimiento existe, en mi opinión, muchas diferencias o desigualdades. En nuestro país la mayoría de abogados que obtienen casos importantes son eso, abogados. Es más, tanto en la práctica como

en el mundo académico no se utiliza el termino abogada. (Puedes buscar en Facebook la página Mujeres Juezas que hay mucho material en relación con este tema, no quería llenarte la entrevista solo con esto jajaja) [...]”.

9-M-D: “[...] En cuanto al tema de la desigualdad, pues tengo que decir que en el mundo de la abogacía creo que no es un problema porque esta profesión es muy liberal, en juicios hay tanto hombre como mujeres y en ese tema no he visto mucha diferencia, a no ser que en el sueldo cobren las mujeres menos que los hombres, que eso no te lo puedo decir a ciencia exacta”.

14-M-EM: “Hombre el hecho de ser mujer dificulta el encontrar un puesto de trabajo. Hay aún muchas desigualdades entre hombres y mujeres, pero que eso siempre ha existido y creo siempre existirá. Un hombre no cobra lo mismo que una mujer [...]”.

15-H-EC: “[...] Está claro que, por ser hombre, considero que voy a tener más facilidades para encontrar un trabajo afín a mi carrera, considero que, si existen bastante desigualdades todavía, quizás se estén reduciendo, pero considero que todavía existen [...]”.

16-H-T: “[...] Otro de los obstáculos es el salario, sé que trabajar en una empresa en la cual voy a echar más horas y cobrar poco no es lo que necesito, aunque sea de lo que he estudiado y bueno una mujer lo tiene peor que yo, porque le pagarían menos que a un hombre en cualquier empresa”.

20-M-TF: “[...] Ser hombre o mujer, aún existen diferencias o desigualdades en el empleo, sobre todo en los salarios [...]”.

22-H-C: “Yo creo que no hay tanta diferencia de hombres y mujeres como antes, pero es verdad que la gente suele tender a contar más con hombres en el mundo audiovisual que con mujeres. No sé si eso estará relacionado con un tipo de machismo o algo o es simplemente que realmente hay más hombres y por tanto hay más posibilidades de que estén más preparados [...]”.

23-M-C: “[...] Si eres hombre o mujer evidentemente también influye, sobre todo hay más problemas con las mujeres porque si tienes una edad un poco más avanzada miran el hecho de que te quedes embarazada a la hora de contratarte [...]”.

24-H-PE: “Hay mucha desigualdad entre hombre y mujeres, aunque digamos que está superado, una mujer sigue teniendo dificultades para acceder a un puesto de trabajo y sobre todo cuando cruzan la barrera de edad [...]”.

25-H-C: “Pues el ser hombre o mujer está cambiando en el mundo de la comunicación últimamente, aunque todavía nos queda camino, pero hace diez años o por ahí, era un trabajo principalmente de hombres y ahora la cosa parece que se está repartiendo más entre hombres y mujeres, de hecho, estamos llegando a un nivel en el que las clases por ejemplo hay mitad hombres y mitad mujeres, o sea que ya cada vez se está eliminando eso [...]”.

La experiencia laboral es otro de los muchos factores que preocupa a los participantes de este estudio. Esto se debe a la falta de experiencia laboral que tienen los graduados una vez finalizada su carrera y el insuficiente contacto que experimentan con la empleabilidad durante sus estudios. Se sienten inseguros cuando van a realizar sus funciones y creen que tienen una baja preparación con respecto a su perfil profesional como podemos ver en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “[...] El tener experiencia es algo que se exige mucho a día de hoy en las ofertas de empleo, en muchos casos es complicado porque hay personas que hasta que no finalizan sus estudios no comienzan a buscar trabajo con lo que tiene poca experiencia [...]”.

4-M-P: “Los principales factores son: la experiencia laboral [...]”.

15-H-EC: “[...] Por supuesto, que otra cosa que es difícil conseguir es experiencia, ya que en la universidad no hay muchas asignaturas con prácticas, por lo menos en mi carrera y creo que eso es lo que más te piden a la hora de buscar trabajo [...]”.

23-M-C: “[...] La experiencia es otro factor que puede influir en un puesto de trabajo, porque miran mucho si has tenido experiencia en ese campo, si la experiencia ha sido positiva [...]”.

Muchos de los participantes en este estudio han manifestado la importancia de obtener las competencias comunicativas, sociales y profesionales, así como aptitudes y motivaciones necesarias para desempeñar un puesto de trabajo como la actitud, motivación, curiosidad, inquietud por conocer algo nuevo, resolución de conflicto, trabajo en equipo, disponibilidad, innovación, decisión y personalidad, carácter y apariencia física como podemos percibir en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Con respecto a las actitudes y habilidades, el cumplir con el nuevo perfil profesional que hoy en día busca el mercado laboral, además de tener una buena formación académica [...]”. Una de las características más importantes desde mi punto de vista para encontrar un empleo y sobre todo a la

hora de mantenerlo, son las competencias emocionales y sociales, y por otro lado las competencias profesionales. Con las competencias sociales, me refiero a que es muy importante cuando estas en un puesto de trabajo, el tener siempre motivación por lo que haces, tener confianza en uno mismo y ser autónomo, pues así las personas que evalúan tu forma de trabajar percibirán que sabes bien lo que hacemos y como se hace. El tener paciencia y saber controlar el estrés pues todo trabajo conlleva un esfuerzo y los resultados no se ven siempre a la primera, sino que en la mayoría de los casos se van viendo los resultados con el tiempo. El ser una persona responsable, con capacidad de tomar decisiones y ser resolutiva, etc. Todo esto englobaría más la parte personal y social de la persona que define un perfil profesional a nivel social y personal. Y, por otro lado, estarían las competencias profesionales más técnicas que se exigen a la hora de trabajar, como es tener dominio de los conocimientos que necesitamos para ese puesto de trabajo, tener capacidad de organizarnos, de poder coordinarnos y tener una gestión del tiempo optima, trabajar en equipo y como he dicho en varias ocasiones a lo largo de la entrevista ser una persona innovadora y con capacidad de adaptación”.

3-M-P: “[...] También la personalidad influye bastante, las personas abiertas y con menos sentido del ridículo suelen encontrara trabajo antes, porque no se ponen tan nerviosos en la entrevista y se ganan a la gente más fácilmente, sin embargo, las personas más tímidas les cuesta bastante más”.

4-M-P: “Los principales factores son: [...] el carácter, la presencia y la forma de expresarte y desenvolverte”.

5-M-EP: “[...] La aptitud frente al empleo, las ganas, la motivación, la disponibilidad y las ganas de aprender y seguir formándose suelen ser también bastante importantes bajo mi punto de vista. Y, por último, pero no menos importante creo que en muchas ocasiones se suelen fijar con bastante frecuencia en la apariencia física y en la capacidad para comunicarse y defenderse de cara al público”.

13-H-EC: “Hay factores y factores, pero, al fin y al cabo, saber moverse en muchas situaciones es decisivo: adaptarse a las situaciones, conectar con las personas, liderar, tener bien claro qué es lo que funciona realmente, saber idiomas, la actitud, etc. Se tratan de habilidades que no se enseñan apenas en las

universidades o, en general, en la educación reglada, sino en base a experiencias específicas”.

15-H-EC: “[...] Creo que tengo actitudes tanto emocionales como comunicativas y bueno el papel de las agencias de colocación y de empresas de trabajo temporal no me gustan absolutamente nada, intentaré huir de ese tipo de empresas y lo de colegiarme ni me lo planteo la verdad”.

También, la edad es algo que preocupa bastante a los entrevistados, ya que hoy por hoy las empresas y entidades no contratan a mayores de treinta años porque prefieren contratar a jóvenes recién licenciados o diplomados para poder hacerles contratos de bajos salarios. Por otro lado, la avanzada edad en las mujeres, es decir, más de treinta años es algo que preocupa en gran medida a las grandes empresas debido al futuro maternal y familiar, por lo tanto, una de las preguntas que tienen que soportar las mujeres a la hora de realizar una entrevista es ¿tienes hijos o tienes intención de tenerlos? como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

3-M-P: “[...] Pero sobre todo la edad es lo que pienso que es un factor que dificulta bastante, sobre todo porque ahora se busca a personas más jóvenes, que ya ves tú, que yo no me considero mayor, pero es verdad que ahora mismo se buscan recién titulados y que mi problema para encontrar trabajo es ese [...]”.

14-M-EM: “[...] Otra de mis grandes preocupaciones es que tengo veintinueve años y que no sé cómo voy a acceder al mundo laboral, porque temo que el día que me surja una entrevista me pregunten ¿te planteas tener hijos?, evidentemente ahora no me lo planteo tener, porque no tengo ni trabajo, ni pareja y porque ese de momento no es mi objetivo, pero es un tema que me preocupa bastante, porque algún día eso llegará [...]”.

16-H-T: “[...] Si no tuviese este trabajo, lo que más me preocuparía sería, la edad, porque yo ya tengo treinta y uno y ahora las empresas los quieren menores de veinte y nueve, entonces eso sería un gran obstáculo para mí [...]”.

17-M-T: “[...] Después como ejemplo personal ahora mismo que trabajo en el departamento de atención al cliente, yo soy la primera imagen que se lleva el cliente del hotel y la última, puesto que yo hago un check-in personalizado y un check-out personalizado y aparte durante la estancia yo ayudo al turista. Entonces claro yo el problema que veo es que yo con veintinueve años, sí tengo una imagen para atender a un cliente, pero no sé si esa imagen la tendré con cincuenta años, yo creo que no [...]”.

23-M-C: “Pues uno de los factores más importante es la edad, porque no te ven con los mismos ojos si eres joven o si ya eres más mayorcita [...]”.

Otro factor importante para los entrevistados es la movilidad. Muchos de ellos están concienciados de que España no está atravesando buenos momentos laborales, por lo que intentan formarse y trabajar en empleos precarios para ahorrar económicamente y poder marcharse al extranjero o a otra ciudad, sin embargo, otros manifiestan que sería bueno marcharse al extranjero o a otra ciudad, pero económicamente no se lo pueden permitir como podemos ver en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “[...] También tener la posibilidad de la movilidad y el desplazamiento es importante, pues en la actualidad es complicado encontrar un trabajo en las ciudades y pueblos pequeños, pues las grandes empresas suelen estar en las grandes ciudades y en las capitales, e incluso en un país extranjero, con lo que la posibilidad de que la persona se pueda desplazar es un factor que es muy importante a la hora de encontrar un empleo [...]”.

2-H-P: “[...] También el tema de la movilidad me influye y no, porque si me sale trabajo en Barcelona o en Madrid o cualquier otra ciudad o país me iría, pero me las arreglaría como pueda económicamente para trasladarme [...]”.

6-H-D: “[...] La movilidad también me da respeto, no miedo sino respeto ante lo nuevo que nunca sabes lo que te vas a encontrar, es un cambio muy grande en el que dejas todo atrás y empiezas de cero, sobre todo para mí que no me he ido de Erasmus y lo más que he pasado fuera de mi casa ha sido una semana de vacaciones o de excursión [...]”.

8-M-D: “[...] Yo sí estoy dispuesta a moverme, de hecho, en mi currículum lo tengo puesto, disponibilidad absoluta, yo estoy dispuesta, si es algo que a mí me gusta y esa oferta me interesa de verdad, a mí no me importaría irme, pero no me voy por cualquier cosa, y tampoco puedo hacer como hacen ahora muchos graduados, me voy a ir fuera a probar suerte, yo no puedo hacer eso, no tengo medios ni ahorros. Si me ofrecen algo bueno, si me voy fuera y algo que me motive, me da igual si es a tiempo parcial, quiero trabajar y desarrollarme e independizarme, pero no hay forma de hacerlo”.

9-M-D: “Personalmente el tema de la movilidad puede ser un problema, porque yo vivo en un pueblo muy pequeño y allí la verdad es que no tenemos muchas oportunidades, entonces yo me tendría que mover y hacer un esfuerzo económico [...]”.

10-M-D: “La movilidad, porque necesitas disponer de un capital, sino sería imposible estar fuera de casa”.

11-M-D: “[...] Mi idea es trabajar en España más concretamente en Sevilla ciudad en la que resido, pero también estoy dispuesta a irme a otro país si se me complica a largo plazo el encontrar un trabajo y también estaría dispuesta a renunciar a lo que me quiero dedicar y trabajar durante un tiempo en otras cosas mientras encuentre trabajo en aquello en lo que realmente quiero, no me importaría trabajar en dos trabajos a la vez. Ya que mi ilusión es conseguir mis objetivos”.

14-M-EM: “[...] También creo que tiraría de la movilidad, yo estoy dispuesta a todo”.

17-M-T: “[...] Además, es un trabajo que ahora mismo porque lo he encontrado en Sevilla, pero si fuera una gran cadena ahora mismo me estaría moviendo por España o incluso por el mundo que no me importaría en absoluto porque si me sale un trabajo fuera no tendría ningún tipo de problema”.

20-M-TF: “[...] Las movilidades pueden ser un problema y no, porque las estancias académicas, los intercambios y experiencia internacional es muy importante para conseguir puntos, pero no todo el mundo tiene dinero para realizarlas y por supuesto si te sale empleo fuera pues evidentemente hay que cogerlo [...]”.

21-M-C: “[...] Y ahora lo que ando buscando de cara a un futuro y es también algo que necesito es un trabajo del que pueda trabajar mucho y ganar mucho para ahorrar que es el objetivo principal que tengo ahora mismo, ahorrar todo lo posible porque tengo en mente seguir estudiando y buscar trabajo en otra zona donde pueda conseguir de lo mío. Ahora mismo no me estoy poniendo exquisita con el trabajo, con cualquier cosa que encuentre y me permita ahorrar y eso sí que me de libertad para poder vivir, que tenga flexibilidad. Pero lo quiero es buscar en otras ciudades de lo que he estudiado”.

Y, por último, está la formación continua, muchos de los participantes reflejan la importancia de una formación continuada durante sus estancias laborales. Es importante seguir formándose para poder actualizar tus conocimientos, para poder progresar laboralmente y personalmente como podemos percibir en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “[...] Siempre es bueno no dejar de estudiar y de formarte e incluso cuando estés en un puesto de trabajo, siempre se puede aprender más. A la hora de mantener un puesto de trabajo, es importante saber más sobre la materia y hacer cursos o lo que sea. Soy partidario de la formación continua”.

4-M-P: “Los principales factores son: [...]el tener algún complemento a tu formación (tipo master) [...]”.

5-M-EP: “Creo que la formación es muy importante ya sea universitaria, [...] cursos de formación, etc. [...]”.

Queríamos conocer las perspectivas futuras de los entrevistados en los próximos dos o tres años sobre la empleabilidad como, por ejemplo, buscando trabajo, manteniendo sus trabajos y mejorando las condiciones laborales, realizando un máster, formándose en otros ámbitos o incluso marchándose al extranjero.

Una parte considerable de los entrevistados tienen pensado buscar empleo o estar empleados de aquí a dos o tres años, ya sea de sus estudios cursados como trabajos no relacionados con sus estudios para poder conseguir ayuda económica, sin embargo otros piensan que la situación laboral actual no va a permitir encontrar empleo de sus estudios cursados como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “Tengo la esperanza de estar empleado [...]”.

3-M-P: “Si te soy sincera, soy optimista y me veo trabajando, quizás no de pedagoga, porque es probable que no de pedagoga, pero me veo trabajando. Me veo dando clases o bien limpiando escaleras, vamos que me veo trabajando, porque siempre he dicho que a los treinta años yo, como si estoy agachada, arrodillada limpiando con un cepillito de diente, pero yo tengo que empezar a trabajar, porque, sino que futuro me espera, es que no voy a tener ni pensión, voy a tener que estar trabajando hasta los ochenta años”.

7-M-D: “En dos o tres años, espero haber terminado el máster y no llevarme mucho tiempo desempleada [...]”.

8-M-D: “Me gustaría pensar que voy a estar empleada, llevo dos años en paro [...]”.

11-M-D: “Pienso que, dentro de dos o tres años, mi sueño es estar trabajando ya que el año que viene termino la carrera [...]”. Y después de esto dedicarme a la banca, si no pudiera dedicarme a esto trabajaría mientras tanto en otra empresa o en otro lugar donde encontrara un empleo y me dé la economía suficiente para poder alcanzar mis objetivos”.

19-H-T: “Espero estar empleado y asentado en una empresa con unos valores y seguridad que las anteriores no han tenido. Además, estoy a la espera de una entrevista que hice para un medio digital y puede ser la puerta a quedarme. Sería para el ABC de Sevilla y la empresa anterior en la cual me he quedado desempleado estaba en Santa cruz de Tenerife”.

25-H-C: “Pues yo diría que, viendo la situación actual, tanto a nivel general como en el mercado de la comunicación, yo no me veo trabajando de aquí a tres o cuatro años, o al menos no en algo fijo, sino quizás esporádico, pero vamos veo pocas posibilidades [...]. No por decisión propia porque preferiría estar trabajando, pero la situación no para propicia como para encontrar algo relativamente estable de aquí a tres –cuatro años o incluso cinco [...]”.

Otros nos manifiestan que les gustaría mantener sus puestos de trabajo o mejorando las condiciones laborales. También, nos reflejan el miedo que tienen al cambiar de empleo y que las condiciones laborales no sean las adecuadas o el ambiente de trabajo no sea el más apropiado y el miedo a quedarse en un empleo que no tiene relación con sus estudios como podemos percibir en las siguientes afirmaciones:

16-H-T: “Supongo que seguiré trabajando en la misma empresa, hace poco tuve posibilidad de ascender, siempre he aspirado a más. Dentro de 3 años espero seguir trabajando y con mejores condiciones laborales. Lo que me da miedo hacer es dejar este trabajo para conseguir algo relacionado con mis estudios y que las condiciones sean inferiores al trabajo que tengo. Entonces, yo creo que ahora estaré más pendiente de eso ¿no?, porque si me llaman de algún sitio, lo primero que haré es preguntar las condiciones laborales. Porque si voy a estar trabajando más horas, y con un salario mínimo no me compensa nada, aunque sea algo relacionado con el turismo”.

24-H-PE: “[...] O también pienso que me voy a quedar en la misma empresa y me echaré a llorar, porque es el miedo de quedarme sin nada”.

Los graduados y estudiantes de la presente investigación hacen hincapié en la formación, tanto después de sus estudios como en la realización y búsqueda de sus empleos. Esa formación consiste en la realización de otra carrera universitaria, realización formación complementaria (cursos, talleres...) relacionados con sus ámbitos o realización de un máster. En este sentido, destacamos un porcentaje de participantes que no están de acuerdo con la realización de un Máster porque consideran que no les asegura un puesto de trabajo. Otros también quieren compaginar sus empleos que ya

tienen y su búsqueda de empleo con seguir formándose para mejorar profesionalmente y personalmente, como podemos observar en los siguientes testimonios:

1-M-PP: “Pues espero seguir trabajando, aprendiendo cosas nuevas y superándome como profesional. Pues realmente no lo tengo muy claro, lo que si espero y me gustaría es seguir trabajando en algo relacionado con mi formación, seguir formándome y seguir aprendiendo para que vaya creciendo mi perfil profesional”.

2-H-P: “[...] Realizando un máster no creo. Quizás siga formándome en idiomas porque es lo que realmente están solicitando las empresas actuales, ahora el máster es como tener una titulación, es decir, que no te asegura nada. Mira, una amiga mía ha estudiado lo mismo que yo, ha realizado un máster y nada está en mí misma situación desempleada y desesperada por buscar un empleo. El máster hoy día no te asegura un puesto de trabajo, por lo menos en Sevilla”.

4-M-P: “Espero seguir manteniendo mi puesto de trabajo y por el horario poder compatibilizarlo con el grado en magisterio de primaria que quiero iniciar el próximo curso”.

5-M-EP: “Aunque esté buscando empleo tanto en lo relacionado con mi titulación como que no esté relacionado, posiblemente siga formándome en idiomas, en cursos, algún que otro máster, etc. primero porque me gusta mucho formarme y segundo porque parece que todo lo que tengamos es poco porque cada día nos exigen más y más para encontrar un puesto de trabajo relacionado con lo que hemos estudiado”.

8-M-D: “[...] Si no estoy empleada seguiré formándome, no me queda otra. No realizaría máster, no entra en mis posibilidades realizar un máster, soy anti-máster y anti Bolonia. Me seguiré formando en otros ámbitos”.

10-M-D: “Buscando empleo, sin dejar de formarme”.

11-M-D: “[...] A continuación, quiero hacer un master en” economía bancaria” [...]

12-H-AD: “Pues...de momento...pretendo terminar la carrera y ahorrar para poder costearme el máster de desarrollo económico [...]”.

13-H-EC: “De momento, no lo tengo decidido al 100%, pero posiblemente me vea en algún máster basado en los mercados financieros o en la empresa [...]”.

14-M-EM: “Hombre, yo espero el año que viene estar trabajando y formándome también, pero a formarme solo sin tener trabajo no, porque es que no es viable,

porque mi padre se quiere jubilar, está fatal de las rodillas y lo que le queda a un autónomo en cuanto a pensión es mínima”.

15-H-EC: “Mmm...de aquí a los próximos dos o tres años...pues espero seguir formándome en un máster o en cualquier otra actividad extracadémica pero la verdad confío en que eso si pueda compaginarlo con un trabajo, sobre todo por el tema de emanciparme de la casa [...]. Espero seguir manteniendo mi formación, pero compaginándolo con algún empleo, quizás no de lo mío pero que me pueda mantener”.

17-M-T: “Pues mi trabajo actual me encanta y de hecho me gustaría quedarme. Tengo un contrato de seis meses y prorrogable a otros seis meses y bueno posteriormente sería hacerme indefinida. Así que bueno me gustaría estar en dos o tres años estar en el mismo puesto, pero claro siempre yo busco, aunque esté trabajando pues busco mejorar y si me hacen una oferta con mejores condiciones pues evidentemente me voy con los ojos cerrados. También estoy terminando un curso y quiero finalizarlo y si la verdad me aparece una oportunidad de lo que estoy cursando en este momento pues no lo descarto”.

18-H-T: “Pues quiero verme dominando bien al menos el inglés y mejorando el francés. También tengo en mente estudiar algún máster que me especialice dentro del campo que me interesa de la animación hotelera. También quiero estar siempre informado porque la información es poder y estar actualizado para no quedar fuera de las necesidades que se pidan cada momento”.

20-M-TF: “Pues de momento lo que quiero es terminar la carrera y posteriormente buscando trabajo, porque no quiero hacer máster, eso cuesta mucho dinero”.

21-M-C: “Yo creo que dentro de dos años, a donde al menos me gustaría verme, aparte de seguir estudiando y de seguir mejorando mis estudios y seguir ampliando horizontes en el sentido de la formación, verme dentro o adentrándome en el mundo audiovisual y a poder moverme con más tranquilidad y no tener que pensar que los audiovisuales es un hobby todavía, ya que tengo que seguir trabajando en otro trabajo que no me gusta para mantenerme económicamente y para vivir y que lo que realmente he estudiado se me convierta en mi hobby. Ahí es donde me gustaría verme trabajando en algo relacionado con mis estudios y a la vez formándome, ahora de aquí a que eso pase no lo sé (risas)”.

22-H-C: “Me veo buscando empleo a la vez que sigo formándome cada vez más porque no creo que sea bueno quedarse desactualizado en temas de audiovisuales para poder adentrarme el mundo laboral”.

23-M-C: “Mi objetivo es estudiar otra carrera, por eso estoy trabajando en el McDonald, para poder ahorrar y estudiar, entonces mi proyección de futuro, al menos a corto plazo es seguir preparándome y formándome. ¿Por qué otra carrera? Pues porque el mundo de la comunicación está muy parado en temas laborales y necesito reciclar mis estudios porque no hay trabajo actualmente”.

25-H-C: “[...] De hecho, me veo más bien formándome, quizás un doctorado, no lo sé, si no el doctorado haciendo cursos independientes o alguna producción independiente, colaborando y de más pero el tema de trabajo no lo veo a corto plazo, me veo formándome y esperando a que la situación mejore y la empleabilidad vuelva a su cauce o el empleo más bien dicho vuelva a la normalidad, pero eso más bien formándome que trabajando [...]. No sé, en general eso formándome diría yo”.

Algunos de los entrevistados optan por realizar oposiciones o tienen pensado hacerlas una vez finalizada sus carreras para poder optar a un puesto de trabajo estable como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

6-H-D: “Debería aprobar el año que viene la oposición, pero como desde la humildad es como siempre lo veo yo, puede que apruebe y este trabajando o puede que no me quede otra que seguir estudiando hasta aprobar”.

7-M-D: “[...] Quien sabe, igual me toca la lotería y puedo prepararme unas oposiciones (jajajaja)”.

9-M-D: “Pues me veo estudiando al máximo con las oposiciones y me veo muy agobiada”.

Y, por último, muchos de los participantes han declarado que su futuro laboral está fuera de España o de su ciudad, ya que es muy complicado encontrar empleos relacionados con sus estudios, como podemos ver en las siguientes afirmaciones:

7-M-D: “[...] Pero viendo la situación económica actual, supongo que incluso en otro país trabajando de cualquier cosa que no tiene relación con mi profesión [...]”.

24-H-PE: “[...] Me veo también fuera de España, ya sea en Ámsterdam de camarero o me voy a Sudamérica que hablamos el mismo idioma y tengo más posibilidades lingüísticas porque a mí me prepararon para trabajar en el

periodismo español porque el periodismo en inglés es muy diferente. Acabaré fuera de aquí [...]”.

Otro de los aspectos que queríamos indagar es las posibilidades que tienen los entrevistados de mejorar su inserción laboral para su futuro laboral. Los participantes han manifestado la importancia de la ampliación de conocimientos, formación en idiomas, realización de oposiciones, prácticas para ampliar currículum, mejorar las competencias sociales, emocionales y profesionales, adquisición de experiencia laboral y formación en otros ámbitos (carné de conducir) como podemos ver en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “Creo que puedo mejorar mis posibilidades de mejora de empleo, pues si sigo trabajando y ampliando mi experiencia profesional, si me sigo formando y actualizándome en los contenidos, en las nuevas herramientas de trabajo, nuevas tecnologías, perfeccionando los idiomas, y manteniendo y mejorar las diferentes actitudes y competencias que demanda el nuevo mercado y las que caracterizan a lo que llámanos empleabilidad. En general, ser una persona innovadora, que se adapte a las diferentes necesidades de la empresa y de la sociedad [...]. Ampliar mi currículum y conocer todos los sectores y así tener más claro cual me gusta más a la hora de trabajar”.

2-H-P: “Pues, yo ahora mi prioridad son los idiomas, de hecho, me he presentado al examen oficial para el b2 de inglés y espero aprobarlo, porque ahora sino tienes idiomas, no tienes nada [...]. A lo mejor una oposición u otra cosa me lo plantearía [...]”.

9-M-D: “Para empezar, ampliar mis conocimientos, porque tengo que admitir humildemente que no tengo ni idea de Derecho y eso a mí me crearía una seguridad para yo después ejercer cualquier tipo de puesto relacionado con la abogacía. Yo ahora mismo tengo una inseguridad muy grande porque no tengo suficientes conocimientos. Entonces sobre todo necesito ampliar y profundizar mis conocimientos. Además, me veo también mejorando mi nivel de idiomas porque cada vez se pide más nivel”.

11-M-D: “Teniendo un máster en algo específico de lo que he estudiado, ya que me diferenciaría del resto, formándome en más idiomas, trabajando un tiempo en el extranjero, ya que pienso que sería algo que haría que mi currículum aportara cosas diferentes al del resto”.

12-H-AD: “Si tuviese intención, con la globalización que se ciernen sobre todos lo principal son los idiomas, y rellenar de titulaciones el currículum, así, aunque seas un sociópata y/o un inútil puedes llegar a tener carguito”.

13-H-EC: “Pues, por ejemplo, dominar las habilidades sociales, dominar más idiomas aparte del inglés y, por último, complementar mis estudios con otros tipos de saber que sean útiles para mi futuro”.

14-M-EM: “Pues yo me tengo que poner con los idiomas, porque el inglés ahora es fundamental, de hecho, conozco a muchas personas que han tenido un puesto de trabajo gracias al idioma. Además, esas personas no tienen ni máster ni nada, sólo la carrera y tienen un alto nivel de inglés y que por eso básicamente lo han cogido. Vamos, insisto en que te lo piden en todas las ofertas de trabajo”.

15-H-EC: “Pues en primer lugar terminar la carrera, conseguir un título oficial de inglés, hacer un máster y supongo que meterme cuanto antes en el mundo laboral, en cualquier empresa para empezar a conseguir experiencia, que a día de hoy es lo que más se valora creo yo. Entonces la única forma que tengo para mejorar mis posibilidades de empleo sería precisamente encontrar un empleo”.

17-M-T: “En mi caso yo buscaría formarme en otro idioma y tener un tercer idioma. De hecho, estoy empezando a pensar en recibir clases de italiano, porque hay muchos clientes en el hotel que vienen de Italia y muchas veces los check-in y los check-out hay que hacerlos casi con gestos porque ellos apenas entienden inglés y siempre hay que hacerlo como se puede. Así que mirando hacia el futuro pues realizar un curso de italiano”.

21-M-C: “Ahora mismo necesitaría dos cosas para mejorar mis posibilidades de alcanzar un trabajo, por un lado, está el tema del inglés que es bastante importante, sobre todo por la zona en la que vivo porque tener tan cerca Gibraltar y demás, tener un nivel bajo de inglés, no es que me cierren las puertas en sí, pero sí que es verdad que tendría menos posibilidades para ciertos trabajos y, por otro lado, el tema del carné de conducir para poder moverme. Es bastante necesario para esta zona, entonces esas son las dos cosas que podría intentar mejorar. Por un lado, el inglés si puedo desde mi condición de desempleada porque tengo más tiempo libre pero claro, a nivel económico no. Y en el tema del carné de conducir es imposible porque no tengo el dinero para poder conseguirlo y una vez que lo consiga pues no tengo coche, o sea que también estaría por ahí el asunto mal [...]”.

23-M-C: “[...] Siempre puedes mejorar u obtener algo nuevo que no hayas realizado para mejorar tu perfil de trabajador. Evidentemente, ahora el idioma te da muchos puntos positivos, por ejemplo, el inglés como idioma principal y si ya dominas dos pues ya imagínate [...].Yo mejoraría mi idioma, el problema es que todo cuesta dinero, y para eso tengo que trabajar muy duro, no sólo para poder sacar la carrera que quiero hacer sino también para poder pagarme un título oficial de idiomas”.

25-H-C: “Pues acumulando experiencias mediante prácticas o mediante cursos, vamos lo que se dice hacer currículum porque bueno, a nivel de conocimientos creo que tengo un nivel bastante bueno y pienso que por esa parte no creo que sea un problema para la contratación, así que eso, yo me veo haciendo currículum, o sea que creo que eso es lo que haré, hacer currículum con concursos, con empleos temporales como un rollo prácticas y para eso, para ir acumulando mientras la cosa mejora”.

Dificultades

Los graduados y estudiantes también se encuentran obstáculos y dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral. Podemos diferenciar las dificultades externas y dificultades internas o personales.

Las dificultades externas son las que se refieren al mercado laboral, es decir, dificultades que se encuentran los graduados para insertarse en el mundo laboral, como, por ejemplo, las exigencias de formación por parte de las empresas tanto en idiomas como en otros conocimientos, la falta de experiencia laboral de los graduados, la insuficiente cantidad de ofertas de trabajo y la gran cantidad de personas optando por los mismos puestos. También, la edad de los graduados, es decir, las empresas prefieren contratar jóvenes recién licenciados que, a personas con más de 30 años, un gran porcentaje de desempleados, la competitividad para conseguir un empleo, las escasas plazas de oposiciones que ofertan y alta demanda de las mismas, las empresas ahora quieren jóvenes con poca formación para ofrecerles salarios bajos, realizar prácticas para conseguir experiencia laboral y, por último, el mundo del enchufismo. Todo esto lo podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

2-H-P: “Pues en primer lugar la experiencia, ahora te piden en todos los puestos de trabajo experiencia y hay muy pocas oportunidades y muy pocas ofertas de empleo. También el tema de la edad es importante, tengo 30 años y aún no he

trabajado como pedagogo, el miedo es si no encuentras trabajo ya, ¿cuándo lo vas a encontrar? porque una vez que pasas los 30 no te quieren contratar. Básicamente la pescadilla que se muerde la cola, se busca experiencia, pero si no has trabajado nunca de lo tuyo ¿cómo vas a tener experiencia? [...]”.

1-M-PP: “[...]Y de la parte externa con respecto al mercado laboral lo que también dificulta el encontrar empleo sobre todo para la gente joven, es que para conseguir un buen empleo siempre piden experiencia de bastante tiempo, y hay muchas personas que se les da la oportunidad de trabajar en este tipo de puestos de trabajo, solo por falta de experiencia, y por otro lado en muchas ocasiones tienes que empezar desde un puesto mucho más bajo a tus cualidades y formación, y esforzarte en demostrar lo que puedes aportar a la empresa para poder ir subiendo y cumpliendo tus expectativas, sin perder la motivación, algo que para todo el mundo no es fácil”.

3-M-P: “[...] En cuanto al mercado laboral, actualmente no hay mucho trabajo y hay mucha gente que está, creo yo, más preparada y también contratan a muchos recién titulados y yo hace ya años que terminé la carrera y no he tenido ni experiencia, ni oportunidades de adquirir experiencia, entonces es que no hay salida, es que no hay”.

7-M-D: “[...] Lo más definitorio es el mercado laboral en la actualidad. Además, mi carrera es una carrera común, solo en mi facultad se gradúan 600 personas cada año. Además, existe una sobre cualificación en el sector que para quien acaba de terminar la carrera es una condena al desempleo”.

9-M-D: “[...] A nivel intelectual por ejemplo necesito un nivel más alto de inglés y por supuesto la experiencia laboral, que la abogacía en la rama privada (te digo en la privada porque en la pública cada uno va por su cuenta) hay mucha competencia y muchísima experiencia y es como una empresa que se abre paso entre miles de empresas que llevan muchos años y fuertes. Entonces es complicado hacerte un nombre. Yo creo que con la formación que tenemos y los conocimientos que tenemos es un impedimento a la hora de abrirte paso y hacerte un nombre, porque claro de la abogacía no se puede vivir sino tienes una categoría, eso cuesta varios años, pero la universidad yo creo que no sirve de mucho”.

11-M-D: “Las dificultades que voy a tener que afrontar son muchas. En España hay mucha competencia, y para conseguir un trabajo tengo que ser mejor que

otros y actualmente hoy casi todos los puestos están ocupados para poder obtener uno de ellos, hay que ser mejor que nadie o tener algo que me diferencie del resto como bien puede ser el master que quiero hacer una vez que acabe mis estudios y ya a través de dicho master pues poder adentrarme en el mercado laboral al que quiero pertenecer o bien echando currículums una vez finalice el master o bien en las prácticas del master”.

12-H-AD: “Pues yo pienso que la experiencia es la principal porque cuando sales de la carrera no tienes ni idea de cómo desempeñar un puesto de trabajo, ya que tienes muy pocas prácticas durante la carrera. La segunda dificultad son los idiomas, no he tenido ni tiempo ni medios para conseguirlos aún y sé que no me van a dar el título hasta que no me saque un título de inglés. Pienso que han hecho un negocio con esto de los idiomas porque como son obligatorios ahora, pues económicamente cuestan mucho y todo el mundo no se puede permitir pagar 170 euros por un título que luego vas a tener que ir escalando peldaños con lo cual te hacen conseguir algo que es difícil y caro de obtener”.

14-M-EM: “Sobre todo, el inglés, cada día lo veo más [...]. Como yo en un futuro aspiro a trabajar en algo de lo que a mí me gusta que para eso he estudiado tanto pues considero que los idiomas son fundamentales. Fíjate, si yo ahora volviese atrás haría un grado de FP y lo que haría sería estudiar idiomas antes que, en formarme más en estudiar una carrera [...]. Los estudios están muy sobrevalorados y además hay una mafia impresionante, con el tema de los cursos, los másteres”.

15-H-EC: “[...] En cuanto a dificultades externas pues si nos ponemos a observar el mercado de trabajo...vamos justo mañana tengo un examen del mercado de trabajo en España, y no es muy esperanzador hacer un análisis del mercado de trabajo, entonces respecto a factores externos pues sí, creo que me va a costar bastante trabajo, aunque también creo que la demanda que pueda haber de economistas no es por la rama a la que yo quiero enfocarme, no quiero trabajar en banca, no quiero trabajar en una consultoría, ni en una asesoría de momento, pero está claro que si tengo pocas posibilidades de encontrar un trabajo y me ofrecen un trabajo así, pues al final seguramente acabaré pasando por el aro”.

17-M-T: “Sevilla es una ciudad pequeñita y con mucho turismo, pero al ser tan pequeñita parece un pueblo y bueno, los trabajos vienen casi siempre bajo mi

punto de vista elegidos a dedo y entonces es para el hermano, para el primo para el tío...entonces o tienes padrino o no encuentras un trabajo que te guste”.

18-H-T: “Las dificultades que encuentro son: la fuerte competencia que hay en nuestro sector y la gran preparación de mis compañeros, sobre todo en tema idiomas donde estoy más en desventaja. El mercado ofrece bastante trabajo, aunque al no estar bien remunerado condiciona un poco el decidirse a coger el trabajo, otro aspecto importante también es que el trabajo en la actividad turística muchas veces está fuera lo que puede provocar conflictos personales como abandonar familia y amigos, por ejemplo”.

20-M-TF: “[...] Dificultades externas, pues imagínate que llegue un nativo de otro país y le ofrezca mejor francés que el mío y lo escojan antes sin título, por ejemplo. Eso suele pasar actualmente, prefieren a personas con idiomas y que sean nativos”.

21-M-C: “[...] Dificultad externa pues principalmente la experiencia que te piden, ya que es la pescadilla que se muerde la cola, si no te da trabajo no puedes ganar experiencia, entonces es un poco absurdo el bucle en el que se encuentra el asunto. Además, también ocurre a veces que para mi carrera te piden a lo mejor que estés finalizándola o recién acabada y que tengas dos años de experiencia también y es imposible tener esa experiencia acabando la carrera y además si te están exigiendo experiencia como vas a tener la oportunidad de adquirirla. Entonces así no vas a encontrar trabajo nunca”

23-M-C: “En cuanto a externa, pues supongo que el perfil de trabajador en una empresa, se modifica prácticamente al día. Según las herramientas digitales o del tipo que sean que necesite una empresa para poder avanzar porque cada vez son más rápidas, es el perfil de empleado que busca dicha empresa, entonces si ahora se lleva lo de tener un Community Manager en la empresa pues contratarán a esos perfiles a reventar. Cuando la moda del Community Manager termine y sea la moda de otro perfil de trabajador estrella pues eso será lo que busquen. El futuro empleado tiene ir de un lado para otro y escuchando nuevas tendencias para ser lo que buscan, con lo cual es difícil ir siempre por delante de lo que la empresa requiere [...]”.

24-H-PE: “[...] Pienso que la edad, porque cuando era más joven no tenía experiencia, pero una vez que acabas la carrera y empiezo a hacer prácticas consecutivamente y piensas que estás preparado, porque llevo mucho tiempo

trabajando gratis en un medio de comunicación y haciendo esto y piensas ¡huy! Me estoy acercando a los 30, y es que el gobierno no ayuda en las empresas a los trabajadores de más de 30 años, el miedo es si no encuentras trabajo ya, cuando lo vas a encontrar porque una vez que pasas los 30 ya no hay trabajo y yo soy hombre, pero es que a una mujer lo tiene más complicado”.

Las dificultades internas o personales son las complicaciones que tiene el sujeto en su búsqueda de empleo, por ejemplo, trabajar en cualquier puesto de trabajo aunque no esté relacionado con sus estudios para conseguir ayuda económica, el miedo a no saber desempeñar las funciones del puesto de trabajo y baja autoestima, poseer una serie de competencias comunicativas, sociales y profesionales que permitan ejercer correctamente el trabajo que se va a desempeñar, tener disponibilidad para desplazarse a otra ciudad y adaptarse a ella, tener los conocimientos bien interiorizados y tener un buen dominio de idiomas, capacidad de superación ante las adversidades, el miedo al cambio de trabajo y por tanto a la equivocación, malas tomas de decisiones que afecten al entorno y puesto de trabajo, no disponer una economía suficiente para seguir formándose (máster, carné de conducir...), no tener un amplio abanico de oportunidades por tu perfil profesional o por tu especialización y aguantar con las condiciones laborales de la empresa, falta de orientación laboral en las universidades, como podemos ver en las siguientes afirmaciones:

1-M-PP: “[...] Además de toda la formación académica, tienes que poseer unas habilidades y actitudes específicas de cara al mercado laboral, algo que no viene acompañado de una titulación y que es interno de la persona. Por ejemplo, tienes que ser capaz de trabajar en equipo e individual, tienes que ser una persona que se adapte rápido a los cambios que se pueden dar en una empresa o en otro puesto de trabajo, en muchas ocasiones tienes que ser una persona multifuncional, es decir que puedas ir rotando entre diferentes puestos de trabajo y que aprendas rápido. Tienes que tener una mente más abierta a la movilidad y el desplazamiento, tienes que estar continuamente reciclándote en los conocimientos y en las nuevas tecnologías, tener una visión global, ser una persona resolutiva, tener unas actitudes creativas e innovadoras, etc [...].

3-M-P: “En cuanto a las dificultades personales son claras, es el miedo que tengo a no ser capaz, el miedo de que siempre pienso, no voy a poder, no valgo para esto y no soy capaz de hacer tal, eso es lo que a mí me ha impedido toda la vida el dar un paso más [...]”.

5-M-EP: “[...] Y en cuanto a las personales, no sé, estoy bastante dispuesta a trabajar de lo que sea, porque no pienso que por tener una titulación sea más que otro que no la tenga ni que un trabajo sea menos digno que otro”.

7-M-D: “Dificultades internas creo que no tengo ninguna, no me importaría vivir en otra ciudad o país siempre que encuentre un trabajo. Además, tampoco me puedo permitir ni quiero volver a casa de mis padres como una mantenida [...]”.

13-H-EC: “[...] Creo que influyen bastante las internas. Por ejemplo, tener una ética de trabajo desarrollada, no rendirse ni desanimarse a la hora de las dificultades, las circunstancias económicas y sociales... Todos los factores que influyen sobre la calidad de vida de una persona también creo que influyen a la hora de encontrar trabajo, incluso si se empieza con un trabajo que no se perciba como el ideal”.

16-H-T: “Pues a nivel personal me da miedo dejar mi trabajo seguro, ya que soy hijo, para ir a un sitio nuevo donde no tenga esta seguridad y me hagan contratos temporales. El problema está en que, si dejo mi trabajo por otro mejor y este último no sale bien, ¿qué hago? Es evidente, que el mercado laboral no ofrece alternativas [...]”.

21-M-C: “Mi principal dificultad interna es que no tengo el carné de conducir, entonces eso me cierra mucho las puertas, porque vivo en una mancomunidad y si ya de por sí mi ciudad tiene pocas ofertas de empleo, en las de alrededor sí que puede haber un poco más de movimiento, pero no puedo por el tema del carné de conducir, porque para mí me es imposible trasladarme con los autobuses [...]”.

23-M-C: “[...] En cuanto a interna, pues tu predisposición a entrar en una empresa, pues será si esas condiciones económicas o de horarios son las indicadas para tu vida. Y tú estás preparado para un trabajo que no sabes cómo es y no estás de acuerdo con las condiciones, pero tienes que apegarte con él. Si en la carrera no te han preparado para llevar a cabo ese perfil puede ser una gran dificultad”.

24-H-PE: “Ahora nada más salir de la carrera te piden que realices un máster que te asegure un puesto de trabajo, yo no tengo 5000€ para pagarme un máster, porque sería irme a Madrid o Barcelona, pagarme un máster, porque yo los que encuentro aquí en Sevilla no me parecen bueno y yo no tengo dinero para

mantenerme ni en Madrid ni en Barcelona ni en ningún lado, por no hablar de los 5000€ que no tengo. La economía es el mayor factor en mi caso [...]”.

25-H-C: “[...] En mi caso personal se da las circunstancias de que mi perfil es más específico, entonces, si yo quisiera ser realizador de televisión, se da el caso de que por cada realizador sólo necesita un programa y sin embargo necesitas quince o veinte empleados de otros tipos de puestos, por ejemplo, cinco cámaras o diez cámaras tirando a mucho, dos productores, dos regidores y realizador solo uno, o sea que en ese sentido mis oportunidades si quiero llegar al trabajo que me gustaría hacer son de una de cada veinte o de cada quince, aunque sí que es cierto que no me importaría hacer cualquier otro tipo de trabajo pero si yo hiciera el trabajo que yo quisiera o que yo querría más bien dicho, tendría una oportunidad dentro de los veinte o treinta puestos posibles que necesita un programa”.

Para finalizar, en esta investigación se recogen las voces de los entrevistados sobre las dificultades y complicaciones que se van a encontrar con respecto al mercado laboral y que por tanto les afectarán notablemente en un futuro, por ejemplo, empleos con salarios y cualificaciones aceptables, los horarios muy limitados, la estabilidad laboral, la situación política actual, la crisis económica, el tener que emigrar al extranjero por falta de empleos como podemos observar en las siguientes unidades hermenéuticas:

1-M-PP: “[...] Espero que en un futuro esta situación cambie y puedan mejorarse las condiciones laborales para los jóvenes y puedan conseguir ser independientes económicas y tener la oportunidad de crecer como profesionales, y obtener las condiciones correspondientes a su formación”.

8-M-D: “Afectar te afectan actualmente y en un futuro [...]. Cuando consiga un empleo mi salario va a rondar los quinientos o seiscientos euros, ese va a ser el sueldo que ganaremos en un futuro en cualquier puesto de trabajo. Nos afecta plenamente, porque echaremos más horas de las que nos corresponden y el salario será miserable [...]. Vas a echar más horas de las que te dice el contrato y te van a pagar exactamente lo mismo, las horas extras ya es un mito, eso ya ha desaparecido. Y trabajas en días festivos, en días de huelgas general...ya no se tienen en cuenta tus derechos y se benefician de la crisis y de la necesidad”.

9-M-D: “[...] Yo si apruebo las oposiciones los salarios no suelen ser bajos, sino que suelen ser razonables. Como conclusión tengo que decir que hay demasiada

gente que estudia una carrera ahora y mucha competencia y si juntamos eso con la crisis económica tenemos que nuestra generación está perdida. Eso es una desmotivación muy grande para la gente que estudia o la gente que va a estudiar”.

10-M-D: “Con poca ilusión, porque el trabajo de un becario y sus labores a realizar es igual en muchas ocasiones o mayor que cualquier empleado de la misma, pero la parte económica es mucho menor; con lo cual incrementa tu desilusión”.

11-M-D: “[...] En mi opinión, creo que tendré bastantes dificultades para encontrar trabajo, ya que España se encuentra en crisis y todo ello hace que el encontrar trabajo sea mucho más complicado [...]. Todo esto hace que muchos de nosotros veamos como única salida el irnos fuera a trabajar y entre ellas, me incluyo”.

13-H-EC: “Realmente, me encontraría, en un principio, bajo esta cuestión: a la hora de encontrar un primer trabajo, siempre cuesta encontrar buenos trabajos (en relación con otros de la misma condición). Como primer paso para independizarme, no sería un mal movimiento (siempre y cuando pueda vivir bajo un presupuesto decente para vivir), pero no se trata de una situación ideal a largo plazo. Yo creo que la clave es seguir dándolo todo para seguir hacia delante y mejorar tus condiciones”.

14-M-EM: “Mira, yo no voy a vivir como han vivido mis padres, y eso es una cosa que nos tenemos que mentalizar todos, es decir, ese ritmo de vida que tenían eso ya no va a existir, ese estado del bienestar eso no va a existir. Nosotros vamos a vivir de una manera diferente, en el sentido de que hasta yo me cuestiono si voy a tener vivienda propia o vivir toda mi vida de alquiler. Yo jamás tendré una vivienda, tendría que cambiar mucho la situación política. Mis expectativas son muy bajas, pero es que es lo que hay. A lo mejor las siguientes generaciones que vengan lo tienen de otra manera, pero nosotros no. Vamos creo que un futuro hará un documental sobre la generación perdida porque hay mucho desempleo. Hay mucha gente que no va a tener un puesto de trabajo en lo suyo jamás, yo eso es lo que creo [...]. Bueno dentro de lo que cabe, espero que dentro de muchos años esto cambie, porque la economía es así, tiene muchos altibajos, y son periodos que hay que pasar, pero que nosotros no vamos a vivir eso. Como nuestros padres están viviendo no vamos a vivir nosotros, yo pese a

todo me considero que no me ha faltado de nada gracias a mis padres. Pero mi futuro yo sola, lo veo turbio, porque tengo veintinueve años, soy mujer y tengo mucho miedo”.

15-H-EC: “[...] Si me va a afectar, de hecho, me afectará bastante, creo que como no cambie el sistema relativamente de aquí a dos o tres años pues esa será mi situación [...]”. Así que yo me imagino un poco así, teniendo que aceptar cualquier empleo por muy precario que sea y confiar en que en algún momento cambie la situación o que tenga un golpe de suerte y encuentre un trabajo más o menos estable que me permita desarrollarme de otra manera”.

22-H-C: “[...] No nos contratan o si nos contratan no nos quieren pagar y esto lo único que va a hacer es que el día de mañana no podamos dedicarnos a lo que queramos porque necesitamos cierto dinero para sobrevivir, motivación y poder seguir creciendo como persona mediante la formación o lo que sea necesario”.

23-M-C: “[...] Lo que tenemos que hacer es esperar a que pase la tormenta, como si se tratase de una situación climatológica que tú no puedes modificar y sin embargo, si te toca puedes sufrir ese periodo económico desfavorable o la llamada crisis. Donde más castigada se ve es en las condiciones laborales, pagan menos, hay menos seguros, hay más despidos y te encuentras en una situación inestable y que vas a agarrarte a lo primero que te venga sea mejor o peor como situación económica. Es injusto que, si tú no eres la responsable de la situación económica que estamos viviendo, porqué lo tienes que sufrir tú. Es bastante injusto”.

25-H-C: “[...] Lo de la precariedad puede influir y mucho, de hecho, habrá personas que se planteen incluso no trabajar porque para no mejorar su situación o incluso empeorarla porque además para no llegar a fin de mes...pues habrá gente que se plantee q no merece la pena trabajar y emplear tiempo de su ocio o de otras cuestiones como cursos y formación para realmente lo que va a llegar a cobrar o lo que está cobrando o incluso las expectativas, porque muchas veces son empleo de un mes o incluso de semanas que ni siquiera merece la pena aventurarse con todo el desbarajuste que es y te produce ¿no? Pero vamos que no digo que sea mi caso, yo tengo mejores expectativas y en cualquier caso trataría de trabajar, aunque al terminar mi contrato prácticamente me quedase como estoy, pero me da la impresión de que muchas personas podrían llegar a pensar eso, que, para trabajar en esas condiciones, realmente no les interesa”.

Capítulo 5. Discusión y conclusiones de la investigación

Los resultados de las entrevistas realizadas han mostrado que los sujetos entrevistados comparten experiencias y perspectivas, preocupándoles cuestiones relacionadas con la empleabilidad, el mercado laboral y la situación económica actual. Estas preocupaciones se vinculan tanto con el proceso formativo vivido durante su etapa universitaria como con la etapa vital de cada entrevistado una vez finalizada la misma.

5.1. La familia

Podemos destacar que la familia constituye un pilar muy importante para la educación y el aprendizaje de los estudiantes y graduados no tradicionales. Los participantes de las entrevistas realizadas tienen un perfil no tradicional como son los estudiantes de primera generación, en otras palabras, nos referimos a estudiantes y graduados cuyos padres no cuentan con estudios superiores finalizados como podemos observar en investigaciones previas como la de Corchuelo-Fernández et al., (2019). Debido a esto, los estudiantes y graduados señalan que sus padres relacionan el tener una formación superior con un futuro profesional mejor, lo que conlleva desde la perspectiva de estos un futuro marcado por una mayor estabilidad y con mejores condiciones económicas.

En este sentido, en cuanto a cuestiones referidas al ámbito educativo, podemos considerar que el apoyo familiar efectivo es percibido como un apoyo fundamental por los estudiantes y graduados. En esta investigación los estudiantes y graduados no tradicionales destacan que sus familias les han motivado y apoyado, transmitiéndoles el valor de la responsabilidad y el esfuerzo. También señalan que les han ayudado, tanto económicamente como académicamente, en la medida de lo posible durante las distintas etapas formativas por las que han pasado. Se ha comprobado que el apoyo que reciben tiene tanto un carácter emocional, muestras de aliento y positividad, como un carácter informativo, es decir, asesoramiento, orientación y sugerencias.

Este apoyo también contempla desventajas, específicamente por la presión que las expectativas generadas por sus familias, en concreto por los padres que no han cursado o no han finalizado estudios universitarios, ponen sobre ellos, lo que se ha confirmado a través de otros estudios como el realizado por Besa-Gutiérrez y Gil-Flores (2019).

En cuanto al ámbito laboral podemos señalar que las familias de los entrevistados, en general, cuentan con un perfil tradicional, en las que el padre trabaja y la madre se dedica a las tareas del hogar y/o compagina estas tareas con actividades laborales remuneradas pero sin contrato laboral, donde destaca el ámbito de la limpieza, lo que se traduce en un perfil de familias con bajos ingresos económicos.

El que solo entre una sueldo en el hogar hace que el apoyo económico familiar sea bastante limitado. A pesar de esta limitación las familias hacen un enorme esfuerzo económico para asegurar el futuro educativo de sus hijos e hijas. En muchos de estos casos la ayuda parte de otros familiares que no son los padres, como pueden ser los abuelos o los tíos. Es interesante destacar, que en algunos de los casos, son los propios estudiantes los que para poder realizar sus estudios han tenido que compaginarlos con trabajos temporales, ya que han tenido que ayudar a sus familias económicamente.

Por lo que respecta a la situación económica, podemos señalar que la crisis económica que se está viviendo en los últimos años en España ha impactado fuertemente en el empleo en general, y en el empleo juvenil en particular, lo que ha dificultado que este perfil de alumnado encuentre trabajos con buenas condiciones laborales que les permita continuar sus estudios y ayudar económicamente a sus familias al mismo tiempo. Las narraciones han mostrado que la crisis económica ha estado muy presente en las familias. Se han observado grandes dificultades económicas familiares derivadas de situaciones de despido, desempleo, bajos salarios, contextos de precariedad, “contratos basura” y contratos con condiciones temporales o de tiempo parcial, encontrando casos donde la economía familiar se ha sustentado en indemnizaciones por enfermedad, pensiones de jubilación o manutención por alimentos. Pero, no sólo estas dificultades económicas han afectado a las familias, sino que también han repercutido en los propios estudiantes y graduados de este estudio. Los efectos han sido que económicamente sus familiares no han podido ofrecerle mucha ayuda, y la mayoría de ellos han recurrido a las becas y ayudas del Estado para poder continuar con sus estudios.

5.2. Trayectoria académica

En relación a la experiencia académica, se aprecian diferencias y similitudes entre las etapas vividas previas a los estudios superiores y las vividas durante los estudios

superiores. En las narraciones se destaca una difícil transición entre las etapas educativas debido al aumento brusco en el nivel de exigencia pautado en tres momentos clave: 1) Entre la Educación Primaria y la Educación Secundaria; 2) Entre 4º de ESO y 1º de Bachillerato; y 3) Entre 2º de Bachillerato y Estudios Universitarios. Por otro lado, una cuestión relevante es la diversidad de implicación que demuestra el profesorado en las distintas etapas desarrollando estrategias metodológicas que no siempre son afines al alumnado y/o en ocasiones pueden potenciar o frenar el desarrollo académico de éstos.

En cuanto a las asignaturas podemos ver también ciertas similitudes entre las cursadas en las etapas de Educación Secundaria y Bachillerato, así como las cursadas durante la etapa universidad. Se destaca la perspectiva de los entrevistados sobre asignaturas mal planteadas, contenidos incompletos, el abuso de metodologías tradicionales (memorística) y la poca incorporación de metodologías creativas-participativas, la deficiente preparación por parte del profesorado y el desarrollo complejo de las sesiones de trabajo.

En el análisis realizado se detecta que una de las grandes diferencias entre el instituto y la universidad se encuentra en las asignaturas prácticas. En los institutos se imparten más asignaturas teóricas, dejando a un lado la práctica como sistema de aprendizaje. Sin embargo, en la universidad están las prácticas propias de las asignaturas que se encuentran planificadas dentro del contenido curricular de las mismas. Por otro lado, se cuenta con las prácticas externas que se realizan en centros y empresas que cuentan con convenio con la universidad para acoger a estudiantes en formación.

La relación con los compañeros es algo que ha estado muy presente a lo largo de las entrevistas realizadas. Se observa que la etapa de la Educación Primaria ha sido muy positiva para los entrevistados debido al alto vínculo con los compañeros de clase, pero esa vinculación se complejiza en la etapa de la Educación Secundaria. Se trata de una transición donde se dispersan los grupos de amigos en diferentes centros, y en los casos de coincidencia de centro se disgregan en distintas aulas, por lo que dicha atomización perjudica a las relaciones sociales generadas en la etapa educativa anterior. Por otro lado, la relación con los compañeros en la universidad ha tenido una vertiente positiva, destacando la ayuda mutua y el trabajo en equipo, pero también otra vertiente negativa destacando la competitividad entre ellos y las posiciones sociales. Sin embargo, en las relaciones profesor-alumno y alumno-profesor ha habido cierta coincidencia entre las etapas secundaria, bachillerato y universidad. Se manifiestan relaciones positivas a tal

efecto, pero las más frecuentes son las relaciones negativas que los entrevistados aluden en relación a la falta de motivación por parte de los docentes y por el sistema de impartir sus materias con una aparente despreocupación por el alumnado tal y como han expresado en las narrativas analizadas (Corchuelo-Fernández et al., 2019).

5.3. Empleabilidad y desarrollo profesional

De acuerdo con la opinión de Suárez Lantarón (2020) y que coincide con las obtenidas en este estudio, algunas de las definiciones de empleabilidad hacen referencia a tres cuestiones:

1. Ajuste entre la formación recibida y la requerida,
2. Inserción profesional y condiciones de trabajo,
3. Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

La experiencia de los estudiantes y graduados no tradicionales sobre la empleabilidad durante sus etapas previas al acceso a los estudios superiores no ha sido satisfactoria. Podemos destacar que no se ha contemplado el concepto de empleabilidad ni en la etapa de Educación Secundaria ni en la etapa de Bachillerato. Se ha visto en los resultados que las etapas previas a la universidad se centran en la superación de las asignaturas de los itinerarios correspondientes (ciencias y letras) y en la adquisición de valores fundamentales como la tolerancia a las diferencias o la solidaridad.

Los participantes indican que echan en falta información sobre las salidas profesionales que las diferentes carreras universitarias ofrecen, así como sobre los perfiles profesionales a los cuáles pueden optar una vez finalizadas sus carreras. Una de las sugerencias que han puesto de manifiesto se centra en las tareas de los orientadores de centro, siendo de gran relevancia que estos profesionales se encarguen de dar información sobre la empleabilidad que se ofrece desde los diversos estudios existentes actualmente. Esto serviría para ayudar a tener una perspectiva futura más clara, teniendo una opción más realista en la que poder decidir entre el acceso a una formación profesional o universitaria, ya que los entrevistados destacan sentirse perdidos y confusos sobre este tema a la hora de elegir (Romero-Rodríguez et al., 2019).

En cuanto al ámbito universitario, los entrevistados manifiestan que en los estudios superiores que han cursado se carece de un concepto de empleabilidad más allá de las competencias integradas en los planes de estudio, quedando para el alumnado una representación marginal de los yacimientos de empleo u oportunidades laborales

que se encuentran en el ámbito profesional real. Es decir, echan en falta información sobre las salidas profesionales y el perfil profesional de la titulación cursada o que están cursando.

Muchos de los graduados en este estudio han expresado su alto descontento con los estudios universitarios, manifestando que los contenidos son excesivamente teóricos, sin una estructura bien definida y poco útiles para un futuro puesto de trabajo, y reclamando una mayor atención de los contenidos prácticos en cursos y asignaturas relacionadas con la empleabilidad. Podemos encontrar otros estudios que ponen de relevancia que existe un claro desajuste entre la formación teórica impartida por la universidad y la práctica, normalmente específica de cada empresa (Delors et al., 1996; Freire et.al, 2013; Bartual y Turmo, 2016).

Estos estudios proponen que la universidad debe mejorar aspectos como la orientación profesional, que en los planes de estudios se contemple de forma más fehaciente la actividad profesional y asegurarse que los empresarios ofrezcan buenas prácticas que doten a los estudiantes de competencias profesionales para que posteriormente se sientan preparados para el mundo laboral (Delors et al., 1996; Freire et.al, 2013; Bartual y Turmo, 2016).

También insisten en que la universidad debería mejorar otras como, el trabajo autónomo, o aplicación de conocimientos teóricos a la práctica (Alcañiz et. al., 2014). Además, la adquisición de competencias en idiomas es otro factor importante reseñado por lo estudiantes, y consideran que la implantación de diversos idiomas como asignaturas obligatorias dentro de los planes de estudios de la universidad, mejoraría notablemente su cualificación profesional, y por tanto el desempeño de las actividades profesionales en el entorno empresarial (Martín-González, 2015). Podemos afirmar que la opinión en los entrevistados es que el grado de obtención de las competencias generales del título se alcanza de forma óptima, frente a aquellas que son específicas del perfil profesional que se adquieren de forma deficiente o parcial. Por ello, exponen la necesidad de priorizar las prácticas externas y contar con profesorado formado e implicado en generar entornos de aprendizaje que potencien la adquisición de las competencias propias del perfil profesional.

En relación con lo anterior podemos señalar que el único contacto con el ámbito laboral son las prácticas externas. Existen investigaciones previas en la que los estudiantes y graduados se muestran insatisfechos con el sistema de gestión de prácticas correspondientes a sus titulaciones, y plantean la posibilidad de implementar sistemas

que mejoren la transparencia de la información relativa a las prácticas (Campelo y Robles, 2015).

En esta línea, demandan un aumento de las prácticas en empresa, de forma que la identidad profesional pueda construirse de forma contundente durante los años de formación, así como la presencia de asignaturas relacionadas con la empleabilidad. Sin embargo, la universidad no puede atender a esta demanda ya que no cuenta con los recursos necesarios para poder atenderlas debido a la complejidad que estas cuestiones conlleva.

Una de las formas en que las universidades pueden apoyar a los estudiantes que se encuentran en la transición hacia el empleo, una vez graduados, es a través de los programas dirigidos a la adquisición de experiencia laboral o prácticas externas, aunque esto por sí solo no es suficiente, es decir, los graduados tienen que emplear una serie de estrategias o técnicas de búsqueda de empleo para poder mejorar su empleabilidad. En este sentido, la universidad puede trabajar en estas mejoras ofreciendo algunos servicios de empleo como: información, orientación y guía en la construcción de su itinerario formativo; formación para la búsqueda de empleo, afrontamiento de entrevistas laborales (Suárez-Lantarón, 2020). Los participantes en el estudio perciben que las instituciones superiores no facilitan a los estudiantes información sobre estas estrategias. La mayoría de los graduados entrevistados en esta investigación, nos relatan que han llevado a cabo la estrategia de entregar su currículum vitae a las empresas y actualizarlo constantemente, pero creen que eso no es un método efectivo hoy día con la crisis económica aún instaurada en nuestro país, ya que las empresas exigen cada vez más 1) experiencia laboral, 2) formación en idiomas y 3) una serie de habilidades y competencias profesionales.

Podemos decir, que los graduados entrevistados en este estudio expresan un deseo casi unánime con respecto a la renovación de los planes de estudios, proponiendo perfeccionar el sistema de prácticas externas y afianzando la idea de la importancia de que las prácticas tengan representatividad en los planes de estudios. Igualmente queda patente la necesidad del compromiso de la universidad por garantizar la calidad de las prácticas orientadas en consecuencia al perfil profesional requerido, cuidando y vigilando los estándares que permitan la consecución de unas prácticas orientadas al desarrollo de las competencias recogidas en los planes de estudios y que siempre deben orientarse a la finalidad de la práctica laboral (Zabalza, 2016).

Las carencias expresadas en las prácticas por los entrevistados muestran una preocupación por la sensación de falta de preparación para ejercer las funciones profesionales debido a que consideran que cuentan con una insuficiente formación práctica en el ámbito de la empleabilidad. En este sentido, la formación práctica es una gran oportunidad para que los estudiantes establezcan su primer vínculo con el mercado laboral y, además, mejorar sus competencias profesionales.

No obstante, tras el análisis de los resultados, comprendemos que existe un desajuste entre la ejecución de los programas de prácticas y las funciones que desempeñan los estudiantes dentro de las empresas. Cada universidad tiene incorporado un programa de prácticas externas regido por una normativa cuyo objetivo principal es formar a los estudiantes en determinadas habilidades y destrezas que les permitan abordar los problemas de gestión propios de su competencia y adaptar esa formación a las demandas del mercado laboral (Vendrell y Tena, 2011). Y es que, como señalan Prieto-Serrano et al., (2017, p. 124), “las prácticas externas en la enseñanza universitaria promueve la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, lo que mejora la formación de los estudiantes y les proporciona el conocimiento y entorno laboral de las competencias que desarrollarán en el futuro”.

Además, conviene destacar que la universidad no solo debe proporcionar una formación específica, sino ayudar a los estudiantes a despertar la ilusión por aprender, de manera que puedan adaptarse constantemente a las nuevas necesidades y situaciones del mundo laboral (Alcañiz, et. al., 2014). Según las perspectivas de los entrevistados, sería importante incorporar en la normativa de prácticas una supervisión exhaustiva de las prácticas externas que desarrollan los estudiantes para verificar si realmente cumplen con sus objetivos e insisten en que la universidad y las empresas deben tener una máxima colaboración para que los estudiantes apliquen los conocimientos teóricos a las prácticas y que a su vez esas estancias puedan considerarse una experiencia laboral para los estudiantes como podemos observar en algunas investigaciones de autores como (Belmonte et. al., 2022; Zabalza, 2016).

Teniendo en cuenta el elevado número de alumnos graduados y titulados en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, resulta fundamental adquirir nuevos conocimientos y perspectivas sobre la empleabilidad de estos graduados universitarios, para facilitar su inserción laboral y social, y especialmente de grupos no tradicionales, a través del desarrollo de nuevas políticas educativas que favorezcan los itinerarios de estos estudiantes y titulados con perfiles desventajados. Así pues, tras obtener los datos

de las entrevistas podemos manifestar que existe un deseo casi unánime con respecto a la renovación de los planes de estudios, proponiendo incorporar asignaturas relacionadas con la empleabilidad, ofrecer más información sobre la empleabilidad y las diferentes opciones sobre futuros empleos que pueden optar los estudiantes una vez finalizados sus estudios, perfeccionar el sistema de prácticas externas, potenciar la presencia en los planes de estudios y mejorar la formación en competencias, no solo genéricas sino en competencias profesionales y laborales.

Además, también los participantes proponen que las facultades, otras entidades y empresas ofrezcan más cursos relacionados con la empleabilidad, como por ejemplo cursos de competencias profesionales, cursos de cómo gestionar currículums, realización y ensayos de entrevistas, de búsqueda de empleo y salidas profesionales. Toda la inversión institucional en esta línea se orienta a la prospectiva profesional de los futuros graduados favoreciendo la inserción laboral.

Por último, podemos decir que debido a la crisis económica que hemos mencionado anteriormente, existe una gran preocupación por la transición de la universidad al mercado laboral. Los empleos son muy precarios, hay un exceso de contratos basura y temporales, pero pese a los esfuerzos y progresos para reducir la deuda económica y generación de nuevos empleos, España aún presenta un alto porcentaje de personas desempleadas (Comisión Europea, 2019). Además, el aumento de la tasa de desempleo juvenil, promueve miradas críticas dirigidas a las instituciones universitarias, que son calificadas paradójicamente como fábrica de empleados y/o de parados coincidiendo con los resultados obtenidos por Lantarón (2014).

Esto conlleva que los graduados encuentren inmensas dificultades para encontrar un empleo acorde a sus estudios cursados, pero cuando encuentran son empleos temporales, con bajos ingresos y con malas condiciones laborales. La contratación temporal no es lo único que puede dar lugar a la precariedad. Existen otras situaciones de precariedad, como: trabajo a tiempo parcial, trabajo no deseado, trabajo irregular, falsos autónomos, trabajo estacional o estival, trabajo a través de empresas de trabajo temporal, trabajo subcontratado y trabajo desplazado en el marco de algún programa de trabajadores invitados. A ellas se le puede sumar la situación de falsos becarios como podemos observar en trabajos destacados como los de Serrano y Lahera (2018).

5.4. Proyección educativa y empleabilidad

Autores como Izquierdo et al. (2016), manifiestan que los universitarios podrían llegar a ser un colectivo vulnerable e incluso se aproximarían a la exclusión social por las dificultades que presentan en la búsqueda de empleo. En este sentido, hemos recapitulado en esta investigación y conocido profundamente a los graduados universitarios de la rama de ciencias sociales y jurídicas y que pertenecen a un perfil “no tradicional”; es decir, a estudiantes de primera generación cuyos padres no poseen estudios universitarios y con bajos ingresos económicos (González-Monteagudo, 2010). Estos estudiantes y graduados apuntan que las ramas de ciencias y tecnológicas tienen muchas posibilidades de encontrar un empleo en un futuro inmediato que los estudiantes y graduados de la rama de ciencias sociales y jurídicas o humanidades. Creen que es debido a la oferta de demanda de empleo como son puestos relacionados con la ingeniería, la sanidad y la investigación. Otros puestos relacionados con la rama de ciencias sociales y jurídicas o humanidades sólo se acceden a través de oposiciones.

En el presente estudio hemos encontrado muchos factores que dificultan el acceso al mercado laboral de estos graduados no tradicionales y esto hace que se encuentren en un contexto de desigualdad social. A parte de la economía, les afecta la adquisición de idiomas, ya que se necesita acreditar un título de idiomas y económicamente cuesta muy caro y necesitarían ayuda económica. Actualmente, los empleadores requieren un alto nivel en lenguas extranjeras y existen algunos estudios en el que manifiestan que están insatisfechos con la escasa formación y adquisición con respecto a estos conocimientos (Ramos, 2017).

Por otro lado, las empresas valoran mucho las estancias en el extranjero ya sean formativas o laborales, piensan que es un elemento que promueve a la empleabilidad, ya que se considera que la movilidad favorecería al desarrollo de algunas competencias específicas valoradas positivamente por los empleadores (Bilecen y Van Mol, 2017). Pero, el marcharse al extranjero es algo que también les preocupa a los graduados no tradicionales de este estudio, la movilidad es lo que está presente en la actualidad, pero económicamente muchos de ellos no se lo pueden permitir.

Otros estudios como es el del informe FOESSA (2019), apuntan a que 1 de cada 4 personas en edad activa en España se encuentra en exclusión del mercado laboral. Es decir, la edad es un factor que dificulta a algunos graduados de esta investigación. Los graduados no tradicionales nos manifiestan que muchas empresas no contratan a

mayores de treinta años y sobre todo a mujeres de treinta años debido a una futura maternidad y eso supone una pérdida para las empresas. Por otro lado, estudios como el de Santamaría y Orteu-Guiu (2020), consideran que la empleabilidad debe situar a las personas en las empresas de forma equitativa, con los mismos beneficios económicos, sociales, etc., y eliminar la discriminación laboral. En este sentido, aún existe muchas desigualdades de género en el mundo laboral, ya que las mujeres siguen siendo el factor más débil en el mercado laboral, llegando hasta tal punto de ser discriminadas. Esto lo podemos comprobar tanto en el salario como en la contratación de un empleo.

Actualmente muchos empleadores buscan a graduados no sólo con un título universitario, sino que estén dotados de otros factores como es la experiencia laboral. Pero según la mayoría de los graduados no tradicionales de este estudio manifiestan que no han adquirido o no han tenido suficiente experiencia laboral una vez finalizados sus estudios debido a que las empresas ofrecen escasas oportunidades a los graduados no tradicionales cuando finalizan sus carreras recientemente. Podemos afirmar que la experiencia laboral tanto previa como tras adquirir el título universitario influye en obtener puestos de trabajos cuando los estudiantes finalizan los estudios (Solé-Moro et al., 2018).

Por último, en cuanto a la visión de un futuro próximo con respecto a la empleabilidad de nuestros entrevistados, tiene un aspecto negativo, pero también positivo. En cuanto aspecto positivo, la mayoría de ellos optan por una formación continua (máster, cursos, oposiciones) para mejorar sus competencias profesionales y poder optar a un empleo o incluso mejorando su formación para trabajar en el extranjero. En cuanto aspecto negativo, piensan que la situación económica debe mejorar y que debe haber un cambio en la política actual con respecto al empleo para que puedan optar a más y con mejores condiciones, no solo acceder a empleos precarios y sin relación con los estudios cursados. Por tanto, se observa en las narraciones que existe un deterioro de los niveles de calidad de empleo coincidiendo con las conclusiones a las que han llegado otros investigadores (Merino et al., 2012).

Referencias

- Abbate, J. (2008). Admisión, apoyo y retención de estudiantes no tradicionales en carreras universitarias. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(3).
- Abellán-López, M.A. (2013). Reflexiones sobre el mercado de trabajo español en el contexto de Europa 2020. *Revista 3Ciencias*, 12.
- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del-Rosal, M. P., y Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2018). Overeducation of young workers in Spain: How much does the first job matter? *Social Indicators Research*, 138(1), 109-139.
- Alba, S. (2011). Jóvenes sublevados contra la juventud. *Juventud sin futuro* (pp.7-12). Icaria.
- Albert-Verdú, C., Toharia, L., y Davia, M. A. (2008). To find or not not to find a first “significant” job. *Revista de Economía Aplicada*, 46 (XVI), 37-59.
- Albert-Verdú, C., Davia, M. A., y Legazpe, N. (2018). Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles. *Cuadernos Económicos de ICE*, 95, 189–208. <https://doi.org/10.32796/cice.2018.95.6647>
- Alcañiz, M., Claveria, O., y Riera, C. (2014). Competencias en educación superior desde tres perspectivas diferentes: estudiantes, empleadores y académicos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 66(2), 2-19.
- Alonso, L. E., Fernández, C. J., y Nyssen, J. M (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. ANECA. http://www.aneca.es/content/download/10356/115906/file/publi_competencias_090303.pdf
- Alva, K., Escot, L., y Fernández, J.A. (2022). Efectos de las políticas pasivas de empleo sobre el esfuerzo en la búsqueda de empleo y los salarios de aceptación. *International Review of Economic Policy*, 4(1), 81-98.
- Álvarez, M., Bisquerra, R., Espín, J., y Rodríguez, S. (2007). *Función tutorial en la Universidad*. EOS.
- Alves, F., Gonçalves, P., y Almeida, L. S. (2012). Acesso e sucesso no ensino superior: Inventariando as expectativas dos estudantes. *Revista Galego-portuguesa de*

Psicología e Educación, 20(1), 121-131.

Aneca (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. ANECA.

Ariño, A., Llopis, R., y Soler, I. (2012). *Desigualdad y Universidad. La encuesta de condiciones de vida y de participación de los estudiantes universitarios en España*. ECOVIPEU. *Campus Vivendi*. Observatorio de la vida y participación de los estudiantes.

Ariño, A. (2014). La dimensión social de la educación superior. *RASE*, 7(1), 17-41.

Arroyo Abad, C. (2022). Los efectos de los factores demográficos sobre las políticas de empleo, el mercado de trabajo y la exclusión social. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(1), 274-197. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6444>

Argüelles Rodríguez, V. (2020). Aprender y desaprender para volver a emprender». *Aula Abierta*, 49(3), 325-338. <https://doi.org/10.17811/rifie.49.3.2020.325-338>

Barrientos-Illanes, P., Pérez-Villalobos, M. V., Vergara-Morales, J., y Díaz-Mujica, A. (2021). Influencia de la percepción de apoyo a la autonomía, la autoeficacia y la satisfacción académica en la intención de permanencia del estudiantado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 1-14. <https://doi.org/10.15359/ree.25-2.5>

Bascón-Marín, J. (2021). *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español* [Tesis Doctoral]. Universidad de Córdoba.

Baptista, A., Bessa, J., Huet, I., y Tavares, J. (2008). *Studying Non-Traditional Adult Students' Motivation: A Research at the University of Aveiro*. Teaching and Learning 2008: Achieving Excellence and Quality in Education.

Bartual, M.T., y Turmo, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1211-1228.

Barnett, R. (2011a). *Being a university*. Routledge.

Barnett, R. (2011b). The coming of the ecological university. *Oxford Review of Education*, 37(4), 439-455.

Becker, S. G., y Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of Labor Economics*, 4, 1-39.

Belmonte Otero, I., Castro Pais, M.D., y Mallo Rey, M.M. (2022). Las prácticas externas en títulos universitarios de formación del profesorado external placements in university teacher training degrees. *International Journal of*

- Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 63-70.
- Benítez-Auriol, B. (2021). Política de empleo: posibilidades y limitaciones. *International Review of Economic Policy*, 3(1), 20-40.
- Berlanga, V. (2014). *La transición a la universidad de los estudiantes becados* [Tesis Doctoral]. Universidad de Barcelona.
- Bilecen, B., y Van Mol, C. (2017). Introduction: international academic mobility and inequalities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(8), 1241-1255.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Ediciones CEAC.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla.
- Blackwell, A., Bowes, L., Harvey, L., Hesketh, A. J., y Knight, P. T. (2000). Transforming Work Experience in Higher Education. *British Educational Research Journal*, 27(3), 269-285.
- Blázquez, M.L., Masclans, R., y Canals, J. (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*. IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Bologna Seminar (2004). *Employability in the context of the Bologna process. General Conclusions and Recommendations*, Bled/Slovenia 21st-23rd of October.
- Bosch Meda, J. (2018). El impacto de la crisis en los patrones de movilidad residencial de las personas jóvenes en España. *Revista Metamorfosis: Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*, 8, 112-128.
- Briggs, D. (2020). Nuevos 'extranjeros' y nuevos miedos. *Revista de estudios de juventud*, 113, 103-119.
- Buendía Eisman, L., Expósito López, J., y Sánchez Martín, M. (2012). La formación profesional para el empleo. propuestas para el desarrollo local. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 66-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230790007>
- Caballero, G., Vázquez, X.H., y Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? Propuestas de reforma. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresa*. 38, 037-064.
- Campelo Rodríguez, M.P., y Robles Robles, R. (2015). Starting Up the Building of a Learning Community about Enterprise and Entrepreneurship. *Opción*, 31(3), 320-340.

- Carranza-García, S. (2015). *Estrategias en la búsqueda de empleo. Un análisis empírico a través de los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA)* [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid.
- Castells, M. (2012). *Redes de indignación y esperanza. Movimientos sociales en la era de internet*. Alianza Editorial.
- Chiva Sanchís, I., Ramos Santana, G., y Moral Mora, A.M. (2017). Análisis de la satisfacción de los estudiantes del grado de Pedagogía de la Universitat de València. *Revista Complutense de Educación*, 28(3), 761-778.
- Chisvert, M. J., y Marhuenda, F. (2012). Transiciones tempranas al mercado de trabajo. *RASE. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 5(2), 153-168. <https://doi.org/10.7203/rase.11.2.12531>
- Choi, A. (2021). España ante la Revolución Industrial 4.0: mercado laboral y formación. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales*, 23(47), 479-505. <https://dx.doi.org/10.12795/araucaria.2021.i47.21>
- Comisión Europea, (2019). *Informe sobre España 2019, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos*. Bruselas.
- Congregado, E., y García, J.L. (2002). *El problema de desempleo en la economía andaluza (1990-2001): análisis de la transición desde la educación al mercado laboral. Documento de trabajo E2002/17*. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- Corchuelo Fernández, C., Azánzazu Cejudo Cortés, C.M., y Tirado Morueta, R. (2019). Influencia del apoyo familiar y escolar en el compromiso conductual de los estudiantes. Análisis multinivel en un IES de compensación educativa. *Revista Complutense de Educación*, 30(2), 605-622.
- Corrales, H., y Rodríguez Prado, B. (2003). *La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo*. XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. Universidad Carlos III.
- Crosling, G., Heagney, M., y Thomas, L. (2009). Improving Student Retention in Higher Education: Improving teaching and learning. *Australian Universities' Review*, 51(2), 9-18.
- De Besa Gutiérrez, M. R., y Flores, J. G. (2019). Expectativas académicas del alumnado

no tradicional al inicio de sus estudios universitarios. *Bordón. Revista de pedagogía*, 71(2), 23-38.

De Besa Gutiérrez, M.R. (2021). Expectativas previas y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nuevo ingreso. En R. Mancinas-Chávez (Coord.), *Universidad, innovación e investigación ante el horizonte 2030* (pp. 2396-2413). Dynkinson.

De la Cal, M.L., y Bengoetxea, A. (2011). La flexiguridad como clave de la política de empleo de la UE: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales. En M. L. de la Cal y A. Bengoetxea (Coords.), *La nueva estrategia Europa 2020: un aspecto clave para la Unión europea en el siglo XXI* (pp. 13-66). Eurobask.

Decreto 111/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), nº 122 de 28/06/2016.

Decreto 97/2015, de 3 de marzo, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), nº 50 de 13/03/2015.

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 8 de 11/01/2013.

Delgado-García, M (2018). La metodología biográfica narrativa y posibilidades en el ámbito del docente universitario. *Revista Latinoamericana de Metodología de las ciencias sociales*, 8(2), 1-16.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.

Díez, J. (2009). El capitalismo académico y el Plan Bolonia. *Eikasía. Revista de Filosofía*. 4(23).

Díaz-Esterri, J., Goig-Martínez, R., y De-Juanas, A. (2022). Juventud en riesgo social y bienestar psicológico: análisis documental contemporáneo. En F. T. Añaños, M. M. García-Vita y A. Amaro (Coords.), *Justicia Social, género e intervención socioeducativa* (pp. 251-261). Editorial Pirámide.

Doyle, W. R., y Gorbunov, A. V. (2010). Getting Through. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 42(6), 58-60.

Durham, L. y Kim, S. (2019). Training dilemmas and recommendations with volunteer instructors in small, faith-based adult ESL programs. *TESOL*, 10(1), 1-11.

- Echeverría, B. (Coord.) (2010). *Orientación profesional*. UOC.
- European Association for Quality Assurance in Higher Education [ENQA] (2005). *Standards and Guidelines for Quality Assurance in European Higher Education Area*. Helsinki.
- Errejón, I. (2011). El 15-M como discurso contrahegemónico. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 2, 120-145.
- Escardíbul, J., y Pérez, C. (2013). La financiación de las universidades públicas españolas: Estado actual y propuestas de mejora. *Revista de Educación y Derecho* 8, 2-15.
- Fachelli, S., y Planas, J. (2014). Graduados universitarios catalanes: efectos de la crisis en su inserción laboral y cambios intergeneracionales. *XI Congreso Español de Sociología*.
- Fernández-Berruero, R. (2016). Universidad y empresa. Experiencias Europeas de currículum integrado. Interrogantes pendientes. *Revista Española de Educación Comparada*, 27, 173-192.
- Fernández Durán, R. (2010). *El Estado y la conflictividad político-social en el siglo XX Claves para entender la crisis en el siglo XXI*. Virus Editorial.
- Fernández-García, A., García Llamas, J. L., y García Pérez, M. (2019). La formación profesional básica, una alternativa para atender las necesidades educativas de los jóvenes en riesgo social. *Revista de humanidades*, 36, 211-232.
- Fidalgo, R., y García, J.N. (2007). Las Directrices del Espacio Europeo de Educación Superior en el Marco Legislativo del Sistema Universitario Español. *Aula Abierta*, 35(1-2), 35-48.
- Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la Investigación cualitativa*. Morata.
- FOESSA (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Fundación FOESSA y Cáritas.
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). Técnica de recogida de información: La entrevista. *RECERCAT (Depòsit de la recerca de Catalunya)*, 2-11.
- Freire Seoane, M.J., y Salcines Cristal, J.V, (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. La visión de los egresados. *Perfiles Educativos*, 32(130), 103-120.
- Freire, M. J., Teijeiro, M., y Pais, C. (2013). La adecuación entre las competencias

adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41.

- Froment, F., y De Besa Gutiérrez, M. (2022). La predicción de la credibilidad docente sobre la motivación de los estudiantes: el compromiso y la satisfacción académica como variables mediadoras. *Revista Psicodidáctica*, 27, 149-157. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.04.003>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>.
- García-Albacete, G., y J. Lorente. (2019). The post-austerity youth. Political attitudes and behavior. *Revista Internacional de Sociología* 77(4), e141. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.4.19.004>
- González-Lorente, C., y Martínez-Clares, P. (2020). Hacia un Modelo de Empleabilidad en Educación Superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18(35), 47-66. [https://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18\(35\)04](https://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04)
- Gómez Sánchez, T. F., y Rumbo Arcas, B. (2022). La estrategia discursiva sobre la empleabilidad en el Espacio Europeo de Educación Superior: propósito y desafío en la configuración de los planes de estudio. *Revista de Investigación en Educación*, 20(2), 140-153. <https://doi.org/10.35869/reined.v20i2.4221>
- García Manjón, J.V., y Pérez López, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1-12.
- García-Montalvo, J. (2001b). *Formación y Futuros objetivos de empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. Bancaja.
- García-Montalvo, J., y Mora, J.G. (2004). El Mercado Laboral de los Titulados Superiores en Europa y en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 111-127.
- García-Montalvo, J., y Peiró, J. (2001). *Capital humano, el mercado de laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Fundación Bancaja.
- García, B., Loredó, J., Luna, E., y Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación por competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educación*, 1(3), 96-108.
- García, N., Asensio, I., Carballo, R., García, M., y Guardia, S. (2004). *Guía para la Labor Tutorial en la Universidad en el Espacio Europeo de Educación Superior, Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación*. Universidad Complutense

de Madrid.

- Garzón, A., y Gil-Flores, J. (2017). Procrastinación académica en el alumnado universitario no tradicional. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 15(43), 510-532. <https://doi.org/10.25115/ejrep.43.16134>
- Gilardi, S., y Chiara G. (2011). University life of non-traditional students: Engagement styles and impact on attrition. *Journal of Higher Education*, 82(1), 33-53.
- González Maura, V., y González Tirados, R.M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47, 185-209.
- González-Monteaudo, J. (2010). Biografía, identidad y aprendizaje en estudiantes universitarios no tradicionales. Estudio de caso de una mujer trabajadora. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14(3), 131-147.
- González-Monteaudo, J., y Ballesteros-Moscósio, M. A. (2014). Social Inequalities and family support for non-traditional students in Andalusia, Spain. En F. Finnegan, B. Merrill y C. Thunborg (Eds.). *Student Voices on Inequalities in European Higher Education: Challenges for policy and practice in a time of change* (pp. 121-133). Routledge.
- González-Rodríguez, A. (2010). Bases para una nueva política universitaria española: reflexiones desde el Parlamento español. *La Cuestión Universitaria*, 6, 12-19.
- González, J. M. (1999). *Las actitudes de los jóvenes universitarios hacia las nuevas demandas del mercado laboral* [Tesis Doctoral]. Universidad de Granada.
- González, J., y Wagenaar, R. (2004). *Tuning Educational Structures in Europe*. Sócrates.
- Guamán-Hernández, A. (2013). De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 6, 103-136.
- Guerrero Bejarano, M.A (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9.
- Gutiérrez-Solana, F. (2010). Política universitaria para una nueva década: problemas y oportunidades. *La Cuestión Universitaria*, 6, 4-11.
- Harvey, L. (2001), Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

- Hernández Carrera, R. M., Padilla Carmona, M. T., y González Monteagudo, J. (2020). La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 11(17), 95-110.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación científica*. McGrawHill.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research Report No. RR85*. Department for Education and Employment.
- Ibarra, J. (2003). La Universidad Necesaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5(1), 186-193.
- INE (2022). Tasa de desempleados y ocupados en España año 2022. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_Cyid=1254736176918ymenu=ultiDatosyidp=1254735976595
- INE (2022). Tasa de desempleo juvenil en España III Trimestre año 2022 por sexo. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_Cyid=1254736176918ymenu=ultiDatosyidp=1254735976595
- INE (2022). Tasa de desempleo juvenil en Andalucía III. Trimestre año 2022 por sexo. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>
- Informe TFW (2011). *El desempleo juvenil en tiempo de crisis y sus consecuencias*. Madrid.
- Inzunza Melo, B., Ortiz Moreira, L., Pérez Villalobos, C., Torres Araneda, G., McColl Calvo, P., Meyer Kother, A., Matus Betancourt, O., Bastías Vega, N., y Bustamante Durán, C. (2015). Estructura Factorial y Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Académica en Estudiantes de Medicina Chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(40), 73-82.
- Izcara Palacios, S.P. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. Fontamara.
- Izquierdo, T., Escarbajal, A., y Latorre, A. (2016). Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 385-397.
- Jacob, M., y Weiss, F. (2010). From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US. *Higher Education*, 60(5), 529- 542.
- Jiménez, J.D., y Salas-Velasco, M. (2000). Modeling educational choices. A binomial logit model applied to the demand for Higher Education. *Higher Education*, 40, 293-311.

- Johnston, R. (2011). *Access and Retention: Experiences of Non-traditional Learners in Higher Education Literature Review, Final Extended Version*. http://www.dsw.edu.pl/fileadmin/wwwranlhe/files/Literature_Review_upd.pdf.
- Kenner, C., y Weinerman, J. (2011). Adult Learning Theory: Applications to Non-Traditional College Students. *Journal of College Reading and Learning*, 41(2), 87-96.
- Kim, K. (2007). ERIC Review: Exploring the meaning of “nontraditional” at the community college. *Community College Review*, 30(1), 74-88.
- Kivinen, O., y Ahola, S. (1999) Higher education as human risk capital Reflections on changing labour markets. *Higher Education*, 38, 191-208.
- Knight, P., y Yorke, M. (2004), *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. Routledge Falmer.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata.
- Landín Miranda, R., y Sánchez Trejo, S. I. (2019). El método biográfico-narrativo. Una herramienta para la investigación educativa. *Educación XXVIII*, (54), 227-242 <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.011>.
- Suárez Lantarón, B. (2020). Estudio acerca de la empleabilidad y la universidad. En L.J. Belmonte, J.J. Gázquez, M.M. Simón, J.G. Soriano, N.F. Oropesa, A. Martos y A.B. Barragán (Eds.), *Innovación docente e investigación en Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas* (pp.123-134). Dykinson.
- Lara Calderón, P., Hernández, J. M., Portilla, J. V., Cardoza, E., y Aguilera, O. (2020). Las investigaciones cualitativas en el campo de la Educación y las Ciencias Humanas: importancia-modo de acciones y repercusiones. *Educere*, 24(79),547-558.
- Lewin, T. (2011). College Graduation Rates are Stagnant. Even As Enrollment Rises, A Study Finds. *New York Times*. <http://www.nytimes.com/2011/09/27/education/27remediation.html>
- López Ruíz, J. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza no universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, 356, 279-301.
- López, J., y Montañés, J. P. (2003). Cómo se Obtiene la Opinión de los Empleadores. En J. Vidal (Ed.), *Métodos de Análisis de Inserción Laboral de los Universitarios* (p.p. 137-146). Ministerio de Educación y Ciencia.
- Manzano-Soto, N., y Roldán-Morales, C. A. (2015). Análisis de necesidades de orientación del estudiante de primer año en la Universidad Autónoma de

Occidente. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(3), 121-140.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.26.num.3.2015.16404>

- McArthur, J. (2011). Reconsidering the social and economic purposes of higher education. *Higher Education Research y Development*, 30(6), 737-749.
- Marina, J.A. (2009). La competencia de emprender. *Revista de Educación*, 351, 49-71.
- Martín-González, C.M. (2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España* [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Madrid.
- Martínez Martín, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26, 65-92.
- Martínez Martín, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 101, 229-254.
- Mason, G., Williams, G., Granmer, S., y Guile, D. (2003), *How Much does Higher Education Enhance the Employability of Graduates?* Higher Education Funding Council for England.
- Merrill, B., y González-Monteaudo, J. (2010). Experiencing Undergraduate Learning as a Non-Traditional Adult Student: A Biographical Approach. En L. Gómez, D. Martí e I. Candel (Eds.), *International Conference on Education, Research and Innovation 2010* (pp. 5046-5054). IATED.
- Merino Llorente, M. C., Somarriba Arechavala, N., y Negro Macho, A. M. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 261-282.
- Meroni, E. C., y Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120-143.
- Michavila, F., y Calvo, B. (2000). *La universidad española hacia Europa*. Mundiprensa 2000.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J., y Vázquez-Ingelmo, A. (2018). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017*. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- Mulyono, H., Hadian, A., Purba, N., y Pramono, R. (2020). Effect of Service Quality Toward Student Satisfaction and Loyalty in Higher Education. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 929-938.

<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO10.929>

- Mora, J.G. (1997). Equity in Spanish higher education. *Higher Education*, 33, 233-249.
- Moreno Mínguez, A. (2011). La reproducción intergeneracional de las desigualdades educativas: límites y oportunidades de la democracia. *Revista de Educación*, 1, 183-206.
- Morsy, H. (2012). Los jóvenes, generación marcada. *Revista de Finanzas y Desarrollo*, 1, 15-17.
- Mourshed, M., Farrell, D., y Barton, D. (2012). *Education to Employment: Designing a System that Works*. McKinsey Center for Government.
- Muñoz-Rodríguez, D., y Santos, A. (2014). Hoy es el futuro de la activación universitaria a las respuestas colectivas frente a la precariedad juvenil. *Revista de la Asociación de sociología de la Educación*, 7(3), 658-673.
- Navarrete Moreno, L. (2018). *Balance y futuro de la migración de los jóvenes españoles: Movilidad, emigración y retorno*. INJUVE.
- Núñez, I., y Livanos, I. (2010). Higher education and unemployment in Europe: An analysis of the academic subject and national effects. *Higher Education*, 59(4), 475-487.
- O'Donnell, V. L., y Tobbell, J. (2007). The Transition of Adult Students to Higher Education: Legitimate Peripheral Participation in a Community of Practice? *Adult Education Quarterly*, 57(4), 312-328.
- OCDE (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. OCDE.
- Ortega, E., Casanova, I., Paredes, I., y Canquiz, L. (2019). Estilos de aprendizaje: Estrategias de enseñanza en luz. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(3), 710-730. <https://doi.org/10.36390/telos213.11>
- O'Neill, B.C., Kriegler, E., Ebi, K.L., Kemp-Benedict, E., Riahi, K., Rothman, D.S., vanRuijven, B.J., van Vuuren, D.P., Birkmann, J., Kok, K., Levy, M., y Solecki, W., (2017). Theroads ahead: Narratives for shared socioeconomic pathways describing world futures in the21st century. *Glob. Environ. Change*, 42, 169-180.
- Padilla-Carmona. M.T., Suárez-Ortega, M., y Sánchez-García, M.F. (2014). Necesidades y competencias de las personas adultas para su inserción profesional. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 297-304.
- Pastor, J. (2011). El movimiento 15-M: Un nuevo actor sociopolítico frente a la "dictadura de los mercados". *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 38,

109-124.

- Peiró, J. M., Hontangas, P., y Salanova, M. (1990). Escuela y formación como «desempleo encubierto»: antecedentes y consecuencias. *Revista de educación*, 294, 203-219.
- Pellicer, L., Álvarez, B., y Nyssen, J.M. (2013). *Aprender a emprender. Cómo educar el talento emprendedor*. Aula Planeta.
- Pérez Eransus, B. (2013): *El impacto de las políticas de ajuste en la cohesión social de España. Desigualdad y Derechos Sociales. Análisis y perspectivas*. Fundación FOESSA.
- Pérez Martínez, J.E., García Martín, J., y Sierra Alonso, A. (2013). Desarrollo y evaluación de competencias genéricas en los títulos de grado. *Revista de Docencia Universitaria*, 11, 175-196.
- Perrenoud, P. (2008). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó.
- Pineda-Herrero, P., Ciraso-Cali, A., y Armijos-Yambay, M. (2018). Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: Un estudio comparativo entre empleadores y titulados. *Rev. Esp. Pedagogía* 76, 313-333.
- Piqueras, R., Carrasco, A., Rodríguez-Arias, J.L. y Altuna, Á. (2021). Evaluación de conductas y actitudes de búsqueda de empleo. Revisión y validación de tres escalas para la orientación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 69-90.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.2.2021.31279>
- Powell, D. S. (2009). *No More Kid Stuff: Colleges and Universities Take a Mature Approach to Serving Adult Students*. Lumina Foundation.
- Prado Chaviano, E., González González, M., y Jiménez Valero, B. (2020). Las competencias profesionales y sus tendencias fundamentales. *AlfaPublicaciones*, 2(1), 44-55. <https://doi.org/10.33262/ap.v2i1.23>
- Prieto Serrano, D., Manzano-Soto, N., y Villalón, M.J. (2017). Prácticas profesionales virtuales como estrategia de empleabilidad: el caso de la UNED. *REOP*, 28(2), 122-138.
- Puente, S., y Casado, A. (2016). Desajuste de competencias entre la oferta y la demanda de trabajo en España. *Boletín Económico Banco de España*, 75-84.
- Queiruga-Santamaría, O., García-Álvarez, J, y Santos-González, M.C. (2022). Análisis de la eficacia de los planes de formación profesional para el empleo desde el

- punto de vista del mercado laboral. *Revista Fuentes*, 24(1), 90-103.
- Ramos, M. (2017). *Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral*. Documento de Trabajo. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. <http://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas-del-Mercado-Laboral.pdf>
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 260, de 30/10/2007.
- Real Decreto Ley 14/2012 de 20 de abril por el que se establece las medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. Boletín Oficial del Estado (BOE), nº 96, de 21/04/2012.
- Recio, A. (2007). La situación laboral de los jóvenes. *Arquitectura, ciudad, entorno-ACE*, 5, 411-426.
- Requena, M. (2001). Los jóvenes españoles de los años noventa: formación, trabajo y convivencia. *Revista de Educación*, 325, 33-47.
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas*, 13, 79-105.
- Rippoll, P., Caballer, A., Prieto, F., y Peiró, J. M. (2000). Identificación y descripción de los patrones de carrera de una muestra de jóvenes durante la fase de incorporación a su primer empleo. *Anuario de Psicología*, 31(1), 115-136.
- Rivas-Montoya, L.M. (2015). Un acercamiento a la investigación cualitativa. *Revista Forum Doctoral*, 6, 1-29.
- Rivera Machado, A. Y., y García Carrillo, L, S. (2021). La investigación cualitativa: una mirada a partir del estudio de caso en los contextos educativos. *Revista Inclusiones*, 8(3), 269-277.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49.
- Rocha, F., y Aragón, J. (2012). *La Crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*". Fundación 1º de Mayo. Gaceta Sindical.
- Rodríguez-García, A.M., Fernández-Mora, M.A. y Moreno-Guerrero, A.J (2019). Evolución científica de la enseñanza de lenguas en el contexto universitario. *Belo Horizonte*, 12(3), 16-36. <https://doi.org/10.17851/1983-3652.12.3.16-36>
- Rodríguez Martínez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias*

transversales para mejorar la empleabilidad [Tesis doctoral]. Universidad de Zaragoza.

- Romero-Rodríguez, S., Figuera-Gazo, P., Freixa-Niella, M., y Llanes-Ordóñez, J. (2019). Adaptabilidad de la carrera en estudiantes universitarios: un estudio a través de entrevistas autobiográficas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 379-394.
- Ros-Garrido, A., Navas-Saurin, A., y Marhuenda Fluixá, F. (2017). Teorías implícitas del profesorado de formación profesional para el empleo. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 269-288. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100016>
- Rosário, P., Pereira, A., Núñez, J. C., Cunha, J., Fuentes, S., Polydoro, S., Gaeta, M., y Fernández, E. (2014). An explanatory model of the intention to continue studying among nontraditional university students. *Psycotema*, 26, 1, 84-90.
- Rumberger, R. W. (1981). The rising incidence of overeducation in the US labour market. *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- Sabariego-Puig, M., y Bizquerra-Alzina, R. (2014). El proceso de investigación (parte 1). En R. Bizquerra-Alzina (Coord.), *Metodología de la investigación educativa* (pp.89-125). La Muralla, S.A.
- Sagardoy, J.A. (2001). La regulación del mercado laboral en la economía española. En C. Boada, M. Crespo, J.L. Feito, F. Fernández, J. Folgado, M.J. Lagares, A.L. López, C. Montoro, E. Rodríguez y J.A. Sargadoy (Eds), *Hacia una nueva política económica española. Diagnóstico, desafíos, estrategias*. Alianza
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54, 333-360.
- Sánchez-Gelabert, A., y Elias, A.M. (2017). Los estudiantes universitarios no tradicionales y el abandono de los estudios. *Estudios sobre Educación*, 32, 27-48.
- Sánchez-Solla, J. (2022). *Desigualdades sociales en el mercado laboral* [Trabajo Fin de Grado]. Universidad Autónoma de Madrid.
- Santamaría López, E., y D. Carbajo Padilla (2019). Emergencias de la crisis: figuras antiheroicas del emprendimiento juvenil en España. *Política y Sociedad*, 56(1), 191-211.
- Santamaría, E., y Orteu Guiu, X. (2020). ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis. *Lan Harremanak-Revista de relaciones laborales*, 43, 2-18.

- Santana-Vega, L. E., Alonso-Bello, E. y Feliciano-García, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355-369. <https://doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Santiago, P., Brunner, J.J., Haug, G., Malo, S., y Pietrogiacomio, P. (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society. OECD Thematic Review of Tertiary Education in Spain*. 3. OECD.
- Santos Ortega, A., y Martín Martín, P. (2012). La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva. *Sociología del trabajo*, 75, 93-110.
- Schenke, E., y Pérez, M.I. (2018). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *ACTA Geográfica, BoaVista*, 12(30), 227-233.
- Schömer, F., y González-Monteaudo, J. (2013). Participation in higher education: Barriers and opportunities for non-traditional students in higher education in Germany and Spain. *Studies in the Education of Adults*, 45(2), 34-47.
- Serrano Prieto, D., y Lahera, A. (2018). El palo y la zanahoria. Aproximación a la “becarización” del empleo joven en España. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, e1503.
- Sendón, M.A. (2013). Educación y trabajo: consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *Propuesta Educativa*, 40(2), 8-31.
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., y Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.
- Stănescu, D., Mădălina Iorga, E., González-Monteaudo, J., y Freda, M.F. (2015). Giving voice to Non-Traditional Students “Walking” the Narrative Mediation Path. An Interpretative Phenomenological Analysis. En A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi y P. Scott (Eds.), *The European Higher Education Area: Between Critical Reflections and Future Policies* (pp. 415-430). Springer.
- Suárez Lantarón, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados; estrategias para su mejora. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 25(2), 90-110.
- Taylor, J., y House, B. (2010). An Exploration of Identity, Motivations and Concerns of Non-traditional Students at Different Stages of Higher Education. *Psychology Teaching Review*, 16(1), 46-57.
- Teichler, U. (2007) Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative

- Graduate Survey. *European Journal of Education*, 42(1), 1-34.
- Tejada, J. (2002). El Docente Universitario ante los Nuevos Escenarios: Retos e Implicaciones, *Cuadernos para la Educación Superior*.
- Tenorio-Rodríguez, M.A, González-Monteagudo, J., y Padilla-Carmona, M. (2019). Una Aproximación a la Realidad de los Estudiantes y Graduados No Tradicionales en el Mercado Laboral Actual. *Actas del XIX Congreso Internacional de Investigación Educativa. Investigación comprometida para el cambio social* (pp.127-132). Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE).
- Torns, T., y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 179-200.
- Triguero, F.A. (2010). El sistema universitario andaluz en el contexto europeo: hacia un nuevo horizonte educativo. *XXI Revista de Educación*, 12, 129-143.
- Trujillo, C.A., Naranjo, M.E., Lomas, K.R., Merlo, M.R. (2019). *Investigación Cualitativa. Epistemología, consentimiento informado, entrevistas en profundidad*. Ed. Ibarra-Ecuador.
- Vacchiano, M. (2017). *Las redes personales en el mercado del trabajo: Recursos, mecanismos y desigualdades en el medio juvenil* [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vargas Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en Educación Superior*, 3(1), 119-139.
- Vendrell, A., y Tena, A. (2011). Estudio evaluativo y competencial de las prácticas profesionalizadoras en la titulación de empresariales y de administración y dirección de empresas. *RIDU Revista d'Innovació Docent Universitària*, 3, 1-10.
- Verd, J. M., y López Andreu, M. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales: un análisis cuantitativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, 135-148.
- Verd, J. M., y Rodríguez-Soler, J. (2021). Las políticas de mentorización y de generación de capital social en las trayectorias laborales juveniles precarias. *QUIT Working paper series*, 26.
- Verhaest, D., Schatteman, T., y Van Trier, W. (2015). Overeducation in the early career of secondary education graduates: An analysis using sequence techniques. *Young*, 23(4), 336-356.

- Villoria, M. (2019). *La corrupción en España: ¿Qué ha pasado durante la crisis?* Síntesis.
- Wyatt, L. G. (2011). Non-Traditional Student Engagement: Increasing Adult Student Success and Retention. *The Journal of Continuing Higher Education*, 59(10-11).
- Yáñez, C., y Villardón, L. (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje*. Universidad de Deusto.
- Yáñez, C. (2008). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, 1.
- Zamora Menéndez, A., Gil Flores, J. y de Besa Gutiérrez, M.R. (2020). Enfoques de aprendizaje, perspectiva temporal y persistencia en estudiantes universitarios. *Educación XXI*, 23(2), 17-39. <https://doi.org/10.5944/educXXI.25552>
- Zabalza, M. (2004). El Prácticum y las Prácticas en Empresas en la Formación Universitaria I. *Actas del IV Symposium Internacional sobre el Prácticum*. Pontevedra.
- Zabalza, M.A. (2016). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum*, 1(1), 1-23.