

# Una Aproximación a la Realidad de los Estudiantes y Graduados No Tradicionales en el Mercado Laboral Actual

## Approaching the Reality of Non-Traditional Students and Graduates in the Current Labour Market

María A. Tenorio-Rodríguez  
José González-Monteaudo  
Teresa Padilla-Carmona  
Universidad de Sevilla, España

La situación del mercado laboral actual se caracteriza por un aumento de la competitividad y mayores exigencias de cualificación para el desempeño de puestos. Nos basamos en teorías sociológicas para reflexionar sobre cómo los discursos de meritocracia y la valoración de unos conocimientos y no otros, perjudica a los estudiantes y graduados no tradicionales, quienes poseen una impresionante gama de recursos internos y de competencias que han sido históricamente mal reconocidas. Con el objetivo de comprender la realidad de los estudiantes y graduados no tradicionales en el mercado laboral, seguimos un enfoque cualitativo con la realización de entrevistas en profundidad a los diferentes agentes involucrados para analizar los factores que influyen en el acceso al empleo, en las barreras que encuentran los graduados no tradicionales y las fortalezas no reconocidas que traen estos sujetos. Los resultados apuntan a que, a pesar de que los procesos de selección incluyen expresiones de justicia y equidad, siguen reproduciendo las desigualdades y sitúan en desventaja a los perfiles no tradicionales. Sería necesario responsabilizar a los miembros de las instituciones para dichos procesos se basen en prácticas de justicia social.

**Descriptores:** Estudiantes no tradicionales; Contratación; Justicia social; Mercado de trabajo; Capital cultural.

The current labour market situation is characterised by increased competitiveness and higher qualification requirements for job performance. We rely on sociological theories to reflect on how the discourses of meritocracy and the valuation of some knowledge and not others, harms non-traditional students and graduates who possess an impressive range of internal resources and skills that have historically been poorly recognized. In order to understand the reality of non-traditional students and graduates in today's labour market, we follow a qualitative approach by conducting in-depth interviews with the different agents involved to analyse the factors that influence access to employment, the barriers that non-traditional graduates encounter, and the unrecognised strengths that these subjects bring. The results indicate that, despite that selection processes include expressions of justice and equity, they continue reproducing inequalities and place non-traditional profiles at a disadvantage. It would be necessary to hold members of institutions accountable for such processes based on social justice practices.

**Keywords:** Non-traditional students; Recruitment; Social justice; Labour market; Cultural capital.

### Introducción

El mercado laboral actual se caracteriza por un aumento de la competitividad y mayores exigencias de cualificación para el desempeño de puestos (Mareque y De Prada, 2018). Así, a los universitarios se les viene exigiendo, además de su titulación, formación complementaria en idiomas, postgrado, cursos de perfeccionamiento, formación teórica y práctica, experiencias de movilidad y toda una serie de competencias y habilidades que no llegan a ser necesarias para el puesto y dan lugar a la sobrecualificación (CYD 2017).

La universidad actual acoge a un grupo creciente de estudiantes con características diferentes del perfil histórico que incluye estudiantes maduros, de entornos socioeconómicos desfavorecidos, con cargas familiares, con discapacidad, de primera generación, inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas. Utilizamos el término de “estudiante no tradicional” para referirnos a estos grupos de estudiantes (Crosling, Thomas y Heagney, 2008). Las investigaciones indican que dichos estudiantes se encuentran con dificultades específicas para conseguir transiciones eficaces en el mercado laboral (Brown y Hesketh, 2004), necesitan más tiempo para encontrar puestos de trabajo de alta cualificación y tienen mayor probabilidad de encontrar empleos por debajo de su nivel de cualificación y, por tanto, menos interesantes y con salarios más bajos (Purcell, Wilton y Elias, 2007). En este escenario se hace necesario comprender la realidad de los estudiantes y graduados no tradicionales en el mercado laboral actual para identificar si las instituciones están desarrollando prácticas basadas en la justicia social.

## **Los graduados no tradicionales en el contexto del mercado laboral actual**

La literatura muestra que los estudiantes no tradicionales se enfrentan a presiones financieras, responsabilidades familiares y/o laborales que dan como resultado mayores restricciones de tiempo que los estudiantes tradicionales, teniendo además pocas oportunidades para adquirir experiencias sociales y culturales alternativas (Devlin, Kift, Nelson, Smith y McKay, 2012). Es por ello que los valores neoliberales y los discursos relacionados de la meritocracia perjudican a los estudiantes no tradicionales y refuerzan la exclusión de aquellos que no encajan tan fácilmente en tales marcos de referencia (Gibson, 2015).

Además, las "habilidades blandas" de comunicación, la confianza en sí mismos, el liderazgo y el ser fácilmente sociable, que se consideran valiosas para los empleadores, son realizadas más cómodamente por estudiantes procedentes de entornos socioculturales favorecidos que por aquellos que provienen de la clase trabajadora (Read, Burke y Crozier, 2018).

Sin embargo, es importante no limitarse a posicionar a los estudiantes como problemáticos y, en su lugar, reconocer las limitaciones generales dentro de las cuales pueden encontrarse (O’Shea, 2016). El contexto de los espacios sociales que Bourdieu llama “campo”, es comparable a un juego con sus propias reglas. Para entrar en un campo, que en este caso es el mercado de trabajo cualificado, uno debe poseer el hábito que lo predispone a entrar en él. Se debe poseer al menos la cantidad mínima de conocimiento, o habilidad o "talento" para ser aceptado como un jugador legítimo. Bourdieu define el capital cultural como una forma de conocimiento, un código interiorizado que permite al individuo el movimiento social de una clase a otra en las sociedades que están estratificadas. (Bourdieu, 1993). Aquí nos planteamos una importante cuestión de equidad: ¿qué grupos sociales podrían ser capaces de cumplir esos requisitos al entrar? Es necesario examinar más detenidamente las consecuencias de la imposición de determinados requisitos de ingreso.

Young (1971) argumentó que lo que se consideraba como conocimiento era simplemente el "conocimiento de los poderosos" y que la mejor manera de servir a la equidad era valorando los conocimientos alternativos asociados con las culturas marginadas y/el conocimiento experimental. El reconocimiento erróneo a menudo se manifiesta en los procesos de toma de decisiones y de selección, de manera sutil pero poderosa, para volver a producir exclusiones y desigualdades sociales (Burke y Whitty, 2018). Los graduados no tradicionales se han enfrentado

a desventajas y desafíos difíciles, a los que se han adaptado con éxito (Robb, Dunkley, Boynton y Greenhalgh, 2007). Tales cualidades de resiliencia y de hacer frente a la adversidad se convierten en recursos productivos para los estudiantes de la clase trabajadora en el contexto universitario en el que se han movido, manejando las tensiones entre el hábito y el campo desde la primera infancia y lidiando con lo extraño y desconocido (Sweetman, 2003).

Así, podemos afirmar que los procesos de selección a menudo incluyen expresiones de justicia y equidad pero que claramente están arraigados en historias de desigualdades clasificadas, reconocimientos erróneos y relaciones de poder complejas (Burke y McManus, 2009). Burke, Crozier y Misiaszek (2017) plantean que los procesos de selección están ligados a los discursos de la meritocracia, en los que el derecho al empleo se entiende en términos de capacidad individual, en lugar de estar moldeado por las desigualdades estructurales, culturales e institucionales y los errores de reconocimiento. Este enfoque no implica la necesidad de abandonar la responsabilidad del sujeto, pero sí cuestionar las suposiciones aceptadas sobre el "potencial" y la "capacidad" (Burke, Bennet, Burgess, Gray, y Southgate, 2016). El uso de un modelo basado en las fortalezas permite que los datos se desempaqueten para volver a visualizar lo que se supone que es una debilidad o falta en términos de fortalezas (O'Shea, 2016).

## Método

Las opciones metodológicas surgen de nuestro objetivo principal: comprender la realidad de los estudiantes y graduados no tradicionales en el mercado laboral actual. Seguimos un enfoque cualitativo para analizar los factores que influyen en el acceso al empleo en términos de demandas de competencias y requisitos, las barreras que encuentran para cumplir tales demandas y las fortalezas no reconocidas que traen estos sujetos.

Hemos optado por llevar a cabo entrevistas biográficas en profundidad en las que entrevistado/a e investigadora han profundizado en los aspectos que se consideran necesarios. Se trata de un total de 40 entrevistas, realizadas a 23 a estudiantes y graduados de la universidad de Sevilla, pertenecientes a las diferentes ramas de conocimiento y que cumplen con una o más características del perfil no tradicional; y a un grupo de 17 participantes que incluye empleadores, personal técnico a cargo de los servicios de orientación y apoyo, gestores de prácticas curriculares y docentes universitarios que trabajan la empleabilidad de sus estudiantes. Tras las grabación y transcripción de las entrevistas hemos utilizado un programa de análisis cualitativo, el software Nvivo, que nos ha permitido la clasificación de los datos, así como establecer relaciones entre ellos.

## Resultados

### *Factores que influyen en el acceso al empleo*

Los participantes entrevistados afirman que los requisitos para encontrar un trabajo cualificado son cada vez más numerosos. Afirman que, aunque no lleguen a ser necesarios para desarrollar el trabajo, ante un mercado tan competitivo se convierten en un "plus" añadido en el proceso de selección y sitúan en una posición más aventajada a quienes lo poseen, excluyendo a aquellos que no:

*Es competitivo. Tú vas con un titulito pelado mondado y diciendo que sabes inglés y dices, muy bien, te pones a baremar y quedas en último lugar. Eso no significa que no sea la mejor o el mejor candidato en un momento determinado para un puesto determinado. (Mencar, empleadora)*

En la fase de entrevista individual o grupal se demandan otra serie de competencias. Una empleadora describe qué se valora exactamente en esta fase en la que afirma que, aunque seas buen profesional, tienes que “saber conseguir ese puesto de trabajo”.

*A lo mejor yo quiero una persona con tus propias características, pero es que tu entrevista ha sido malísima porque me has dado información que no necesitaba (...) Entonces hace que no encuentres trabajo no porque no seas buen profesional o no lo vayas a ser, sino porque realmente no sabes cómo conseguir ese puesto de trabajo. (Teer, empleadora)*

### ***Barreras de acceso que encuentran los graduados no tradicionales***

Esta situación alimenta la desigualdad social y hacen que los graduados no tradicionales tengan mayor dificultad competitiva. Un estudiante inmigrante afirma que, no siempre llegan los mejores, sino quienes aguantan en este sistema. Cabe preguntarse qué grupos sociales podrían ser capaces de “aguantar” y situarse en una posición competitiva en el mercado.

*No siempre llegan los mejores, sino que llegan los que aguantan, no significa que los que aguantan sean los más mediocres o los tal sino los que llegan hasta el final, los que tienen decidido llegar hasta el final. Hay gente muy valiosa que el sistema no ha recogido. (Alejandro, estudiante)*

Para los estudiantes y graduados no tradicionales llega a ser un objetivo “imposible” responder al conjunto de demandas que se solicitan desde el mercado laboral ya que la mayoría tienen límite de tiempo, responsabilidades familiares o laborales, falta de contactos y de orientación, así como otra serie de dificultades.

*Si yo tuviera dinero y tuviera más tiempo viajaría mucho y entonces eso, hacer un máster porque hoy en día ya con la carrera normal ya eso es lo básico entonces hacer el máster y si es posible más idiomas mucho mejor. (Gracia, estudiante)*

Los empleadores de los diferentes sectores afirman que, aunque no explícitamente, la discriminación sigue existiendo en los procesos de selección. Los estudiantes y graduados inmigrantes o minorías étnicas se encuentran con la necesidad de tener que demostrar su capacidad, algo que no se cuestiona en el estudiante tradicional. Igualmente, existe resistencia por parte de los empleadores para adaptarse a las necesidades que puedan tener algunos perfiles, como el graduado con discapacidad.

Es que claro, las áreas te dicen: “-pero ¿por qué me traes una editora en silla de ruedas? Ahora resulta que le tenemos que adaptar el pasillo”, “-bueno pues se adapta”, “-que no, que no”, “-si es mucho más sencillo...” al final a la gente como que le cuesta.” (Gel, empleador)

### ***Fortalezas de los estudiantes y graduados no tradicionales***

Los participantes no tradicionales han pasado por situaciones difíciles, por la necesidad de emigrar, de hacer frente a una discapacidad sobrevenida, pasar por dificultades económicas con la responsabilidad de mantener una familia, de llegar a un contexto de educación superior sin referentes en su entorno cercano, o se han visto en la necesidad de trabajar al mismo tiempo que aspiraban a salir de la precariedad realizando unos estudios universitarios. Los empleadores reconocen las competencias que aporta el haber pasado por este tipo de situaciones. Sin embargo, los procesos de selección siguen unos criterios que no reconoce las fortalezas de los graduados no tradicionales. Así describe un empleador del sector de la restauración cómo valora en un proceso de selección que el candidato o candidata haya trabajado de camarero:

*Alguien que aspira a un trabajo de restauración que me ponga que ha estado dos años trabajando en una cafetería poniendo copas... tsss. Entonces que sea muy preciso para el puesto de trabajo del que estamos hablando, no hace falta que me cuente la historia. (Arte, empleador)*

La responsable de RRHH de una clínica sanitaria describe el proceso de selección donde, tras pasar la criba curricular, se realiza una entrevista que únicamente se centra en aquellos aspectos que adquieren más cómodamente los candidatos tradicionales.

*Ya en la entrevista, quitando el currículum o lo que tenga esa persona, hombre, que tenga desparpajo al hablar, al comunicarse, al expresarse. Eso, yo lo valoro mucho y la presencia física también. (Hista, empleadora)*

## Conclusiones

Los participantes entrevistados afirman que, aunque no llegan a ser requisitos para el puesto de trabajo que se oferta, hay una serie de elementos que llegan a ser unos pluses para los candidatos que sí los poseen, tales como titulación de posgrado, idiomas, movilidad internacional, experiencias de pluriempleo, etc., y que les permite situarse en una posición más ventajosa frente a sus competidores. Los estudiantes y graduados no tradicionales encuentran barreras para alcanzar tales demandas, por lo que, de acuerdo con Gibson (2015), los discursos de la meritocracia perjudican a los estudiantes no tradicionales. Si hablamos de “requisitos necesarios” y “requisitos valorados”, sería importante mantener los primeros y excluir los segundos si queremos llevar a cabo procesos de reclutamiento más justos.

Hay una serie de aspectos que son importantes en una entrevista de trabajo como la presencia física, habilidades como liderazgo, capital lingüístico, confianza en sí mismos que son realizadas más cómodamente por estudiantes procedentes de entornos socioculturales favorecidos. Sin embargo, los estudiantes y graduados no tradicionales se han enfrentado a situaciones difíciles que los ha llevado a desarrollar una amplia gama de recursos internos (resiliencia, flexibilidad, adaptación a nuevos contextos, superar las adversidades del entorno del que proceden, etc.) que no son reconocidos ni valorados en los procesos de selección ya que no se consideran “conocimiento poderosos”, que son los socialmente reconocidos y adquiridos más cómodamente por ciertos grupos sociales (Burke y Whitty, 2018).

Los procesos de selección incluyen expresiones de procesos justos y equitativos, sin embargo, lo que hacen es seguir reproduciendo las desigualdades y sitúan en desventaja a los graduados no tradicionales (Burke y McManus, 2009). Es necesario cambiar la visión del estudiante/ graduado no tradicional como “deficiente”, reconocer sus fortalezas y responsabilizar a los miembros de las instituciones para que cambien y adapten sus políticas basándose en prácticas de justicia social.

## Referencias

- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. Cambridge: Polity Press.
- Brown, P. y Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Burke, P. J., Bennet, A., Burgess, C., Gray, K., y Southgate, E. (2016). *Capability, belonging and equity in higher education: Developing inclusive approaches*. Perth, Australia: NCSEHE.
- Burke, P. J., Crozier, G. y Misiaszek, L.I. (2017). *Changing Pedagogical Spaces in Higher Education. Diversity, inequalities and misrecognition*. New York: Routledge.
- Burke, P. J. y McManus, J. (2009). *Art for a few: Exclusion and Misrecognition in Art and Design Higher Education Admissions*. Higher Education Academy, London: NALN.

- Burke, P. J. y Whitty, G. (2018). Equity Issues in Teaching and Teacher Education. *Peabody Journal of Education*, 93(3), 272-284.
- Crosling G., Thomas L. y Heagney M. (2008). Improving student retention in higher education. The role of teaching and learning. Londres: Routledge.
- Devlin, M., Kift, S., Nelson, K., Smith, E., y McKay, J. (2012). *Effective teaching and support of students from low socioeconomic status backgrounds: Resources for Australian higher education*. Sydney, Australia: Department of Industry, Innovation, Science, Research and Tertiary Education.
- Fundación CYD. (2017). Informe CyD 2017. Recuperado de: <https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2018/09/ICYD2017-E-cap2.pdf>
- Gibson, S. (2015). When rights are not enough: What is? Moving towards new pedagogy for inclusive education within UK universities. *International Journal of Inclusive Education* 19(8), 875-886.
- Mareque, M. y De Prada, E. (2018). Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 203-219.
- O'Shea, S. (2016). Avoiding the manufacture of 'sameness': first-in-family students, cultural capital and the higher education environment. *Higher Education*, 72, 59-78.
- Purcell, K., Wilton, N. and Elias, P. (2007). Hard lessons for life-long learners? Age and experience in the graduate labour market. *Higher Education Quarterly*, 61 (1), 57-82.
- Read, B., Burke, P. J. y Crozier, G. (2018). 'It is like school sometimes': friendship and sociality on university campuses and patterns of social inequality. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*.
- Robb, N., Dunkley, L., Boynton, P. y Greenhalgh, T. (2007). Looking for a Better Future: Identity Construction in Socio-economically Deprived 16-Year Olds Considering a Career in Medicine. *Social Science & Medicine* 65, 738-54.
- Sweetman, P. (2003). Twenty-first Century Dis-ease? Habitual Reflexivity or the Reflexive Habitus. *Sociological Review*, 51(4), 528-49.
- Young, M. (1971). Knowledge and control: New directions for the sociology of education. London, England: Macmillan.